Belastingdienst

Handboek Loonheffingen 2026

Versie maart 2026

Inhoud

Versiebeheer ... **16**
Wijzigingen versie maart 2026 ... 16

Hoofdstukken ... **29**

1 Nagaan of er een dienstbetrekking is ... **30**
1.1 Wanneer is sprake van een inhoudingsplichtige? ... 30
1.2 Wat is een dienstbetrekking? ... 31
1.2.1 Echte dienstbetrekking ... *31*
1.2.2 Fictieve dienstbetrekking ... *32*
1.2.3 Vroegere dienstbetrekking ... *32*
1.2.4 Bestaande dienstbetrekking van een ander ... *32*
1.2.5 Geen dienstbetrekking voor 1 of meer van de loonheffingen ... *33*
1.2.6 Artiesten en beroepssporters: aparte groep voor loonbelasting ... *34*
1.2.7 Beoordeling arbeidsrelatie, webmodule, modelovereenkomsten en handhaving ... *34*
1.3 Opgaaf van uitbetaalde bedragen aan een derde door inhoudingsplichtigen ... 35
1.3.1 Hoe gegevens van derden aanleveren? ... *36*

2 Gegevens werknemer administreren ... **37**
2.1 Aanmelden als werkgever ... 37
2.2 Identiteit van uw werknemer vaststellen ... 39
2.2.1 Samenhangende groep inhoudingsplichtigen ... *40*
2.2.2 Identificatie op de werkplek ... *40*
2.2.3 Verzuimboete ... *40*
2.3 Gegevens voor de loonheffingen krijgen ... 40
2.3.1 Welke gegevens moet u krijgen? ... *40*
2.3.2 Gegevens voor de loonheffingen niet nodig ... *41*
2.3.3 Gegevens voor de loonheffingen controleren en administreren ... *42*
2.3.4 Gegevens voor de loonheffingen bewaren ... *42*
2.3.5 Gevolgen bij ontbreken van gegevens ... *42*
2.4 Eerstedagsmelding doen ... 43
2.5 Overgang van onderneming ... 43
2.5.1 Voorwaarde 1: een overgang ... *43*
2.5.2 Voorwaarde 2: een overeenkomst, fusie of splitsing ... *44*
2.5.3 Voorwaarde 3: een economische eenheid ... *44*
2.5.4 Voorwaarde 4: behoud van identiteit ... *45*
2.5.5 Moment van overgang van onderneming ... *45*
2.5.6 Arbeidsrechtelijke gevolgen bij een overgang van onderneming ... *46*
2.6 Anoniementarief ... 46

3 Loonadministratie aanleggen ... **48**
3.1 Informatie die u nodig hebt voor de loonadministratie ... 48
3.1.1 Informatie per post ... *48*
3.1.2 Digitale informatie ... *48*
3.1.3 Geautomatiseerde loonadministratie ... *49*
3.1.4 Handmatige loonadministratie ... *49*
3.2 Algemene administratieve verplichtingen ... 49
3.2.1 Loonstaat aanleggen ... *49*
3.2.2 Overige gegevens bij de loonadministratie ... *50*

3.3 Bijzondere administratieve verplichtingen ... 50
3.3.1 *Vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen* ... 50
3.3.2 *Loonbestanddelen die onder de eindheffing vallen* ... 51
3.3.3 *Beschikkingen, verklaringen en andere officiële documenten* ... 52
3.3.4 *Afdrachtverminderingen* ... 52
3.3.5 *Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor vervoer* ... 52
3.4 Inkomstenverhouding ... 52
3.4.1 *Begin en einde van een inkomstenverhouding* ... 52
3.4.2 *Nummer inkomstenverhouding* ... 57
3.5 Bewaarplaats, bewaartermijn en controle ... 58
3.5.1 *Bewaarplaats* ... 58
3.5.2 *Bewaartermijn* ... 58
3.5.3 *Controle* ... 59
3.6 Samenhangende groep inhoudingsplichtigen ... 59

4 Bepalen wat tot het loon hoort ... 60
4.1 Uniform loonbegrip voor de loonheffingen ... 61
4.2 Loon ... 61
4.3 Loon uit tegenwoordige of vroegere dienstbetrekking ... 64
4.4 Loon in geld ... 65
4.4.1 *Nettoloonafspraak* ... 65
4.4.2 *Fooien en ander loon van derden* ... 65
4.4.3 *WW-, ZW-, WAZO- en WAO/WIA-uitkeringen die u aan een werknemer doorbetaalt* ... 66
4.5 Loon in natura ... 67
4.6 Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen ... 67
4.6.1 *Vaste kostenvergoedingen* ... 68
4.6.2 *Cao-beoordelingen* ... 68
4.7 Uitkeringen en verstrekkingen bij bijzondere gebeurtenissen ... 68
4.7.1 *Ontslagvergoedingen* ... 69
4.7.2 *Geschenken* ... 69
4.7.3 *Kinderbijslag anders dan op grond van de AKW* ... 69
4.8 Aanspraken, en uitkeringen op grond van aanspraken ... 69
4.9 Negatief loon ... 69
4.9.1 *Werknemer betaalt te veel uitbetaald loon terug* ... 70
4.9.2 *Werknemer betaalt vergoeding terug* ... 70
4.10 Verzekeringsuitkeringen die belast zijn voor de loonheffingen ... 71
4.11 Aandelenopties ... 72
4.12 Geen loon of geen belast loon ... 75
4.12.1 *Voordelen buiten de dienstbetrekking* ... 75
4.12.2 *Vergoedingen voor intermediaire kosten* ... 76
4.12.3 *Vrijgesteld loon* ... 77
4.12.4 *Verstrekkingen of terbeschikkingstellingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage betaalt* ... 78
4.12.5 *Nihilwaarderingen* ... 78
4.12.6 *Gerichte vrijstellingen* ... 78
4.13 Schema loon ... 79
4.14 Doorbetaaldloonregeling (afstaan van loon) ... 80
4.15 Cafetariaregeling ... 81
4.15.1 *Cafetariaregeling en de fiets* ... 82
4.16 Vergoeden studiekosten kind van werknemer ... 82
4.16.1 *Vergoeding aan de werknemer* ... 82
4.16.2 *Eindheffingsloon werknemer* ... 82
4.16.3 *Vergoeding aan het kind* ... 83
4.16.4 *Studiefonds* ... 83
4.17 Personeelslening voor eigen woning en andere personeelsleningen ... 83

5 Loontijdvakkensystematiek ... 85
5.1 Loontijdvakkensystematiek ... 85
5.1.1 *Werknemer komt in de loop van een tijdvak in dienst ... 86*
5.1.2 *Onbetaald verlof en loon in natura ... 88*
5.1.3 *Vertraagd uitbetaald loon ... 88*
5.1.4 *Oproepkrachten zonder verschijningsplicht ... 89*
5.1.5 *Invloed van onbetaald verlof op het loontijdvak ... 90*
5.1.6 *Tijdspaarfonds ... 90*
5.1.7 *Loontijdvak van de aanmerkelijkbelanghouder met een fictief loon ... 91*
5.1.8 *Loontijdvak bij de studenten- en scholierenregeling ... 91*
5.1.9 *Loontijdvak bij een artiest met een overeenkomst van korte duur ... 92*
5.1.10 *Loontijdvak bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van een paar dagen met loonbetaling per maand ... 92*

6 Voortschrijdend cumulatief rekenen ... 93
6.1 De hoofdlijn van voortschrijdend cumulatief rekenen ... 93
6.2 Enkele uitgangspunten van voortschrijdend cumulatief rekenen ... 93
6.3 Beschrijving voortschrijdend cumulatief rekenen ... 94
6.4 Stagiair en voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) ... 100
6.5 Anoniementarief en voortschrijdend cumulatief rekenen ... 104
6.6 Studenten en scholieren en voortschrijdend cumulatief rekenen ... 105
6.7 Bijzondere situaties en voortschrijdend cumulatief rekenen ... 106
6.7.1 *Meerdere niet samenvallende dienstbetrekkingen van een werknemer bij dezelfde inhoudingsplichtige ... 106*
6.7.2 *Premieberekening bij samenloop premiepercentages ... 107*
6.7.3 *Toelichting heffing loonheffingen bij een 53e week ... 111*
6.7.4 *Werknemers met meerdere dienstbetrekkingen tegelijk of na elkaar/uitkeringsgerechtigden met meerdere uitkeringen tegelijk of na elkaar ... 111*
6.7.5 *Uitkering en bijdrage Zvw ... 113*
6.7.6 *Jaargrensoverschrijdende loonbetaling ... 116*
6.7.7 *Eigenrisicodrager en private uitvoerder ... 117*

7 Premies werknemersverzekeringen berekenen ... 119
7.1 Werknemersverzekeringen en premies ... 119
7.1.1 *Sectoraansluiting ... 119*
7.2 Premie AWf ... 122
7.2.1 *Aangifte loonheffingen ... 125*
7.2.2 *Herzien: de dienstbetrekking eindigt uiterlijk 2 maanden na aanvang ... 126*
7.2.3 *Herzien: de werknemer krijgt binnen een kalenderjaar meer dan 30% meer uren verloond dan contractueel voor dat jaar is overeengekomen ... 127*
7.3 Voorbeelden van verwerking in de aangifte loonheffingen van enkele situaties ... 133
7.4 Ufo-premie ... 147
7.5 Gedifferentieerde premie Aof ... 147
7.6 Gedifferentieerde premie Whk ... 151
7.6.1 *U bent een kleine werkgever ... 152*
7.6.2 *U bent een grote werkgever ... 152*
7.6.3 *U bent een middelgrote werkgever ... 153*
7.6.4 *U bent een startende werkgever ... 154*
7.6.5 *U hebt werknemers op grond van de WSW in dienst (sector 64 en 66) ... 154*
7.6.6 *Gedifferentieerd premiepercentage Whk niet of te laat gekregen ... 154*
7.6.7 *Overgang van een onderneming en gedifferentieerde premie Whk ... 155*
7.6.8 *Regres en gedifferentieerde premie Whk ... 156*
7.6.9 *Whk-premie verhalen op uw werknemers ... 156*

7.7 Premies werknemersverzekeringen berekenen ... 157
7.7.1 *Maximumpremieloon* ... 157
7.7.2 *Berekening per loontijdvak* ... 157
7.7.3 *Berekening met voortschrijdend cumulatief rekenen* ... 158
7.8 Eigenrisicodragerschap werknemersverzekeringen ... 159
7.8.1 *Eigenrisicodragerschap voor de WGA* ... 159
7.8.2 *Eigenrisicodragerschap voor de ZW* ... 162
7.8.3 *Eigenrisicodrager met private uitvoerder* ... 164
7.8.4 *Eigenrisicodrager met ZW- of WGA-uitkering aan werknemer* ... 164

8 Inkomensafhankelijke bijdrage Zvw berekenen ... 165
8.1 Nominale premie Zvw ... 165
8.2 Werkgeversheffing Zvw en bijdrage Zvw ... 165
8.2.1 *Wanneer werkgeversheffing Zvw betalen?* ... 165
8.2.2 *Wanneer bijdrage Zvw inhouden?* ... 166
8.2.3 *Wanneer geen werkgeversheffing Zvw betalen of bijdrage Zvw inhouden?* ... 167
8.2.4 *Werkgeversheffing Zvw en bijdrage Zvw berekenen* ... 167
8.2.5 *Eigenrisicodrager met private uitvoerder* ... 170

9 Loonbelasting/premie volksverzekeringen berekenen ... 171
9.1 Grondslag voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen bepalen ... 172
9.2 Wanneer loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden ... 174
9.2.1 *Wanneer loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden: uitzonderingen op de hoofdregel* ... 175
9.3 Loonbelasting/premie volksverzekeringen berekenen: rekenvoorschriften en tabellen ... 177
9.3.1 *Hoe gebruikt u de tabellen?* ... 177
9.3.2 *Witte tabellen* ... 181
9.3.3 *Groene tabellen* ... 182
9.3.4 *Loontijdvak en tijdvaktabellen* ... 182
9.3.5 *Tijdvaktabellen: bijzondere situaties* ... 185
9.3.6 *Tabellen voor bijzondere beloningen* ... 193
9.3.7 *Tabellen voor bijzondere groepen werknemers* ... 196
9.3.8 *Herleidingsregels (in internationale situaties) voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen* ... 199
9.3.9 *Bijzondere tarieven* ... 201
9.3.10 *Aandachtspunten bij het gebruik van de tabellen* ... 201
9.4 Van nettoloon naar brutoloon: bruteren ... 204
9.5 Eindheffing ... 205
9.6 Regels voor het bij elkaar optellen van lonen ... 205
9.6.1 *U betaalt een werknemer of uitkeringsgerechtigde verschillende lonen uit vroegere dienstbetrekking* ... 207
9.6.2 *UWV laat een uitkering door u betalen* ... 207
9.6.3 *UWV betaalt een uitkering rechtstreeks aan een (ex-)werknemer van u en u betaalt een aanvulling* ... 211

10 Vrije ruimte en eindheffing werkkostenregeling berekenen ... 212
10.1 Hoe werkt de werkkostenregeling? ... 212
10.1.1 *Stap 1: Bepaal of de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling loon is* ... 212
10.1.2 *Stap 2: Ga na of de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling onder de gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen valt* ... 213
10.1.3 *Stap 3: Kies: eindheffingsloon of loon werknemer* ... 213
10.1.4 *Stap 4: Bereken het bedrag van de vrije ruimte* ... 215
10.1.5 *Stap 5: Bepaal of het bedrag aan eindheffingsloon boven de vrije ruimte uitkomt* ... 215
10.1.6 *Stap 6: Betalen van de eindheffing werkkostenregeling* ... 215
10.2 Concernregeling ... 216

11 Bedragen in de loonstaat boeken ... 219
11.1 Rubrieken loonstaat ... 219
11.2 Kolommen loonstaat ... 220
11.2.1 *Kolom 1: loontijdvak ... 220*
11.2.2 *Kolom 2: nummer inkomstenverhouding ... 220*
11.2.3 *Kolom 3: loon in geld ... 221*
11.2.4 *Kolom 4: loon anders dan in geld ... 222*
11.2.5 *Kolom 5: fooien en uitkeringen uit fondsen ... 222*
11.2.6 *Kolom 7: aftrekposten voor alle heffingen ... 223*
11.2.7 *Kolom 8: loon voor de werknemersverzekeringen ... 223*
11.2.8 *Kolom 12: loon voor de Zorgverzekeringswet ... 224*
11.2.9 *Kolom 14: loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen ... 224*
11.2.10 *Kolom 15: ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen ... 224*
11.2.11 *Kolom 16: ingehouden bijdrage Zvw ... 225*
11.2.12 *Kolom 17: uitbetaald bedrag ... 225*
11.2.13 *Kolom 18: verrekende arbeidskorting ... 225*

12 Loonstrook aan werknemers geven ... 226

13 Loonheffingen aangeven en betalen ... 227
13.1 Aangiftetijdvak ... 227
13.2 Aangifte doen ... 229
13.2.1 *Hoe aangifte doen? ... 229*
13.2.2 *Wanneer aangifte doen? ... 231*
13.2.3 *Nihilaangifte en nulaangifte ... 232*
13.2.4 *Samenhangende groep inhoudingsplichtigen ... 233*
13.2.5 *Inkomstenverhouding ... 233*
13.2.6 *Bedragen afronden in uw aangifte ... 233*
13.2.7 *Status van uw aangiften ... 233*
13.2.8 *Storing in computersysteem ... 233*
13.2.9 *Bezwaar maken ... 234*
13.2.10 *U bent niet meer inhoudingsplichtig ... 234*
13.3 Controle van de aangifte na verzenden ... 234
13.4 Betalen ... 236
13.4.1 *Hoe betalen? ... 236*
13.4.2 *Wanneer betalen? ... 237*
13.4.3 *Loonheffingen verrekenen met teruggaaf btw ... 237*
13.5 Boetes ... 238
13.5.1 *U betaalt te laat, niet of te weinig (betaalverzuim) ... 238*
13.5.2 *U doet geen of te laat aangifte (aangifteverzuim) ... 238*
13.5.3 *Samenloop van betaal- en aangifteverzuim ... 239*
13.5.4 *U doet onjuist of onvolledig aangifte (aangifteverzuim) ... 239*
13.5.5 *Uitzonderlijke of bijzondere situaties ... 239*
13.6 Aansprakelijkheid ... 240
13.6.1 *Inleners van personeel ... 240*
13.6.2 *Bestuurders van vennootschappen, verenigingen, stichtingen en buitenlandse rechtspersonen ... 240*
13.6.3 *Aannemers in een keten ... 241*
13.6.4 *Bezwaar tegen aansprakelijkstelling en bedrag ... 241*
13.6.5 *G-rekening ... 241*
13.7 Aangifte pseudo-eindheffing voor excessieve vertrekvergoedingen ... 242

14 Aangiften corrigeren ... 243
14.1 Welke gegevens moet u corrigeren en wanneer? ... 243
14.1.1 Welke gegevens corrigeren? ... 243
14.1.2 Wanneer corrigeren? ... 244
14.2 Manieren van corrigeren ... 245
14.2.1 Opnieuw de volledige aangifte verzenden ... 246
14.2.2 Aanvullende aangifte verzenden ... 246
14.2.3 Correctie bij een aangifte verzenden ... 247
14.2.4 Losse correctie verzenden ... 248
14.2.5 Contact met de Belastingdienst naar aanleiding van een correctie ... 249
14.3 Correcties over 2026 ... 249
14.3.1 Aangiftetermijn is nog niet voorbij ... 249
14.3.2 Aangiftetermijn is al voorbij ... 249
14.4 Correcties over 2021, 2022, 2023, 2024 en 2025 ... 251
14.4.1 Correcties over 2021, 2022, 2023 en 2024 ... 251
14.4.2 Correcties over 2025 ... 252
14.5 Belastingrente en boetes bij corrigeren ... 253
14.5.1 Belastingrente ... 253
14.5.2 Boetes ... 254
14.6 Schema correcties over 2026, 2025, 2024, 2023, 2022 en 2021 ... 255

15 Jaaropgaaf aan werknemers geven ... 257
15.1 Aantal jaaropgaven ... 257
15.2 Jaaropgaaf vormvrij ... 257
15.3 Verplichte gegevens op de jaaropgaaf 2026 ... 258

16 Informatieplicht ... 259
16.1 Boekenonderzoek ... 259
16.2 Bedrijfsbezoek ... 259
16.3 Waarneming ter plaatse ... 259
16.4 Meewerken aan controle ... 260
16.5 Informatieverzoeken ... 260

17 Einde van inhoudingsplicht of dienstbetrekking ... 261
17.1 U bent niet meer inhoudingsplichtig ... 261
17.1.1 U draagt uw onderneming over ... 261
17.2 Dienstbetrekking van een werknemer eindigt ... 262
17.2.1 Auto van de zaak ... 262
17.2.2 Vervallen ... 262
17.2.3 Studiekosten ... 262
17.2.4 Vakantiedagen ... 263
17.2.5 Werknemer gaat bij een ander concernonderdeel werken ... 263
17.2.6 Ontslagvergoeding ... 263
17.2.7 Postuum loon ... 263

18 Bijzondere arbeidsrelaties ... 264
18.1 Aandeelhouders (en eventuele partners) met een aanmerkelijk belang ... 264
18.1.1 Directeur-grootaandeelhouder ... 268
18.1.2 Doorbetaaldloonregeling ... 269
18.2 Aannemers van werk en hun hulpen ... 269
18.3 Agenten en subagenten ... 269
18.4 Artiesten ... 269
18.5 Au pairs ... 270

18.6 Beroepssporters ... 270
18.7 Bestuurders ... 270
18.8 Commissarissen ... 271
18.9 Gelijkgestelden ... 272
18.10 Leerlingen en stagiairs ... 273
18.11 Meewerkende kinderen ... 273
18.11.1 Vereenvoudigde regeling voor meewerkende kinderen ... 274
18.11.2 Waardering inwoning, maaltijden of kleding meewerkende kinderen ... 274
18.12 Oproepkrachten ... 275
18.13 Personeel of dienstverlening aan huis ... 276
18.13.1 Wat zijn huishoudelijke werkzaamheden? ... 276
18.13.2 Dienstverlening aan huis ... 277
18.13.3 Personeel aan huis ... 278
18.14 Pseudowerknemers (opting-in) ... 279
18.15 Sekswerkers die werken voor een exploitant ... 280
18.16 Studenten en scholieren ... 280
18.16.1 Voorwaarden en verplichtingen ... 281
18.16.2 Toepassing studenten- en scholierenregeling ... 281
18.16.3 Beëindiging studenten- en scholierenregeling ... 282
18.17 Thuiswerkers en hun hulpen ... 282
18.17.1 Wie moet de loonheffingen inhouden? ... 283
18.17.2 Loon van de hulpen van de thuiswerker ... 283
18.17.3 Speciale tabel voor thuiswerkers (en hun hulpen) ... 283
18.18 Topsporters met een A-status ... 283
18.19 Uitzendkrachten en payrollmedewerkers ... 283
18.20 Vrijwilligers ... 286
18.21 Werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt ... 287

19 Werken over de grens: loonbelasting ... 289
19.1 Algemene uitleg over belastingheffing bij grensoverschrijdende arbeid ... 290
19.1.1 Belastingverdragen en het arbeidsartikel ... 290
19.1.2 Eenzijdige regeling ... 294
19.2 Meest voorkomende gevallen van grensoverschrijdende arbeid ... 294
19.2.1 Uw werknemer woont in Nederland en werkt in het buitenland ... 294
19.2.2 Uw werknemer woont in het buitenland en werkt in Nederland ... 297
19.2.3 Uw werknemer woont en werkt alleen in het buitenland ... 299
19.3 Bijzondere situaties ... 300
19.3.1 Bestuurders en commissarissen (opting-in) ... 300
19.3.2 Uitkerings- en pensioengerechtigden ... 300
19.3.3 Stagiairs ... 300
19.3.4 Artiesten en beroepssporters ... 301
19.3.5 Hoogleraren en andere docenten ... 301
19.3.6 Publiekrechtelijke dienstbetrekking ... 301
19.3.7 Werknemers in het internationaal transport en vliegverkeer ... 301
19.3.8 Werknemers die worden uitgezonden door of namens de Nederlandse staat ... 301

19.4 Extraterritoriale kosten en de expatregeling (30%-regeling) ... 301
19.4.1 *Werknemers komen naar Nederland* ... 302
19.4.2 *Werknemers uitgezonden naar het buitenland* ... 306
19.4.3 *Inhoud van de regeling* ... 307
19.4.4 *Verplichte jaarlijkse keuze voor toepassen expatregeling of werkelijke extraterritoriale kosten* ... 309
19.4.5 *Extraterritoriale kosten* ... 310
19.4.6 *Aangifte inkomstenbelasting* ... 312
19.4.7 *Afschaffen partiele buitenlandse belastingplicht per 2025* ... 313
19.4.8 *Overige gericht vrijgestelde vergoedingen en verstrekkingen* ... 313
19.4.9 *Vluchtelingen en de vergoeding van extraterritoriale kosten* ... 314
19.5 Werkkostenregeling in buitenlandsituaties ... 314
19.5.1 *Werkkostenregeling en werknemers die wonen in Nederland en werken in het buitenland* ... 314
19.5.2 *Werkkostenregeling en werknemers die wonen in het buitenland en werken in Nederland* ... 316
19.5.3 *Werkkostenregeling en werknemers die wonen en werken in het buitenland* ... 317
19.5.4 *Werkkostenregeling en buitenlandse werknemers in Nederlandse salarisadministratie* ... 317
19.5.5 *Overzicht buitenlandsituaties en werkkostenregeling* ... 318
19.6 Vrijstelling van aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen voor uw werknemers ... 318
19.7 Brexit ... 320
19.8 Thuiswerken en vaste inrichting België ... 320

20 Werken over de grens: sociale zekerheid ... 322
20.1 Algemene uitleg over sociale zekerheid bij grensoverschrijdende arbeid ... 322
20.1.1 *Wonen/werken in een verordeningsland* ... 322
20.1.2 *Wonen/werken in een sociaalverdragsland* ... 324
20.1.3 *Wonen/werken in alle andere landen* ... 324
20.2 Meest voorkomende gevallen van grensoverschrijdende arbeid ... 324
20.2.1 *Uw werknemer woont in Nederland en werkt in het buitenland* ... 325
20.2.2 *Uw werknemer woont in het buitenland en werkt in Nederland* ... 327
20.2.3 *Uw werknemer woont en werkt in het buitenland* ... 328
20.2.4 *Stroomschema verordeningslanden* ... 328
20.3 Bijzondere situaties ... 329
20.3.1 *Werknemers met een vrijwillige verzekering* ... 330
20.3.2 *Bestuurders en commissarissen* ... 330
20.3.3 *Uitkerings- en pensioengerechtigden* ... 330
20.3.4 *Artiesten en beroepssporters* ... 330
20.3.5 *Stagiairs* ... 330
20.3.6 *Werknemers in het internationaal transport en vliegverkeer* ... 331
20.3.7 *Werknemers die worden uitgezonden door of namens de Nederlandse staat* ... 331
20.4 (COVID-19 en) thuiswerken ... 332
20.5 Verenigd Koninkrijk (Brexit) ... 332

21 Aanspraken, vrijgestelde uitkeringen, ontslaguitkeringen en pensioenen ... 333
21.1 Aanspraken en uitkeringen op grond van aanspraken ... 333
21.1.1 *Aanspraken op ziektekostenregelingen die niet onder de Zvw vallen* ... 334
21.1.2 *Vervallen* ... 335
21.1.3 *Aanspraken op verlof* ... 335
21.1.4 *ZW, WAZO, WW, WAO/WIA en overeenkomstige aanspraken* ... 337
21.1.5 *Aanspraken op een eenmalige uitkering bij einde dienstbetrekking* ... 338
21.1.6 *Aanspraken op uitkeringen bij overlijden of invaliditeit door een ongeval* ... 339
21.1.7 *Ongevallenverzekeringen* ... 339
21.1.8 *Aanspraken op een eenmalige uitkering of verstrekking bij overlijden anders dan door een ongeval* ... 340
21.1.9 *Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering* ... 340

21.2 Vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen ... 341
21.2.1 *Diensttijduitkeringen of -verstrekkingen* ... 341
21.2.2 *Uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen die aan de dienstbetrekking zijn verbonden* ... 342
21.3 Ontslaguitkeringen ... 342
21.3.1 *Regeling voor vervroegd uittreden* ... 343
21.4 Pensioen, prepensioen en vroegpensioen ... 345
21.4.1 *Pensioenregelingen onder de Wet toekomst pensioenen (Wtp)* ... 345
21.4.2 *Pensioenen onder de oude regeling* ... 348
21.4.3 *Overgangsrecht (pre)pensioen- en vroegpensioenrechten opgebouwd tot 1 januari 2006* ... 352

22 Gerichte vrijstellingen, nihilwaarderingen en normbedragen ... 353
22.1 Gerichte vrijstellingen ... 353
22.1.1 *Tijdelijk verblijf* ... 355
22.1.2 *Maaltijden* ... 356
22.1.3 *Congressen, cursussen, vakliteratuur en dergelijke* ... 357
22.1.4 *Studie en opleiding* ... 359
22.1.5 *Verhuizingen* ... 360
22.1.6 *Extraterritoriale kosten* ... 360
22.1.7 *Noodzakelijke gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur* ... 361
22.1.8 *Korting op producten uit eigen bedrijf* ... 363
22.1.9 *Arbovoorzieningen* ... 363
22.1.10 *Hulpmiddelen* ... 364
22.1.11 *VOG (verklaring omtrent gedrag)* ... 364
22.1.12 *Extra kosten verbonden aan thuiswerken* ... 365
22.2 Nihilwaarderingen ... 366
22.2.1 *Werkplek* ... 367
22.2.2 *Voorwaarden nihilwaardering voor voorzieningen op de werkplek* ... 368
22.2.3 *Consumpties op de werkplek* ... 368
22.2.4 *Werkkleding* ... 370
22.2.5 *Rentevoordeel personeelslening voor (elektrische) fiets of elektrische scooter* ... 371
22.2.6 *Vervallen* ... 371
22.2.7 *Huisvesting en inwoning* ... 371
22.2.8 *Voorzieningen in de werkruimte thuis* ... 372
22.3 Normbedragen ... 372
22.3.1 *Maaltijden in bedrijfskantines* ... 373
22.3.2 *Kinderopvang* ... 374
22.3.3 *Huisvesting op de werkplek* ... 374
22.3.4 *(Dienst)woning* ... 375
22.4 Hybride werken ... 375

23 Vervoer en reiskosten ... 377
23.1 Reizen met een eigen auto, motor, (brom)fiets enzovoort ... 377
23.1.1 *Onbelaste vergoeding van maximaal € 0,23 per kilometer* ... 377
23.1.2 *Vaste vergoeding* ... 378
23.1.3 *Vergoeding totale autokosten* ... 382
23.1.4 *Vergoeding hoger of lager dan € 0,23 per kilometer en andere vergoedingen* ... 382
23.1.5 *Vergoedingen administreren en bewaren* ... 383
23.1.6 *Vergoedingen voor laadpaal en elektriciteit voor de eigen elektrische auto van de werknemer* ... 383

23.2 Reizen met openbaar vervoer ... 383
23.2.1 Recht op vrij reizen en recht op korting ... 384
23.2.2 Vergoeden van kosten van ov (inclusief recht op vrij reizen en recht op korting) ... 385
23.2.3 Verstrekken van vervoerbewijzen (inclusief recht op vrij reizen en recht op korting) ... 386
23.2.4 Ter beschikking stellen van vervoerbewijzen ... 386
23.2.5 Vervoer van en naar een station of halte ... 387
23.2.6 Reisaftrek voor de inkomstenbelasting ... 387
23.2.7 Stroomschema openbaar vervoer ... 387
23.3 Reizen met een personenauto van de zaak ... 387
23.3.1 Regeling voor privégebruik auto (bijtelling) ... 389
23.3.2 Grondslag voor de bijtelling privégebruik auto ... 390
23.3.3 Bijtelling privégebruik auto: percentages en uitgangspunten ... 391
23.3.4 Bijtellingspercentage voor auto's zonder CO_2-uitstoot ... 392
23.3.5 Bijtellingspercentage voor auto's met een beperkte CO_2-uitstoot ... 395
23.3.6 Vervallen ... 395
23.3.7 Bijtelling privégebruik auto en eigen bijdrage werknemer ... 396
23.3.8 Privégebruik auto en weinig of geen loon in geld ... 399
23.3.9 Vergoedingen en verstrekkingen voor een laadpaal en de elektriciteit voor een ter beschikking gestelde elektrische auto ... 399
23.3.10 Een deel van het kalenderjaar een auto ter beschikking stellen ... 400
23.3.11 In de loop van het kalenderjaar een andere auto ter beschikking stellen ... 401
23.3.12 Meer dan 1 auto tegelijk ter beschikking stellen ... 402
23.3.13 Auto's die ingericht en uiterlijk herkenbaar zijn voor bepaalde diensten ... 403
23.3.14 (Collectieve) afspraak over geen privégebruik auto met de Belastingdienst ... 403
23.3.15 Geen bijtelling bij maximaal 500 kilometer privégebruik ... 403
23.3.16 Verklaring geen privégebruik auto ... 403
23.3.17 Wijzigen of intrekken Verklaring geen privégebruik auto ... 405
23.3.18 Rittenregistratie ... 406
23.3.19 Ander bewijs ... 407
23.3.20 Auto's ouder dan 16 jaar ... 408
23.3.21 Bijtelling privégebruik auto voor de autobranche ... 409
23.3.22 Gevolgen bijtelling voor loongerelateerde regelingen ... 409
23.3.23 Verwerking privégebruik auto in de aangifte loonheffingen ... 410
23.3.24 Stroomschema ter beschikking gestelde personenauto ... 411
23.4 Reizen met een bestelauto van de zaak ... 412
23.4.1 Verbod privégebruik bestelauto ... 412
23.4.2 Gebruik bestelauto buiten werktijd niet mogelijk ... 413
23.4.3 Bestelauto (nagenoeg) uitsluitend geschikt voor vervoer van goederen ... 413
23.4.4 Berekening van de bijtelling ... 413
23.4.5 Doorlopend afwisselend gebruik bestelauto ... 413
23.4.6 Verklaring geen privégebruik auto ... 414
23.4.7 Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto ... 414
23.4.8 Vereenvoudigde rittenregistratie ... 417
23.4.9 Stroomschema ter beschikking gestelde bestelauto ... 417
23.5 Reizen met een ander vervoermiddel van de zaak ... 419
23.6 Reizen met een taxi, boot of vliegtuig ... 419
23.7 Reizen met een fiets ... 419
23.7.1 Fiets vergoeden ... 420
23.7.2 Fiets verstrekken ... 420
23.7.3 Ter beschikking stellen van een fiets ... 420
23.7.4 Met de fiets samenhangende zaken en fietsverzekering ... 421
23.7.5 Stroomschema fiets ... 422

23.8 Carpoolregeling ... 422
23.8.1 Uw werknemer reist met een eigen auto ... 422
23.8.2 Uw werknemer reist met een auto van de zaak ... 423
23.9 Vervoer vanwege de werkgever ... 423
23.10 Parkeergelegenheid ... 423
23.10.1 Uw werknemer reist met een eigen vervoermiddel ... 423
23.10.2 Uw werknemer reist met een vervoermiddel van de zaak ... 424
23.11 Reiskosten voor periodiek gezinsbezoek ... 425
23.12 Tijdelijk ander vervoer door wegwerkzaamheden ... 425

24 Heffingskortingen ... 426
24.1 Loonheffingskorting ... 426
24.1.1 Algemene heffingskorting ... 429
24.1.2 Arbeidskorting ... 429
24.1.3 Ouderenkorting ... 431
24.1.4 Alleenstaande-ouderenkorting ... 431
24.1.5 Jonggehandicaptenkorting ... 432

25 Eindheffingen ... 433
25.1 Eindheffing naheffingsaanslagen ... 433
25.2 Eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen ... 434
25.3 Eindheffing tijdelijke knelpunten van ernstige aard ... 435
25.4 Eindheffing verstrekkingen aan anderen dan uw werknemers ... 435
25.5 Eindheffing goederen en diensten in de promotionele sfeer en voordelen uit spaarsystemen voor anderen dan uw werknemers ... 436
25.6 Eindheffing doorlopend afwisselend gebruik bestelauto's ... 436
25.7 Pseudo-eindheffing RVU-regeling ... 437
25.8 Pseudo-eindheffing voor excessieve vertrekvergoedingen ... 437
25.9 Eindheffing berekenen ... 438
25.9.1 Tabeltarief ... 438
25.9.2 Enkelvoudig tarief ... 439

26 Afdrachtverminderingen ... 440
26.1 Afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk ... 440
26.1.1 Grondslag afdrachtvermindering S&O ... 440
26.1.2 Hoogte afdrachtvermindering S&O ... 441
26.1.3 Duur afdrachtvermindering S&O ... 441
26.1.4 Administratieve verplichtingen ... 442
26.1.5 Samenloop met afdrachtvermindering zeevaart ... 442
26.1.6 Afdrachtvermindering S&O verrekenen in de aangifte ... 442
26.1.7 Correctie S&O-verklaring ... 443
26.2 Afdrachtvermindering zeevaart ... 443
26.2.1 Afdrachtvermindering zeevaart toepassen ... 443
26.2.2 Loon voor de afdrachtvermindering zeevaart ... 444
26.2.3 Hoogte afdrachtvermindering zeevaart ... 444
26.2.4 Duur afdrachtvermindering zeevaart ... 445
26.2.5 Afdrachtvermindering zeevaart per loontijdvak toepassen ... 445
26.2.6 Administratieve verplichtingen ... 445
26.2.7 Samenloop met afdrachtvermindering S&O ... 445
26.2.8 Afdrachtvermindering zeevaart verrekenen in de aangifte ... 445

27 Loonkostenvoordelen ... 447
27.1 Loonkostenvoordelen ... 447
27.1.1 Voorwaarden voor de loonkostenvoordelen ... 448
27.1.2 Hoogte van de loonkostenvoordelen ... 452
27.1.3 Wat moet u doen om de loonkostenvoordelen te krijgen? ... 452
27.1.4 Wanneer krijgt u de loonkostenvoordelen uitbetaald? ... 453
27.2 Verloonde uren ... 454

28 Gemoedsbezwaarden ... 455
28.1 Werknemer heeft een ontheffing voor 1 of meer verzekeringen ... 455
28.1.1 Werknemer is gemoedsbezwaard voor de volksverzekeringen en de Zvw ... 456
28.1.2 Werknemer is gemoedsbezwaard voor de werknemersverzekeringen ... 456
28.2 U hebt een ontheffing voor 1 of meer verzekeringen ... 456
28.2.1 U bent gemoedsbezwaard voor de volksverzekeringen en Zvw ... 457
28.2.2 U bent gemoedsbezwaard voor de werknemersverzekeringen ... 457
28.3 Loonkostenvoordelen ... 457
28.4 Aangifte loonheffingen en jaaropgaaf ... 457

29 Rubrieken van de aangifte loonheffingen ... 459
29.1 Adresgegevens ... 459
29.2 Personeelsnummer ... 460
29.3 Inkomstenperiode ... 461
29.4 Code invloed verzekeringsplicht ... 462
29.5 Contractindicaties ... 463
29.6 Indicatie wachtgeld oude regeling ... 465
29.7 Code incidentele inkomstenvermindering ... 465
29.8 Loon uit overwerk ... 467
29.9 Aantal verloonde uren ... 467
29.10 Contractloon ... 471
29.11 Contracturen per week ... 473
29.12 Code soort inkomstenverhouding / inkomenscode ... 475
29.13 Code aard arbeidsverhouding ... 478
29.14 Code loonbelastingtabel ... 481
29.15 Vakantiebijslag ... 483
29.16 Arbeidsvoorwaardenbedrag (avwb) ... 488
29.17 Code cao ... 495
29.18 Indicatie publiekrechtelijke aanstelling voor onbepaalde tijd ... 497
29.19 Code verzekeringssituatie Zorgverzekeringswet (Zvw) ... 497
29.20 Ingehouden bijdrage Zvw en werkgeversheffing Zvw ... 498
29.21 Privégebruik auto: waarde privégebruik, werknemersbijdrage en code reden geen bijtelling ... 498
29.22 Loon in geld, Waarde niet in geld uitgekeerd loon, Loon SV, Loon LB/PH, ingehouden LB/PH, Ingehouden bijdrage Zvw en Verrekende arbeidskorting ... 501
29.23 Verzekeringsindicaties ZW, WW en WAO/IVA/WGA ... 501
29.24 Loon belast volgens de tabel bijzondere beloningen ... 502
29.25 Code fase indeling F&Z ... 502
29.26 Indicatie deelname tijdspaarfonds ... 503
29.27 Indicatie vervoer vanwege de inhoudingsplichtige ... 504
29.28 Code reden einde arbeidsverhouding ... 504
29.29 Verstrekte aanvulling op uitkering werknemersverzekeringen ... 507

29.30 Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof, AWf, Whk en Ufo ... 507
29.30.1 Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) ... *508*
29.30.2 Algemeen werkloosheidsfonds (AWf) ... *508*
29.30.3 Werkhervattingskas (Whk) ... *509*
29.30.4 Uitvoeringsfonds overheid (Ufo) ... *509*
29.31 Ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen ... 509
29.32 Verrekende arbeidskorting ... 509

Bijlagen ... 510

Bijlage 1: Tarieven, bedragen en percentages loonheffingen vanaf 1 januari 2026 511
Tabel 1 Schijventarief loonbelasting/premie volksverzekeringen ... 511
Tabel 2a/2b Heffingskortingen voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen ... 512
Tabel 3 Tabel voor artiesten en buitenlandse beroepssporters ... 512
Tabel 4 Tabel voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden ... 512
Tabel 5.1 Eindheffing – Werknemer is belasting- en premieplichtig ... 513
Tabel 5.2 Eindheffing – Werknemer is uitsluitend premieplichtig ... 513
Tabel 5.3 Eindheffing – Werknemer is uitsluitend belastingplichtig ... 514
Tabel 5.4 Eindheffing – Als er sprake is van premieplicht volksverzekeringen met inhouding van bijdrage Zvw ... 514
Tabel 5.5 Eindheffing – Bij toepassing van anoniementarief ... 514
Tabel 5.6 Eindheffing – Voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden ... 514
Tabel 6.1 Eindheffing – Werknemer is belasting- en premieplichtig ... 515
Tabel 6.2 Eindheffing – Werknemer is uitsluitend premieplichtig ... 515
Tabel 6.3 Eindheffing – Werknemer is uitsluitend belastingplichtig ... 516
Tabel 6.4 Eindheffing – Als er sprake is van premieplicht volksverzekeringen met inhouding van bijdrage Zvw ... 516
Tabel 6.5 Eindheffing – Bij toepassing van anoniementarief ... 516
Tabel 6.6 Eindheffing – Voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden ... 517
Tabel 7 Afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (S&O) ... 517
Tabel 8 Minimumuurloon per 1 januari 2026 ... 517
Tabel 9 Premies werknemersverzekeringen ... 517
Tabel 10 Sectorale premies voor de gedifferentieerde premie Whk (voor kleine werkgevers) ... 518
Tabel 11 Loontijdvakbedragen maximumpremieloon en maximumbijdrageloon ... 519
Tabel 12 Overige normbedragen en percentages ... 520
Tabel 13 Normbedragen en percentages werkkostenregeling ... 521
Tabel 14 RVU-drempelvrijstelling ... 521
Tabel 15 Loonkostenvoordelen ... 522

Bijlage 2: Voorbeelden RVU-drempelvrijstelling ... 523

Bijlage 3: Toelichting beoordeling arbeidsrelaties Beslis- en afwegingskader ... 526
1 Inleiding ... 526
2 Wettelijk besliskader arbeidsovereenkomst (privaatrechtelijke dienstbetrekking) ... 526
3 Afwegingskader Deliveroo-arrest - loondienst of zzp'er ... 529
3.1 Aard en duur van de werkzaamheden ... 529
3.2 Manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald ... 529
3.3 Mate waarin de werkzaamheden én de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever (inbedding) ... 529
3.4 Wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren ... 530
3.5 Manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen ... 530
3.6 Manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald ... 530
3.7 Hoogte van de beloning ... 530
3.8 Mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt ... 530
3.9 Mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen ... 530

Bijlage 4: Salarysplit en inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen **531**
Internationaal, algemeen in het kort 531

Bijlage 5: Brexit **539**
1 Inleiding 539
2 Loonbelasting 539
2.1 Terugtrekkingsakkoord *539*
2.2 Handels- en Samenwerkingsovereenkomst tussen de EU en het VK (HSO) *540*
3 Sociale zekerheid 540
3.1 Terugtrekkingsakkoord *540*
3.2 HSO *542*
3.3 Praktische voorbeelden *544*

Bijlage 6: Tijdspaarfonds (TSF) **545**

Bijlage 7: Betaling van een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen en de WAZO: vragen en antwoorden **549**

Bijlage 8: Adres- en contactgegevens **564**

Bijlage 9: Afkortingenlijst **565**

Bijlage 10: Verklarende woordenlijst **566**

Versiebeheer

Wijzigingen versie maart 2026

U kunt hieronder zien welke wijzigingen we hebben doorgevoerd in het Handboek Loonheffingen 2026, versie maart ten opzichte van het Handboek Loonheffingen 2025 versie oktober.

Algemeen

Paragraaf	Wijziging
Algemeen	Met ingang van 2026 gelden er aangepaste bedragen en percentages, zie **Bijlage 1: Tarieven, bedragen en percentages vanaf 1 januari 2026**. Deze wijzigingen hebben we in het handboek doorgevoerd.
Algemeen	We hebben voorbeelden waarin we actuele cijfers gebruiken bijgewerkt.
Algemeen	We verwezen naar tabellen 'achter in dit handboek'. Dit hebben we gewijzigd naar tabellen 'van Bijlage 1' met daaronder een hyperlink naar die tabellen.
Algemeen	Wijzigingen van redactionele aard, die geen invloed hebben op de inhoud, hebben we niet nader beschreven.

1 Nagaan of er een dienstbetrekking is

Paragraaf	Wijziging
1.1	De voorlaatste alinea in deze paragraaf stond eerst in paragraaf 1.2.1. Die hebben we naar hier verplaatst, omdat die hier beter past. In deze alinea staat een verwijzing naar paragraaf 1.2.7 waarin informatie staat over de beoordeling van de arbeidsrelatie. Ook staat in deze alinea een verwijzing naar Bijlage 3 met het beslis- en afwegingskader.
1.2.7	Onder het kopje **Handhaving** hebben we aangegeven dat bij een onjuiste beoordeling van een arbeidsrelatie, de zogenoemde 'zachte landing' deels verlengd is voor 2026. Door de 'zachte landing' leggen wij in 2026 bijvoorbeeld geen verzuimboetes op.

2 Gegevens werknemer administreren

Paragraaf	Wijziging
2	In de laatste alinea hebben we 'fusie en overname' vervangen door 'overgang van onderneming'. Dit in lijn met de vernieuwde paragraaf 2.5.
2.5	Deze paragraaf hebben we hernoemd, herschreven en uitgebreid. De paragraaf heette eerst **Fusie of overname en dergelijke**, maar heet nu **Overgang van onderneming.**

3 Loonadministratie aanleggen

Paragraaf	Wijziging
3.1.3	We hebben de tekst over de geautomatiseerde loonadministratie verduidelijkt. U kunt dezelfde gegevens die uw softwareontwikkelaar krijgt, zoals de gegevensspecificaties van de aangifte loonheffingen, ook al vaak in een vroegtijdig stadium inzien. Daarnaast hebben we opgenomen dat als u zelf salarissoftware ontwikkelt, u een ondersteuningsabonnement bij ons kunt aanvragen, waarmee u toegang krijgt tot onze testfaciliteiten en gebruik kunt maken van onze speciale servicedesk.
3.4.1	• Onder het kopje **2 of meer inkomstenverhoudingen tegelijk: oude loopt door, nieuwe ontstaat** hebben we bij de laatste bullet de laatste zin verwijderd over lonen die u *voor* 2017 mocht opgeven met code soort inkomstenverhouding 21. Deze zin heeft zijn belang inmiddels verloren. • Onder het kopje **Bij voorkeur 2 (of meer) inkomstenverhoudingen** hebben we in diverse bullets teksten die verband houden met het Lage inkomensvoordeel (LIV) verwijderd omdat het LIV is vervallen per 1 januari 2025.

4 Bepalen wat tot het loon hoort

Paragraaf	Wijziging
4.2	We hebben onder het kopje **Gebruikelijkheidstoets** een verwijzing naar een standpunt van de kennisgroep toegevoegd over toepassing van de doelmatigheidsgrens van € 2.400 per persoon per jaar.
4.9	We hebben **Let op 2** toegevoegd onder het kopje **Negatief loon** met een verwijzing naar het standpunt van de kennisgroep, dat verplichte bijdragen van werknemers op grond van een cao negatief loon kunnen vormen.

5 Loontijdvakkensystematiek

Paragraaf	Wijziging
	Dit hoofdstuk is ongewijzigd.

6 Voortschrijdend cumulatief rekenen

Paragraaf	Wijziging
Algemeen	In dit hoofdstuk werken we in alle tabellen met fictieve bedragen en percentages. Dat hebben we in alle tabellen erbij gezet.
6.4	We hebben in de uitwerking van **Voorbeeld 6** een fout hersteld. In de kolom 'Oktober' stond bij 'Cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen' een bedrag van € 36.000. Dat moest € 3.000 zijn.
6.7.3	In de beide alinea's over **Het loon over de 53e week** hebben we toegevoegd dat we uitgaan van een 'fictief' maximumpremieloon.
6.7.6	In **Voorbeeld 1** hebben we toegevoegd dat we uitgaan van een fictief jaarmaximum van € 60.000.

7 Premies werknemersverzekeringen berekenen

Paragraaf	Wijziging
7.1.1	• Onder **Let op 1** hebben we verwijderd dat de Belastingdienst de sectoraansluiting tot 1 januari 2020 ook gebruikte voor de sectorpremie voor de Werkloosheidswet. Dit heeft zijn belang inmiddels verloren. • Onder **Let op 4** hebben we een verwijzing toegevoegd naar paragraaf 2.5. In deze paragraaf staat sinds deze uitgave van het handboek meer informatie over een overgang van onderneming. • We hebben Let op 7 en Let op 8 vernummerd naar **Let op 6** en **Let op 7**. • Onder **Sector 52 Uitzendbedrijven** hebben we een verwijzing toegevoegd naar paragraaf 18.19. In deze paragraaf staat vanaf deze uitgave van het handboek meer informatie over uitzendkrachten en payrollmedewerkers.
7.2.2	Bij de 1e bullet hebben we een verwijzing toegevoegd naar paragraaf 2.5. In deze paragraaf staat sinds deze uitgave van het handboek meer informatie over een overgang van onderneming.
7.5	• In de 1e alinea hebben we het percentage van de lage en hoge Aof-premie toegevoegd. • Onder **Let op 2** hebben we een verwijzing toegevoegd naar paragraaf 2.5. • In **Voorbeeld 1** gebruikten we 'de premieplichtige loonsom' en 'het premieplichtige loon' door elkaar, terwijl we hiermee hetzelfde bedoelden. We gebruiken nu overal 'het premieplichtige loon'. Ook hebben we 'vervreemder' vervangen door 'overdragende werkgever'. Daarnaast hebben we de cijfers van het voorbeeld gewijzigd zodat de verkrijgende werkgever in 2027 als een (middel)grote werkgever blijft kwalificeren. • In **Voorbeeld 2** en **Voorbeeld 3** hebben we toegevoegd dat we uitgaan van fictieve percentages.
7.6.4	In deze paragraaf verwijzen we meerdere keren naar tabel 10. We hebben toegevoegd dat dit tabel 10 van Bijlage 1 is.
7.6.7	• Aan de 1e alinea hebben we een verwijzing toegevoegd naar paragraaf 2.5. In deze paragraaf staat sinds deze uitgave van het handboek meer informatie over een overgang van onderneming. • Aan de 1e zin van de 2e alinea hebben we 'Whk' toegevoegd aan 'gedifferentieerde premie'.
7.8.2	We hebben **Let op 5** verwijderd over de verhoging van de terugkeerpremie vanaf 2024. Deze let op heeft zijn belang inmiddels verloren, omdat sinds 2024 de premiecomponent ZW minimaal gelijk is aan de sectorale premie ZW die geldt voor uw sector.

8 Inkomensafhankelijke bijdrage Zvw berekenen

Paragraaf	Wijziging
	Naast jaaraanpassingen zijn er in dit hoofdstuk geen wijzigingen.

9 Loonbelasting/premie volksverzekeringen berekenen

Paragraaf	Wijziging
9.1	Onder de tabel **Loon- en loonkostenberekening maandloon 2026** hebben we de uitleg bij punt 3 over de berekening van de percentages van premies werknemersverzekeringen over de grondslag verduidelijkt.
9.3.6	We hebben aan het **Voorbeeld** toegevoegd dat bedragen en percentages in dit voorbeeld fictief zijn.

10 Vrije ruimte en eindheffing werkkostenregeling berekenen

Paragraaf	Wijziging
	Naast jaaraanpassingen zijn er in dit hoofdstuk geen wijzigingen.

11 Bedragen in de loonstaat boeken

Paragraaf	Wijziging
11.1	We hebben onder het kopje **Rubriek: gegevens voor de tabeltoepassing** de tekst verwijderd waarin was opgenomen dat tot en met 2023 alleen de SVB de alleenstaande ouderenkorting kon toepassen en dat iedere inhoudingsplichtige vanaf 2024 de alleenstaande ouderenkorting kan toepassen. Deze tekst heeft zijn belang inmiddels verloren.

12 Loonstrook aan werknemers geven

Paragraaf	Wijziging
	Dit hoofdstuk is ongewijzigd.

13 Loonheffingen aangeven en betalen

Paragraaf	Wijziging
13.4.1	• Aan de eerste alinea hebben we toegevoegd dat u op 'Mijn Belastingdienst Zakelijk', naast het betalingskenmerk, ook overige betaalinformatie, zoals ons bankrekeningnummer kunt vinden. • We hebben **Let op 2** toegevoegd, waarin we informatie geven over onze nieuwe huisbankier per 1 mei 2026.
13.5	Onder het kopje **Te laat aangemeld als inhoudingsplichtige** hebben we in de laatste zin van de alinea toegevoegd dat u 'mogelijk' belastingrente moet betalen, omdat we niet altijd belastingrente in rekening brengen.

14 Aangiften corrigeren

Paragraaf	Wijziging
	Naast jaaraanpassingen en een enkele redactionele aanpassing zijn er in dit hoofdstuk geen wijzigingen.

15 Jaaropgaaf aan werknemers geven

Paragraaf	Wijziging
15.3	In de laatste bullet staat dat u het totaal van de premies werknemersverzekeringen moet opgeven. We hebben verduidelijkt dat u daarbij geen rekening mag houden met de premiecomponent WGA van de gedifferentieerde premie Whk die u eventueel op de werknemer hebt verhaald.

16 Informatieplicht

Paragraaf	Wijziging
	Dit hoofdstuk is ongewijzigd.

17 Einde van inhoudingsplicht of dienstbetrekking

Paragraaf	Wijziging
	Dit hoofdstuk is ongewijzigd.

18 Bijzondere arbeidsrelaties

Paragraaf	Wijziging
18.13.2	• In deze paragraaf over **Dienstverlening aan huis** hebben we in de 1e alinea bij de 3e bullet de volgende wijzigingen aangebracht: – Er stond: 'Degene die u inhuurt, werkt op niet meer dan 3 dagen per week bij u'. We hebben 'op niet meer dan 3 dagen per week' vervangen door 'doorgaans op minder dan 4 dagen per week' omdat dat beter aansluit bij wat er in de wet staat. – We hebben toegevoegd dat als de werkzaamheden bestaan uit het verlenen van zorg in het kader van een persoonsgebonden budget (pgb) op basis van een arbeidsovereenkomst, terwijl de zorgverlener doorgaans op minder dan 4 dagen per week bij u werkt, er in 2026 mogelijk wat gaat wijzigen. • Onder **Let op** hebben we toegevoegd dat de uitspraak van de CRvB de aanleiding is geweest voor het wetsvoorstel 'Wet aanpassing Regeling dienstverlening aan huis' en dat als gevolg hiervan er mogelijk per 2026 wat gaat wijzigen voor dienstbetrekkingen in het kader van een pgb. • We hebben een nieuwe tekst toegevoegd met het kopje **Inhuur in het kader van een persoonsgebonden budget (pgb) op basis van een arbeidsovereenkomst**. In deze tekst lichten we de mogelijke veranderingen in 2026 toe voor zorgverleners aan huis die worden betaald uit een pgb en die onder de regeling 'Dienstverlening aan huis' vallen. Onder dit kopje hebben we ook 2 subkopjes toegevoegd: – *Situatie in 2025* Hierin lichten we de regels voor 2025 toe wanneer u als budgethouder te maken hebt met een zorgverlener die in 2025 onder de regeling 'Dienstverlening aan huis' viel en waarvoor geen gebruik werd gemaakt van de regeling opting-in. In dat geval viel het inkomen van deze zorgverlener in 2025 niet onder de regels van de loonheffingen en was u als budgethouder voor deze zorgverlener geen inhoudingsplichtige. – *Situatie in 2026* Hierin lichten we de mogelijke veranderingen voor 2026 toe wanneer u iemand inhuurt in het kader van een pgb op basis van een arbeidsovereenkomst. Als de wijzigingen van kracht worden, bent u als budgethouder voor deze zorgverleners inhoudingsplichtig voor de loonheffingen en moet u loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en afdragen, en premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw betalen. Als de Eerste Kamer instemt met het wetsvoorstel 'Wet aanpassing Regeling dienstverlening aan huis' dan is voor bepaalde groepen budgethouders en hun zorgverleners de regeling 'Personeel aan huis' van toepassing. Afhankelijk van de besluitvorming in de Eerste Kamer kunnen de regels met terugwerkende kracht tot 1 januari 2026 gaan gelden.
18.13.3	• In deze paragraaf over **Personeel aan huis** hebben we een aantal wijzigingen aangebracht: – In de 1e alinea hebben we verduidelijkt dat als u iemand inhuurt voor huishoudelijk werk in en om het huis op basis van een arbeidsovereenkomst en deze persoon doorgaans op 4 of meer dagen per week bij u werkt, er sprake is van een dienstbetrekking voor de loonheffingen. – We hebben de tweede alinea toegevoegd waarin we aangeven dat als deze persoon doorgaans op minder dan 4 dagen per week bij u werkt, de regeling 'Dienstverlening aan huis' geldt en er een vrijstelling voor de loonheffingen van toepassing is. Verder hebben we toegevoegd dat er voor zorgverlener in het kader van een pgb mogelijk wat wijzigt. • We hebben een nieuwe tekst toegevoegd met het kopje **Uw personeel is zorgverlener in het kader van een persoonsgebonden budget (pgb)**. Hierin staat dat zorgverleners, die doorgaans op *4 of meer dagen* per week aan u zorg verlenen op basis van een arbeidsovereenkomst, onder de regeling 'Personeel aan huis' vallen. Verder staat er dat als de wijziging doorgaat voor de zorgverleners, die doorgaans op *minder dan 4 dagen* zorg aan u verlenen op basis van een arbeidsovereenkomst, deze zorgverleners ook onder de regeling 'Personeel aan huis' vallen. • Onder het kopje **Loonheffingen inhouden en betalen** hebben we toegevoegd dat als u het betalingskenmerk niet meer weet, u dit kunt ook kunt vinden via inloggen voor ondernemers op Mijn Belastingdienst Zakelijk (MBDZ).

18 Bijzondere arbeidsrelaties (vervolg)

Paragraaf	Wijziging
18.15	In de tekst over sekswerkers hebben we onder het kopje **Voorwaardenpakket** een verwijzing opgenomen naar een standpunt van de kennisgroep daarover.
18.19	We hebben de gehele tekst onder het kopje **Uitzendkrachten en payrollmedewerkers** gewijzigd en aangevuld. In de nieuwe tekst hebben we onder andere: • het begrip 'payrolling' in het kader van code aard arbeidsverhouding 82 toegelicht. • verduidelijkt wanneer sprake is van een fictieve dienstbetrekking en wanneer dat niet zo is. • toegelicht wanneer een uitzendkracht een payrollmedewerker is. • uitgelegd wat onder allocatiefunctie wordt verstaan. • toegelicht wat wordt bedoeld met exclusieve terbeschikkingstelling. • opgenomen dat het payrollbedrijf administratieve zaken regelt. • verduidelijkt dat voor de uitzendovereenkomst code aard arbeidsverhouding 11 geldt en voor de payrollovereenkomst code aard arbeidsverhouding 82.

19 Werken over de grens: Loonbelasting

Paragraaf	Wijziging
19.1.1	Omdat de thuiswerkdrempel met ingang van 2026 in het verdrag met Duitsland staat, hebben we onze eerdere tekst waarin we u vroegen om te anticiperen op deze thuiswerkdrempel vervangen door een nieuwe tekst met als kopje *Thuiswerkdrempel in belastingverdrag met Duitsland.* We hebben daar een **Let op** aan toegevoegd, waarin we aangeven dat het van belang is dat grensoverschrijdende werknemers een kalender bijhouden, waaruit is af te leiden op welke dag zij waar hebben gewerkt.
19.4.1	• In **Let op 1** hebben we verduidelijkt dat de daar genoemde bedragen van de verhoging van de salarisnorm per 2027 nogmaals zullen worden geïndexeerd. • Onder het kopje *Toetsen inkomensnorm* stond dat de expatregeling 'in beginsel' vervalt als het loon in een jaar lager is dan de norm. We hebben 'in beginsel' verwijderd en toegevoegd dat dat alleen anders is als 1 van de daarna genoemde uitzonderingen van toepassing is. • In de 2e alinea na het kopje *Toetsen inkomensnorm*, over een werknemer die een lager loon heeft door ouderschaps- of zwangerschapsverlof, hebben we de tekst verduidelijkt.
19.4.3	• Onder het kopje *Aftopping per 2024: hoofdregel* hebben we een verwijzing naar een standpunt van de kennisgroep toegevoegd over de situatie dat een werknemer gedurende het jaar van werkgever wisselt. • De inleiding van **Voorbeeld 4** hebben we verduidelijkt. • In **Voorbeeld 5**, over een werknemer met een sinds 1 juli 2022 geldige expatbeschikking, hebben we in de eerste alinea toegevoegd dat u op grond van het overgangsrecht tot en met 2025 nog 30% van het jaarloon als gericht vrijgestelde vergoeding kon geven. Vanaf 2026 is dat overgangsecht vervallen en moet u aftoppen op 30% van de WNT-norm.
19.4.5	We hebben **Let op 4** toegevoegd. Daarin staat dat u met ingang van 1 januari 2026 voor de inkomende werknemers niet langer de volgende kosten gericht vrijgesteld kunt vergoeden: • de extra kosten voor levensonderhoud door een hoger prijspeil in het werkland dan in het land van herkomst • de extra (niet-zakelijke) gesprekskosten voor telefoneren met het land van herkomst

20 Werken over de grens: sociale zekerheid

Paragraaf	Wijziging
	Dit hoofdstuk is ongewijzigd.

21 Aanspraken, vrijgestelde uitkeringen, ontslaguitkeringen en pensioenen

Paragraaf	Wijziging
21.1	Onder het kopje **Aanspraak (deels) vrijgesteld** ontbrak een verwijzing naar een regeling voor vervroegde uittreding. Deze hebben we als 6e bullet tussengevoegd.
21.1.3	In **Voorbeeld 4** hebben we verduidelijkt dat de werknemer in het voorbeeld werkt op grond van een arbeidsovereenkomst.
21.2.1	• We hebben onder het kopje **Loon over een maand** een verwijzing naar een standpunt van de kennisgroep toegevoegd. Dat standpunt gaat over het vaststellen van het loon over een maand in het kalenderjaar waarin de werknemer is overleden. Dit standpunt is ook van toepassing bij het bereiken van een dienstjubileum. • We hebben alinea 2 en 3 omgewisseld, omdat die volgorde logischer is.
21.3.1	In deze paragraaf hebben we diverse wijzigingen aangebracht. We hebben: • de verhoging van het tarief van de pseudo-eindheffing bij regelingen voor vervroegd uittreden aangepast naar 57,7%. • het onderdeel **Tijdelijke versoepeling van de RVU heffing** gewijzigd in **Drempelvrijstelling** omdat de drempelvrijstelling niet langer een tijdelijke maatregel is. • de tekst en structuur van de paragraaf hierop aangepast en daarbij verwezen naar het akkoord 'Gezond naar het pensioen'**.** • de toelichting van de drempelvrijstelling aangepast aan de maatregelen uit het Belastingplan 2026: – de stapsgewijze tariefsverhoging – de extra verhoging van de drempelvrijstelling (naast de reguliere indexatie) – het per 2026 vervallen van de doorwerking met terugwerkende kracht van verhogingen van de drempelvrijstelling • het kopje **Maandbedrag voor het berekenen van de RVU-drempelvrijstelling** toegevoegd. Hieronder hebben we: – het maandbedrag voor het jaar 2026 opgenomen – de tabel met maandbedragen voor eerdere jaren verwijderd omdat de tabel ook is opgenomen in tabel 14 van Bijlage 1, waar we nu naar verwijzen – een verwijzing opgenomen naar Bijlage 2 met voorbeelden over het berekenen van de RVU-drempelvrijstelling • onder **Let op 2** toegevoegd dat per 2026 de verhogingen van de drempelvrijstelling niet meer geldt voor de al in voorgaande jaren genoten RVU-uitkeringen. • **Let op 4** laten vervallen doordat de drempelvrijstelling structureel is geworden. We hebben **Let op 5** daarom vernummerd naar **Let op 4**.

21 Aanspraken, vrijgestelde uitkeringen, ontslaguitkeringen en pensioenen (vervolg)

Paragraaf	Wijziging
21.4.1	In deze paragraaf hebben we diverse wijzigingen aangebracht: • Werkgevers moeten hun pensioenregeling uiterlijk op 1 januari 2028 hebben aangepast aan de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Voorheen was dit nog 1 januari 2027. We hebben de uitgestelde datum verwerkt in onze toelichting. • Na de 1e alinea hebben we een (nieuwe) **Let op 1** ingevoegd. Hierin attenderen we werkgevers op het tijdig aanpassen van hun pensioenregelingen aan de Wtp. • De **Let op 1**, zoals die in het handboek 2025 na de 3e alinea stond, is vervallen. Deze ging over de mogelijke verlenging van de aanpassingsdatum naar 1 januari 2028. • Onder het kopje **Belangrijke informatie voor 2026 (onder de Wtp)** hebben we in de 2e alinea, onder de 1e bullet, het 1e gedachtestreepje aangepast. De bullet bevatte onjuiste informatie: – In deze paragraaf stond dat pensioenuitkeringen moeten worden herrekend als een werknemer eerder met pensioen gaat. Dit is niet juist. Onder de Wtp is het opbouwen van pensioenaanspraken vervallen. De werknemer bouwt alleen nog een pensioenkapitaal op. Van herrekening van pensioenuitkeringen is dan geen sprake meer. – Onder de Wtp is de voorwaarde vervallen dat de werknemer moet stoppen met werken als deze het pensioen in wil laten gaan. We hebben de onjuiste tekst aangepast. • Ook onder het kopje **Belangrijke informatie voor 2026 (onder de Wtp)**, 2e alinea, 1e bullet, maar dan het 5e gedachtestreepje (over een nabestaandeoverbruggingspensioen) hebben we de zin 'ter compensatie van het gemis aan Anw/AOW' aangepast. Het betreft namelijk alleen Anw. We hebben de verwijzing naar AOW verwijderd. • Ook onder het kopje **Belangrijke informatie voor 2026 (onder de Wtp)** stond in eerdere versies van het handboek, in de 2e alinea als 8ste bullet vermeld dat de werknemer partner- en wezenpensioen mag ruilen voor hoger of eerder ingaand ouderdomspensioen en andersom. Dit is niet juist. Omdat er onder de Wtp alleen sprake is van een pensioenkapitaal is er geen sprake van een partner- of wezenpensioen dat kan worden geruild. We hebben die bullet verwijderd. • Ook onder het kopje **Belangrijke informatie voor 2026 (onder de Wtp),** 2e alinea, hebben we de 10e bullet (die begint met 'Naast de variabilisering van 100:75') verduidelijkt door de verwijzing naar de wettekst te vervangen door het geldende bedrag in 2026.
21.4.2	In deze paragraaf hebben we diverse wijzigingen aangebracht: • Onder het kopje **Belangrijke informatie voor 2026 (onder de Oude regeling)** in de 2e alinea onder de 1e bullet, was de tekst van het 2e en het 3e gedachtestreepje niet volledig. We hebben toegevoegd 'of uiterlijk op de 1e van de volgende maand'. • Ook onder het kopje **Belangrijke informatie voor 2026 (onder de Oude regeling)**, 2e alinea, 1e bullet, maar dan het 6e gedachtestreepje (over een nabestaandeoverbruggingspensioen) hebben we de zin 'ter compensatie van het gemis aan Anw/AOW' aangepast. Het betreft alleen Anw. We hebben de verwijzing naar AOW verwijderd. • Onder het kopje **Nettopensioen** hebben we in **Let op 5** de verwijzing naar het Besluit van de Staatssecretaris van Financiën geactualiseerd.

22 Gerichte vrijstellingen, nihilwaarderingen en normbedragen

Paragraaf	Wijziging
22.2	• Naar aanleiding van 2 standpunten van de kennisgroep hebben we in deze paragraaf over nihilwaarderingen een aantal aanvullingen en verduidelijkingen aangebracht, zowel in deze paragaaf als in de paragrafen 22.2.1 en 22.2.2. • In de 1e en in de 2e alinea van deze paragraaf hebben we aan het zinsdeel 'voorzieningen die uw werknemer op de werkplek gebruikt' toegevoegd: 'of verbruikt'. • In de 2e alinea hebben we aan de 1e zin toegevoegd dat u bepaalde voorzieningen die uw werknemer ook op de werkplek gebruikt of verbruikt 'onder voorwaarden' op nihil mag waarderen. • In de 2e alinea hebben we in de 2e zin het zinsdeel 'werknemers die voor hun dienstbetrekking op die werkplek moeten werken' aangepast naar 'werknemers die die werkplek gebruiken voor hun werkzaamheden'. • We hebben voor meer informatie een verwijzing toegevoegd naar paragraaf 22.2.1 (over het begrip werkplek) en 22.2.2 (over de voorwaarden van de nihilwaardering voor voorzieningen op de werkplek).
22.2.1	• In de eerste zin hebben we het begrip werkplek verduidelijkt. • De laatste zin van de derde alinea hebben we verwijderd. In deze zin stonden (ook) voorbeelden van nihilwaarderingen, maar voorbeelden van nihilwaardering staan in 22.2.2. • Onder het kopje **Parkeergelegenheid in de omgeving van de werkplek** hebben we toegevoegd dat u voor de nihilwaardering wel moet voldoen aan de voorwaarden.
22.2.2	• We hebben de titel van deze paragraaf aangepast naar **Voorwaarden nihilwaardering voor voorzieningen op de werkplek**. • We hebben de voorbeelden van een nihilwaardering van de 1e alinea verplaatst naar de 3e alinea. • We hebben in de 2e alinea bij de 3e bullet, over wanneer het niet gebruikelijk is dat een werknemer de voorziening buiten de werkplek gebruikt of verbruikt, ter verduidelijking toegevoegd dat u daarbij kunt denken aan voorzieningen die van belang zijn voor het bedrijf of voor het werk van de werknemer waarbij de werknemer een beperkt privé-voordeel heeft. • We hebben voorbeelden toegevoegd waarbij de nihilwaardering niet van toepassing is.

23 Vervoer en reiskosten

Paragraaf	Wijziging
23.3.2	• Het kopje **Auto's ouder dan 15 jaar** hebben we gewijzigd in **Auto's ouder dan 16 jaar**. Die wijziging hebben we ook in de tekst daaronder aangebracht. • We hebben onder het kopje **Catalogusprijzen auto's in online database RDW** de tekst 'maar nog geen 15 jaar zijn' verwijderd.
23.3.3	We hebben in de 3e alinea toegevoegd: • dat u voor de berekening van de waarde privégebruik auto die waarde eerst op kalenderjaarbasis moet berekenen en daarna tijdsevenredig over de loontijdvakken moet verdelen. • dat u het tijdsevenredige deel rekenkundig moet afronden. • dat u bij wijzigingen van een auto in de loop van een loontijdvak een berekening moet maken op basis van kalenderdagen. **Voorbeeld 1** hebben we hierop aangepast.
23.3.4	We hebben gewijzigd dat u de zogenoemde youngtimerregeling mag toepassen voor auto's ouder dan 16 jaar zonder CO2-uitstoot, in plaats van ouder dan 15 jaar. Ook hebben we aangegeven dat u deze regeling op grond van het overgangsrecht mag toepassen voor een auto die al in 2025 aan de werknemer ter beschikking is gesteld en die uiterlijk op 31 december 2025 tenminste 15 jaar oud is én in de loop van 2026 16 jaar oud wordt.
23.3.12	We hebben in **Voorbeeld 2** verduidelijkt hoe u het percentage privégebruik auto bij het gelijktijdig ter beschikking stellen van 2 auto's berekent, waarbij voor 1 auto een korting geldt tot de waarde van de cap.
23.3.20	• We hebben de titel van de paragraaf aangepast van **Auto's ouder dan 15 jaar** naar **Auto's ouder dan 16 jaar**. We hebben deze regeling, de zogenoemde youngtimerregeling, uitgebreider uitgelegd en het overgangsrecht toegelicht. • We hebben **Let op 2** toegevoegd, waarin we aangeven dat met ingang van 2027 voor deze regeling een leeftijd van 25 jaar gaat gelden.
23.7.3	We hebben een alinea met het kopje *Verduidelijking fietsregeling* toegevoegd. Hierin leggen we uit dat voor een fiets (waaronder een zogenoemde deelfiets) een bijtelling van nihil geldt als die fiets ook voor privédoeleinden ter beschikking is gesteld, maar niet of slechts incidenteel bij het woon- of verblijfadres van de werknemer wordt gestald.
23.7.5	Het stroomschema voor de fiets hebben we verbeterd door een vraag toe te voegen over de fiets die de werknemer ook voor privégebruik of woon-werkverkeer ter beschikking staat, maar die niet of slechts incidenteel bij het woon- of verblijfadres van de werknemer wordt gestald. Voor de duidelijkheid hebben we de vragen in een andere volgorde geplaatst.
23.10.1	• Onder het kopje **Parkeren bij het werk: parkeren op of bij de plaats van werkzaamheden** hebben we toegevoegd dat u voor de nihilwaardering van deze voorziening wel moet voldoen aan de voorwaarden. • We hebben een **Let op** toegevoegd over de situatie waarbij de werknemer in zijn vrije tijd zijn eigen auto op de werkplek parkeert en daarvan meer dan een beperkt voordeel heeft. Dan geldt de nihilwaardering niet.

24 Heffingskortingen

Paragraaf	Wijziging
24	In het hele hoofdstuk hebben we 'inkomen' vervangen door 'loon', omdat voor de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen het criterium alleen 'loon' is.
24.1	De uitleg over de algemene heffingskorting in de inkomstenbelasting bij **Let op 4** hebben we verwijderd, omdat dat ook al staat in **Let op 2** van paragraaf 24.1.1.

25 Eindheffingen

Paragraaf	Wijziging
25.7	Onder het kopje **Ontslagvergoeding** hebben we onder de **Let op** de verwijzing naar de RVU-drempelvrijstelling aangepast in verband met het structureel worden van de maatregel.
25.9.1	Het **Voorbeeld** hebben we geactualiseerd naar 2026 en verduidelijkt.

26 Afdrachtverminderingen

Paragraaf	Wijziging
26.1.3	We hebben verwijderd dat u 'Vanaf 1 januari 2022' een S&O-verklaring kunt aanvragen die betrekking heeft op een periode die al (deels) betrokken is in een eerdere S&O-verklaring. Deze nuancering heeft zijn belang inmiddels verloren.
26.1.6	We hebben verwijderd dat u '*vanaf 2022*' voor elk aangiftetijdvak waarop een S&O-verklaring betrekking heeft, een door uzelf te bepalen deel van het aan u toegekende bedrag aan afdrachtvermindering S&O kunt invullen in de rubriek 'Afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk'. Deze nuancering heeft zijn belang inmiddels verloren.

27 Loonkostenvoordelen

Paragraaf	Wijziging
27	We hebben 'lage inkomensvoordeel (LIV)' uit de titel van het hoofdstuk verwijderd. Aan de inleidende paragraaf hebben we toegevoegd dat u informatie over het lage inkomensvoordeel (LIV) kunt vinden in het Handboek Loonheffingen 2025, versie oktober.
27.1	• Omdat per 2026 het LKV oudere werknemer is afgeschaft en het LKV banenafspraak en scholingsbelemmerden is gewijzigd, hebben we uit de opsomming van de loonkostenvoordelen voor 2026 en in de daaropvolgende alinea: – het LKV oudere werknemer verwijderd. – 'en scholingsbelemmerden' verwijderd. • We hebben een kopje **Overgangsrecht** toegevoegd met daaronder informatie over het overgangsrecht voor het LKV oudere werknemer en het LKV banenafspraak en scholingsbelemmerden.
27.1.1	• Omdat het LKV oudere werknemer is afgeschaft en het LKV doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden is gewijzigd, hebben we het volgende aangepast: – Het kopje **Voorwaarden LKV oudere werknemer** met de daaronder staande tekst hebben we verwijderd. – Uit het kopje **Voorwaarden LKV doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden** hebben we 'en scholingsbelemmerde' verwijderd. Ook hebben we de tekst onder dit gewijzigde kopje aangepast, omdat er andere voorwaarden gelden voor het nieuwe LKV doelgroep banenafspraak. • Onder het kopje Voorwaarden LKV arbeidsgehandicapte werknemer hebben we door het vervallen van tekst de **Let op** vernummerd naar **Let op 1.** • Onder het kopje **Voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer** hebben we door het vervallen van tekst de **Let op** vernummerd naar **Let op 2**. • We hebben de tekst onder het Kopje **Recht op loonkostenvoordelen bij WSW-arbeid en arbeid op grond van de Participatiewet** gewijzigd, omdat er vanaf 2026 recht op loonkostenvoordeel kan bestaan, als code 22 of 23 van toepassing is. Er bestaat geen recht op loonkostenvoordeel als code 21 of 24 van toepassing is. • Onder het kopje **Samenloop van loonkostenvoordelen** hebben we toegevoegd dat u 'op grond van overgangsrecht' nog recht kunt hebben op het LKV oudere werknemer, als dat bedrag het hoogst is van de samenlopende LKV's. De **Let op** hebben we vernummerd naar **Let op 3**. • Onder het kopje **U neemt een onderneming over** hebben we door het vervallen van tekst de **Let op** vernummerd naar **Let op 4**. Verder hebben we een verwijzing gemaakt naar paragraaf 2.5. In die paragraaf staat sinds deze uitgave van het handboek meer informatie over een overgang van onderneming.
27.1.2	Vanwege de verschillende wijzigingen in de loonkostenvoordelen vanaf 2026 hebben we de tabel over de hoogte van de loonkostenvoordelen aangepast. Daarnaast hebben we in een aparte tabel de hoogte van de loonkostenvoordelen vermeld waarvoor overgangsrecht geldt. We hebben aan de tabellen een kolom toegevoegd waarin we aangeven of voor het LKV een doelgroepverklaring nodig is.
27.1.3	• Deze paragraaf hebben we gewijzigd, omdat u voor het aanvragen van het LKV doelgroep banenafspraak geen doelgroepverklaring meer nodig hebt. Voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer en het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer hebt u nog wel een doelgroepverklaring nodig. • Door het vervallen van tekst over het LKV oudere werknemer is **Let op 2** vernummerd naar **Let op 1** en **Let op 3** vernummerd naar **Let op 2**. • Onder het kopje **Loonkostenvoordelen aanvragen in uw aangifte** hebben we in de 2e alinea verduidelijkt dat u het LKV arbeidsgehandicapte werknemer of het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer niet zonder doelgroepverklaring mag aanvragen.
27.1.4	• In de eerste alinea hebben we ter verduidelijking 'Als uit uw aangifte loonheffingen ... blijkt...' gewijzigd in 'Als uit uw aanvragen in de aangifte loonheffingen ... blijkt ...'. • De 3e alinea hebben we verduidelijkt . We hebben 'voor wie u daar recht op hebt' vervangen door 'voor wie u recht hebt op loonkostenvoordelen'.
27.2 *(oud)*	Deze oude paragraaf (met subparagrafen) over het LIV hebben we verwijderd, omdat het LIV per 1 januari 2025 is afgeschaft.
27.2 *(nieuw)*	Deze paragraaf is vernummerd van 27.3 naar 27.2. We hebben hierin enkele wijzigingen aangebracht, omdat het LIV is afgeschaft. Ook hebben we verduidelijkt dat u, om het juiste bedrag aan loonkostenvoordeel (LKV) over 2025 te krijgen, het aantal verloonde uren in uw aangiften loonheffingen over 2025 kunt corrigeren tot en met 1 mei 2026. Voor de toekenning van LKV over 2026 kunt u tot en met 1 mei 2027 uw aangiften loonheffingen corrigeren.

28 Gemoedsbezwaarden

Paragraaf	Wijziging
	Dit hoofdstuk is ongewijzigd.

29 Rubrieken van de aangifte loonheffingen

Paragraaf	Wijziging
29.7	Onder het kopje *Code 'O' (Onbetaald verlof)* van de code incidentele inkomstenvermindering hebben we toegevoegd dat, als de werknemer verlofuren koopt en daardoor het loon van de werknemer lager wordt, u de waarde 'O' ook moet opgeven in het tijdvak waarin uw werknemer verlofuren koopt tegen inlevering van loon.
29.13	• Bij code aard arbeidsverhouding 21 (WSW beschut werkt) hebben we aan de toelichting toegevoegd dat alleen een SW-bedrijf deze code mag gebruiken. • Bij code 22 hebben we aan de omschrijving toegevoegd 'niet zijnde een SW-bedrijf'. De omschrijving is nu: WSW detachering bij reguliere werkgever, niet zijnde een SW-bedrijf. • Na code 24 staat er nadere informatie over code 21 t/m 24. We hebben de informatie onder het kopje **Loonkostenvoordelen** geactualiseerd.
29.15	In **Voorbeeld 1** hebben we ter verduidelijking in de laatste 2 zinnen 'van T' bijgezet. Daarbij stelt T het huidige jaar voor.
29.16	• In **Voorbeeld 2, 3 en 4** hebben we de jaartallen vervangen door de aanduiding 'jaar T' of 'jaar T-1'. Daarbij stelt T het huidige jaar voor en T-1 het voorgaande jaar. • In **Voorbeeld 3** loopt de referteperiode tot en met januari van het jaar T. In de 4e alinea stond dat UWV in de berekening van het dagloon de opbouw over januari en februari moet meenemen. Maar omdat februari niet valt in de referteperiode hebben we februari verwijderd.
29.17	We hebben aangegeven welke cao-codes per 2026 vervallen zijn.
29.28	Code 31 van de **Code reden einde arbeidsverhouding** had als omschrijving: Einde van rechtswege, om een andere reden (intreden ontbindende voorwaarde, pensionering, overlijden, e.d.). Deze code is met ingang van 1 januari 2026 vervallen. Daarvoor in de plaats zijn er 3 andere codes: • code 32: Einde van rechtswege vanwege pensionering • code 33: Einde van rechtswege vanwege overlijden • code 34: Einde van rechtswege, om andere reden (intreden ontbindende voorwaarde, e.d.)

Bijlagen

Bijlage	Wijziging
1	**Tarieven, bedragen en percentages** We hebben de tabellen aangepast met actuele cijfers. Het zijn dezelfde tabellen als die we eerder gepubliceerd hebben als bijlage bij de Nieuwsbrief Loonheffingen 2026 met Tarieven, bedragen en percentages loonheffingen vanaf 1 januari 2026, uitgave 3.
2	**Voorbeelden RVU-drempelvrijstelling** • We hebben de voorbeelden geactualiseerd. • Situatie 6 is vervallen omdat de daar genoemde uitloop alleen relevant was onder de wetgeving tot en met 2025. Ook de 'Let op' onder dit voorbeeld is vervallen, omdat die zijn belang heeft verloren. • Onder **Voorbeeld uitwerking RVU-drempelvrijstelling na indexatie** geven we aan dat de verhoging van de drempelvrijstelling vanaf 2026 niet meer doorwerkt naar het verleden.
3	**Toelichting beoordeling arbeidsrelaties, beslis- en afwegingskader** Deze bijlage is ongewijzigd.
4	**Salarysplit en inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen** Deze bijlage is ongewijzigd.
5	**Brexit** Deze bijlage is ongewijzigd.
6	**Tijdspaarfonds (TSF)** Deze bijlage is ongewijzigd.
7	**Betaling van een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen en de WAZO: vragen en antwoorden** Deze bijlage is ongewijzigd.
8	**Adres- en contactgegevens** Deze bijlage is ongewijzigd.
9	**Afkortingenlijst** Deze bijlage is ongewijzigd.
10	**Verklarende woordenlijst** • We hebben de begrippen **Dienstbetrekking** en **Fictieve dienstbetrekking** verduidelijkt. • We hebben de begrippen **Loonheffingennummer** en **Loonheffingensubnummer** toegevoegd. • We hebben bij **Loonkostenvoordelen** bij het LKV oudere werknemer en het LKV banenafspraak gewezen op het overgangsrecht.

Hoofd-stukken

1 Nagaan of er een dienstbetrekking is

Er zijn verschillende soorten arbeidsrelaties, waaronder werkzaamheden kunnen worden verricht:
- een arbeidsovereenkomst (dienstbetrekking)
  Dit is een overeenkomst die de verhouding tussen een werkgever en een werknemer regelt.
- aanneming van werk
  Dit is een overeenkomst waarbij de opdrachtnemer zich verplicht om tegen een bepaalde prijs een bepaald (bouw)werk tot stand te brengen voor de opdrachtgever.
- een overeenkomst van opdracht
  Dit is een overeenkomst waarbij de opdrachtgever een bepaalde dienst of prestatie opdraagt aan een opdrachtnemer. De opdrachtnemer voert deze dienst of de prestatie zelfstandig uit.

Bij de beoordeling van een arbeidsrelatie, is het van belang om te weten welke van de bovenstaande 3 overeenkomsten dit is. Zie daarvoor paragraaf 1.2.7.

1.1 Wanneer is sprake van een inhoudingsplichtige?

Als sprake is van een overeenkomst van opdracht of van aanneming van werk, dan hoeft u over de betalingen geen loonheffingen in te houden en betalen. Alleen als een arbeidsrelatie een dienstbetrekking is, moet u loonheffingen inhouden en betalen. U bent inhoudingsplichtige als:
- uw werknemer werkzaam is op grond van een echte dienstbetrekking (privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking) (zie paragraaf 1.2.1)
- uw werknemer werkzaam is op grond van een fictieve dienstbetrekking (zie paragraaf 1.2.2)
- u een beloning betaalt aan een ex-werknemer (zie paragraaf 1.2.3)
- u in verband met de dienstbetrekking van een werknemer aan een ander een beloning betaalt (zie paragraaf 1.2.4)
- u bent aangewezen als inhoudingsplichtige, zie hiervoor paragraaf 4.10

Loonheffingen zijn:
- de loonbelasting/premie volksverzekeringen
- de premies werknemersverzekeringen
- de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (werkgeversheffing Zvw en bijdrage Zvw)

Met inhouden en betalen van loonheffingen bedoelen we:
- loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden op het loon van de werknemer en betalen
- eindheffing betalen
- premies werknemersverzekeringen betalen
- werkgeversheffing Zvw betalen of bijdrage Zvw inhouden op het loon van de werknemer en betalen

U moet dus eerst bepalen of de arbeidsrelatie een dienstbetrekking is (zie paragraaf 1.2). Een werknemer kan meer dan 1 dienstbetrekking bij u hebben. Hij heeft dan verschillende functies met elk hun eigen arbeidsvoorwaarden en beloning. U moet dan per dienstbetrekking een loonstaat aanleggen (zie paragraaf 3.2.1). In de aangifte loonheffingen moet u per dienstbetrekking of per andere rechtsbetrekking een aparte inkomstenverhouding gebruiken (zie paragraaf 3.4). Neemt u voor het eerst iemand in dienst, dan moet u zich als werkgever aanmelden (zie paragraaf 2.1).

Zie voor de beoordeling van de arbeidsrelatie paragraaf 1.2.7. In Bijlage 3: Toelichting beoordeling arbeidsrelaties, vindt u een beslis- en afwegingskader om te bepalen of iemand bij u in dienstbetrekking is of werkt als zzp'er.

Als u iemand betaalt, die niet als ondernemer bij u werkt en ook niet bij u in (fictieve) dienstbetrekking is, moet u die betalingen aan ons doorgeven (zie paragraaf 1.3).

1.2 Wat is een dienstbetrekking?

Een dienstbetrekking is een arbeidsrelatie, die is gebaseerd op een arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en een werknemer. Met deze overeenkomst maken werkgever en werknemer afspraken over de voorwaarden waaronder de werknemer persoonlijk, tegen betaling en in gezagsverhouding zal werken. Meestal leggen de werkgever en werknemer de afspraken schriftelijk vast, maar zij kunnen die ook mondeling overeenkomen of stilzwijgend tot stand laten komen.

Er is niet alleen sprake van een dienstbetrekking als iemand in vaste dienst is. Ook de omvang van het werk bepaalt niet of er een dienstbetrekking is. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van een dienstbetrekking bij:
- losse hulpkrachten en vakantiewerkers
- huishoudelijke werkzaamheden (zie paragraaf 18.13)
- een ambtelijke aanstelling (benoeming)
- vrijwilligerswerk (zie paragraaf 18.20)

De wet kent 2 soorten dienstbetrekkingen:
- echte dienstbetrekking (zie paragraaf 1.2.1)
- fictieve dienstbetrekking (zie paragraaf 1.2.2)

Daarnaast kan iemand ook loon genieten uit een vroegere dienstbetrekking (zie paragraaf 1.2.3) of uit een bestaande dienstbetrekking van een ander (zie paragraaf 1.2.4). Sommige arbeidsrelaties zijn geen dienstbetrekking voor 1 of meer van de loonheffingen (zie paragraaf 1.2.5). Artiesten en beroepssporters vallen als aparte groep onder de loonbelasting (zie paragraaf 1.2.6). Twijfelt u of er sprake is van een dienstbetrekking, dan kunt u uw belastingkantoor (via een verzoek tot vooroverleg) schriftelijk om een beslissing vragen. Bent u opdrachtgever en wilt u de zekerheid dat er geen sprake is van een dienstbetrekking, dan kunt u een modelovereenkomst gebruiken (zie paragraaf 1.2.7).

1.2.1 Echte dienstbetrekking

Bij de beoordeling of sprake is van een echte dienstbetrekking is het van belang of aan de criteria van een arbeidsovereenkomst wordt voldaan:
- De werknemer heeft zich verplicht om gedurende zekere tijd persoonlijk arbeid voor de werkgever te verrichten.
- De werkgever is verplicht om de werknemer voor het werk loon te betalen.
- Tussen de werknemer en de werkgever bestaat een gezagsverhouding.

Gezagsverhouding

Er is een gezagsverhouding als u het recht hebt om opdrachten en aanwijzingen te geven voor het werk dat moet worden gedaan, of voor bijvoorbeeld werktijden, productie-eisen of omgang met klanten. De werknemer moet zich aan uw opdrachten en aanwijzingen houden. U kunt het geven van opdrachten en aanwijzingen ook overlaten aan een ander, bijvoorbeeld aan degene bij wie de werknemer eigenlijk werkt (bijvoorbeeld als u uw werknemer uitzendt of detacheert).

Er kan ook sprake zijn van een gezagsverhouding als u nauwelijks opdrachten en aanwijzingen geeft. Bijvoorbeeld als het om eenvoudig werk gaat of als de werknemer specifieke vaardigheden heeft. Zelfs als u helemaal geen opdrachten en aanwijzingen geeft, kan er sprake zijn van een gezagsverhouding. Bijvoorbeeld als u toezicht houdt op de werkzaamheden, het werk controleert of klachten over het werk behandelt.

1.2.2 Fictieve dienstbetrekking

Als er geen sprake is van een echte dienstbetrekking, kan de arbeidsrelatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer (en zelfs de hulpen van de opdrachtnemer) een fictieve dienstbetrekking zijn. Een fictieve dienstbetrekking en een echte dienstbetrekking worden voor de loonheffingen op dezelfde manier behandeld. U past voor het inhouden en betalen van loonheffingen dezelfde regels toe als bij echte dienstbetrekkingen.

De volgende arbeidsrelaties zijn fictieve dienstbetrekkingen voor alle loonheffingen:

- aannemers van werk en hun hulpen (zie paragraaf 18.2)
- agenten en subagenten (zie paragraaf 18.3)
- bestuurders van coöperaties met werknemerszelfbestuur (zie paragraaf 18.7)
- uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde vennootschappen met een one tier board en alle bestuurders van beursgenoteerde vennootschappen met een two tier board (zie paragraaf 18.7)
  Dit geldt alleen voor overeenkomsten tussen bestuurders en beursgenoteerde nv's die zijn aangegaan vanaf 1 januari 2013. Is de overeenkomst aangegaan voor 2013, dan is sprake van een echte dienstbetrekking.
- gelijkgestelden (zie paragraaf 18.9)
- leerlingen en stagiairs (zie paragraaf 18.10)
- sekswerkers die werken voor een exploitant (zie paragraaf 18.15)
- thuiswerkers en hun hulpen (zie paragraaf 18.17)
- topsporters met een A-status van NOC*NSF (zie paragraaf 18.18)
- uitzendkrachten (zie paragraaf 18.19)

Voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw zijn de volgende arbeidsrelaties ook fictieve dienstbetrekkingen:

- (partners van) aandeelhouders met een aanmerkelijk belang, tenzij ze al een echte dienstbetrekking hebben (zie paragraaf 18.1)
- meewerkende kinderen (zie paragraaf 18.11)
- pseudowerknemers (opting-in) (zie paragraaf 18.14)

1.2.3 Vroegere dienstbetrekking

Bij een vroegere dienstbetrekking is de dienstbetrekking beëindigd. De ex-werknemer heeft nog wel inkomsten uit die beëindigde (vroegere) dienstbetrekking. Bijvoorbeeld een pensioen- of een ontslaguitkering. Ook sommige soorten uitkeringen zijn loon uit vroegere dienstbetrekking, waarvoor de regels voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw en soms ook de premies werknemersverzekeringen gelden (zie ook paragraaf 4.3).

1.2.4 Bestaande dienstbetrekking van een ander

Als de werkgever in verband met de dienstbetrekking van een werknemer aan een derde een uitkering doet, waarop slechts de derde en niet de werknemer recht heeft, dan moet daarop loonbelasting worden ingehouden. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als u een kind van een werknemer een zelfstandig recht geeft op een studietoelage (zie paragraaf 4.16).

1.2.5 Geen dienstbetrekking voor 1 of meer van de loonheffingen

Sommige arbeidsrelaties zijn geen dienstbetrekking voor:
- de loonbelasting
- de werknemersverzekeringen
- de loonbelasting én de werknemersverzekeringen

Geen dienstbetrekking voor de loonbelasting

Woont uw werknemer in het buitenland en werkt hij ook alleen in het buitenland? Dan is de arbeidsrelatie die u met hem hebt, geen dienstbetrekking voor de loonbelasting (zie hoofdstuk 19).

Geen dienstbetrekking voor de werknemersverzekeringen

Sommige arbeidsrelaties zijn alleen voor de werknemersverzekeringen geen dienstbetrekking. U hoeft voor deze arbeidsrelaties geen premies werknemersverzekeringen te betalen. U moet wel loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en werkgeversheffing Zvw betalen of bijdrage Zvw inhouden.

De arbeidsrelaties met de volgende personen zijn geen dienstbetrekking voor de werknemersverzekeringen:
- vreemdelingen die geen rechtmatig verblijf in Nederland houden
- huispersoneel dat valt onder de regeling 'Dienstverlening aan huis', zie paragraaf 18.13.2
- leden van de vrijwillige politie en brandweer
- bepaalde directeuren-grootaandeelhouders van een nv of bv (zie paragraaf 18.1.1 en 18.7)
- ministers en staatssecretarissen
- commissarissen van de Koning en leden van Gedeputeerde Staten
- burgemeesters, wethouders
- Nationale Ombudsman en de substituut ombudsman
- voorzitters van waterschappen
- Rijksvertegenwoordigers voor de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba
- werknemers die wonen of werken in het buitenland en daar verzekerd zijn (zie hoofdstuk 20)
- bepaalde werknemers in het internationaal vervoer

Een werknemer is vanaf de dag waarop hij de AOW-leeftijd bereikt en niet meer werkt, niet meer verzekerd voor de werknemersverzekeringen. U hoeft geen premies werknemersverzekeringen meer te betalen vanaf de 1e dag van de maand waarin de werknemer deze leeftijd bereikt (zie paragraaf 18.21). De AOW-leeftijd is voor 2024 tot en met 2027 vastgesteld op 67 jaar.

Een werknemer die de AOW-leeftijd heeft bereikt en ook na de AOW-leeftijd doorwerkt, is verzekerd voor de ZW. U betaalt voor deze werknemer geen premies werknemersverzekeringen. Als de werknemer ziek is, betaalt u hem maximaal 13 weken zijn loon door. Betaalt UWV het ziekengeld aan deze werknemer, dan verhaalt UWV het ziekengeld op u.

Twijfelt u of er voor de werknemersverzekeringen sprake is van een dienstbetrekking? Dan kunt u uw belastingkantoor schriftelijk vragen om een beslissing over het verzekerd zijn voor de werknemers-verzekeringen.

Geen dienstbetrekking voor de loonbelasting en de werknemersverzekeringen

Enkele arbeidsrelaties zijn geen dienstbetrekking voor de loonbelasting en ook niet voor de werknemersverzekeringen. Het gaat om de volgende arbeidsrelaties:
- huispersoneel dat doorgaans op minder dan vier dagen per week de diensten verricht
- vrijwilligers die onder de vrijwilligersregeling vallen
- personen die werken via een overeenkomst van opdracht of modelovereenkomst
- raadsleden

1.2.6 Artiesten en beroepssporters: aparte groep voor loonbelasting

Artiesten en beroepssporters die niet in echte dienstbetrekking zijn en die ook niet hebben gekozen voor opting-in (zie paragraaf 18.14), vallen als aparte groep onder de loonbelasting. Dat geldt ook voor buitenlandse gezelschappen van artiesten en beroepssporters. Topsporters met een A-status van NOC*NSF hebben een fictieve dienstbetrekking voor alle loonheffingen (zie paragraaf 18.18).

Let op
Artiesten zijn voor de werknemersverzekeringen in fictieve dienstbetrekking. Meer informatie vindt u in de 'Handleiding Loonheffingen artiesten- en beroepssportersregeling'. U kunt de handleiding downloaden van belastingdienst*nl

1.2.7 Beoordeling arbeidsrelatie, webmodule, modelovereenkomsten en handhaving

Tussen u en uw opdrachtnemer is er altijd sprake van een contract. Kijk voor meer informatie over contractvormen op hetjuistecontract*nl

Als u iemand inhuurt kan er sprake zijn van schijnzelfstandigheid. Dat is het geval als de arbeidsrelatie in de praktijk afwijkt van de overeenkomst en naar feiten en omstandigheden een arbeidsovereenkomst is. U moet de arbeidsrelatie beoordelen op een aantal elementen (loon, persoonlijke arbeid en gezag). Voor de invulling van deze elementen zijn er enkele gezichtspunten die hierbij helpen. Kijk daarvoor in Bijlage 3: Toelichting beoordeling arbeidsrelaties. Daarin staat het zogenoemde 'Beslis- en afwegingskader'. Daar vindt u meer informatie over de beoordeling van de arbeidsrelatie en naar welke elementen en gezichtspunten u moet kijken om tot een goede afweging te komen.

Let op
In dit handboek staat het beslis- en afwegingskader naar de stand van 1 november 2024. Kijk voor een actuele versie op belastingdienst*nl/arbeidsrelaties.

U kunt ook gebruik maken van de webmodule. Deze webmodule geeft meer duidelijkheid of werk binnen of buiten een dienstbetrekking kan worden verricht. De uitkomst van de webmodule geeft een indicatie wat u kunt doen. Het is geen juridische beslissing. U kunt daarom geen rechten ontlenen aan de uitkomst. De uitkomst kan u wel helpen bij uw beslissing over hoe u werkzaamheden laat uitvoeren. Meer informatie kunt u vinden op Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie | Ondernemersplein - KVK.

Modelovereenkomst
Vanaf 6 september 2024 beoordelen we geen nieuwe modelovereenkomsten meer. En bestaande overeenkomsten verlengen we niet meer. Maakt u in 2026 gebruik van een modelovereenkomst die op 6 september 2024 nog geldig was? Dan mag u van dat model tot en met 2029 gebruikmaken, ondanks het verstrijken van de geldigheidsdatum. Als de opdrachtnemer tot die tijd ook in overeenstemming met de modelovereenkomst de werkzaamheden uitvoert is geen sprake van een dienstbetrekking. De opdrachtnemer is dan niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. U berekent geen loonheffingen. Voor de inkomstenbelasting en de bijdrage Zvw krijgt de opdrachtnemer zelf een aanslag via zijn aangifte inkomstenbelasting. Meer over de afschaffing van modelovereenkomsten leest u op belastingdienst*nl/arbeidsrelaties.

Handhaving

Met ingang van 1 januari 2025 geldt het handhavingsmoratorium niet meer. Dat betekent dat we weer de normale regels voor het opleggen van correctieverplichtingen en boetes hanteren bij een onjuiste beoordeling van een arbeidsrelatie. Het eerste jaar (kalenderjaar 2025) gold een zogenoemde zachte landing. Wij legden bijvoorbeeld geen boetes op. Het kabinet heeft ervoor gekozen om de zachte landing in 2026 deels te verlengen. In 2026 zullen wij bij de beoordeling van de arbeidsrelatie in veel gevallen eerst starten met een bedrijfsbezoek. Als we een boekenonderzoek doen, dan kunnen we kiezen voor een onderzoek over een kalenderjaar of een recent aangiftetijdvak. Als wij dan een correctieverplichting of een naheffingsaanslag opleggen, leggen wij ook in 2026 geen verzuimboetes op. Maar als er sprake is van opzet of grove schuld, waardoor er te weinig loonheffingen is betaald, kunnen we wel een vergrijpboete opleggen. Vanaf 1 januari 2027 vervalt de zachte landing. Meer daarover leest u op belastingdienst/arbeidsrelaties.

1.3 Opgaaf van uitbetaalde bedragen aan een derde door inhoudingsplichtigen

Voor u als inhoudingsplichtige geldt er vanaf het fiscale jaar 2022 een wettelijk plicht om opgaaf te doen van betalingen en verstrekkingen aan niet-werknemers. Daarmee bedoelen wij personen die u voor werkzaamheden betaalt, maar waarvoor u geen aangifte loonheffingen doet. Dit zijn de zogenoemde uitbetaalde bedragen aan derden. Het gaat om betalingen in geld en de waarde van verstrekkingen in natura.

U moet die bedragen uit eigen beweging aanleveren als u een zogenoemde 'inhoudingsplichtige aanleveraar' bent. Deze verplichting wordt ook wel de 'Renseigneringsverplichting UBD' genoemd. U bent een inhoudingsplichtige aanleveraar als u aangifte loonheffingen moet doen. Het is daarbij niet relevant of u (bijvoorbeeld vanwege seizoenswerk) tijdelijk even geen personeel hebt.

Bij uitbetaalde bedragen aan een derde kunt u denken aan:
- betalingen aan auteurs, sprekers en deelnemers aan medische proeven
- medewerkers voor wie de fictieve dienstbetrekking niet geldt, omdat ze niet voldoen aan alle voorwaarden, zoals bij gelijkgestelden (zie paragraaf 18.9) of thuiswerkers (zie paragraaf 18.17)

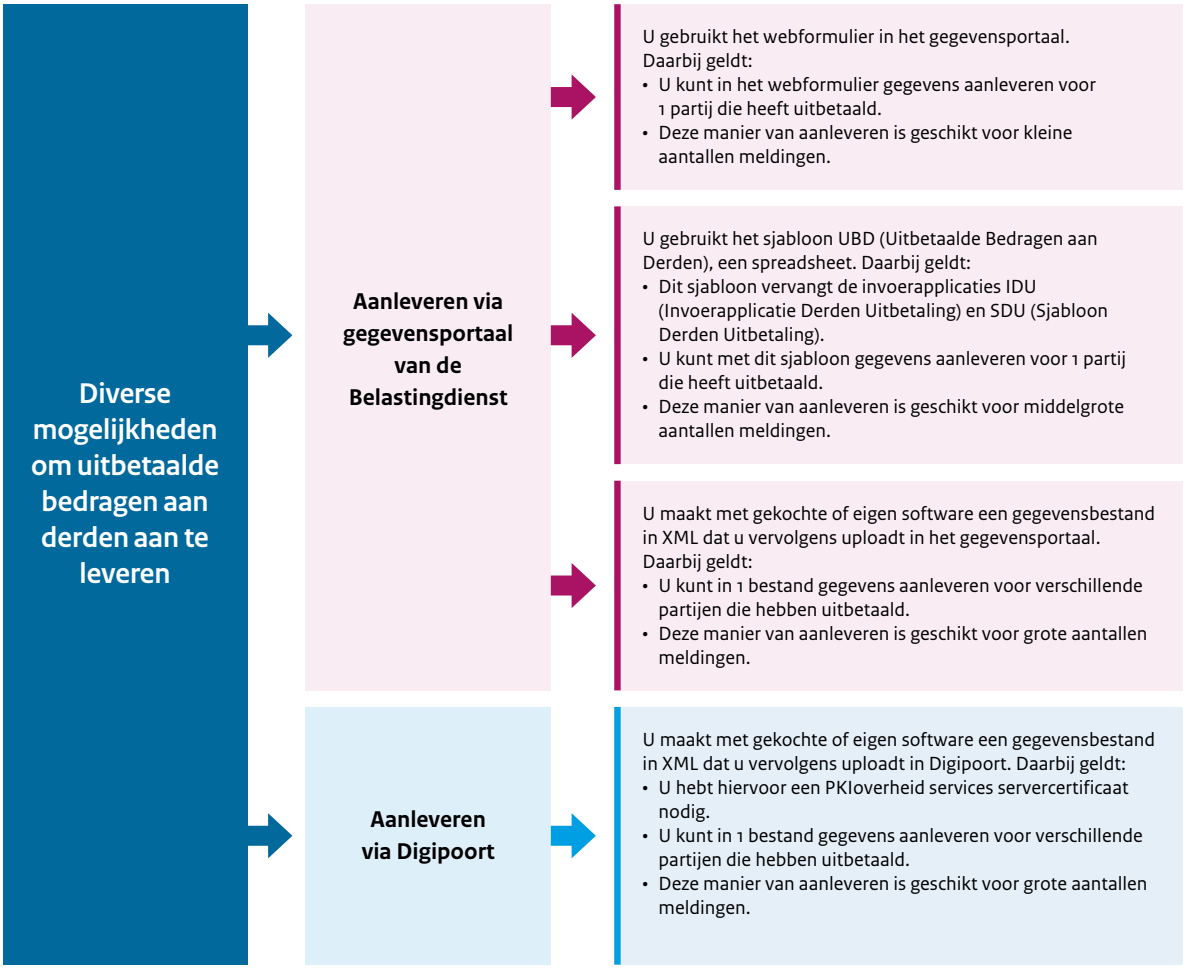
U hoeft geen opgaaf van uitbetaalde bedragen aan derden te doen voor:
- betalingen/verstrekkingen aan personen, die onder de vrijwilligersregeling vallen. Meer informatie over vrijwilligers vindt u in paragraaf 18.20
- betalingen/verstrekkingen aan personen van wie u een factuur met een te betalen bedrag aan btw krijgt. Als er geen btw of €0 aan btw op de factuur staat, moet u wel aanleveren
- betalingen/verstrekkingen aan zogenoemde niet-natuurlijke personen (zoals een vof, maatschap, stichting, vereniging, vennootschap)
- personen die ervoor gekozen hebben om onder de loonheffingen te vallen (opting-in, zie paragraaf 18.14). Want die geeft u al op in de aangifte loonheffingen

U levert de gegevens over de uitbetaalde bedragen aan derden aan vóór 1 februari van het jaar na het jaar waarin u de bedragen hebt betaald. Betaalt u in 2026 bedragen aan derden? Dan moet u deze betalingen dus voor 1 februari 2027 aan ons aanleveren.

1.3.1 Hoe gegevens van derden aanleveren?

U moet de gegevens digitaal aanleveren. Daarvoor zijn verschillende methoden, zie het volgende aanleverschema.

Aanleveren gegevens over uitbetaalde bedragen aan derden vanaf 1 januari 2023



Kijk voor meer informatie op belastingdienst*nl/ubd. Daar vindt u ook een doorverwijzing naar het specifieke gegevensportaal UBD met meer informatie, zoals een handleiding en een document met vragen en antwoorden.

2 Gegevens werknemer administreren

Als u voor het eerst een werknemer in dienst neemt, moet u zich als werkgever aanmelden (zie paragraaf 2.1).

Voordat een werknemer bij u gaat werken, moet u:
- de identiteit van de werknemer hebben vastgesteld (zie paragraaf 2.2)
- de gegevens van de werknemer hebben verzameld voor de aangifte loonheffingen (zie paragraaf 2.3)

In bijzondere gevallen moet u voor uw werknemer een eerstedagsmelding doen (zie paragraaf 2.4).

Let op
Gaat uw werknemer werken op de dag waarop u hem aanneemt? Dan moet u deze verplichtingen nakomen voordat uw werknemer begint met werken.

Soms kunt u van deze regels afwijken, bijvoorbeeld bij een overgang van onderneming (zie paragraaf 2.5). Als u van een werknemer geen gegevens voor de loonheffingen hebt of als u zijn identiteit niet kunt vaststellen, past u voor deze werknemer het anoniementarief toe (zie paragraaf 2.6).

2.1 Aanmelden als werkgever

Als u voor het eerst een werknemer in dienst neemt, moet u zich als werkgever aanmelden. Dat doet u met het formulier 'Melding Loonheffingen Aanmelding Werkgever'. U kunt dit formulier downloaden van belastingdienst*nl

In de volgende situaties gebruikt u niet het formulier 'Melding Loonheffingen Aanmelding Werkgever', maar 1 van de volgende formulieren:
- 'Melding Loonheffingen Premies werknemersverzekeringen betalen'
  Dit formulier gebruikt u als u al wel aangifte loonheffingen doet voor werknemers die niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en u nu ook werknemers in dienst krijgt voor wie u premies werknemersverzekeringen moet betalen. U krijgt na de melding een brief van ons waarin staat bij welke sector u bent aangesloten en een brief met het percentage voor de gedifferentieerde premie werkhervattingskas (Whk). U kunt dit formulier downloaden van belastingdienst*nl
- 'Melding Loonheffingen Aangifte doen voor artiesten of beroepssporters'
  Dit formulier gebruikt u als u aangifte moet doen voor een optreden door artiesten, beroepssporters of groepen. Daarbij zijn 3 situaties mogelijk:
  - U hebt nog geen loonheffingennummer.
  - U hebt al wel een loonheffingennummer, maar u wilt voor artiesten of beroepssporters een afzonderlijk loonheffingennummer krijgen.
  - U hebt al een afzonderlijk loonheffingennummer voor artiesten en beroepssporters en moet aangifte doen voor een nieuw optreden.

  U kunt dit formulier downloaden van belastingdienst*nlZie paragraaf 18.4 en 18.6 voor meer informatie.
- 'Melding Loonheffingen Werkgever van personeel aan huis'
  Dit formulier gebruikt u als u als particulier aangifte loonheffingen moet doen voor personeel aan huis. U krijgt van ons dan een loonheffingennummer. U krijgt ook een aangiftebrief waarin staat over welke tijdvakken u aangifte moet doen. U kunt dit formulier downloaden van belastingdienst*nl
  Zie paragraaf 18.13.3 voor meer informatie.
- 'Melding Loonheffingen Overdracht van activiteiten'
  Dit formulier gebruikt u om te melden dat u activiteiten overdraagt aan een andere werkgever, dat u activiteiten overneemt van een andere werkgever of dat de rechtsvorm van uw onderneming verandert, bijvoorbeeld van eenmanszaak in bv. U kunt dit formulier downloaden van belastingdienst*nl
  Zie paragraaf 2.5 voor meer informatie.

- ‘Melding Loonheffingen Werkgever van meewerkende kinderen’
  Dit formulier gebruikt u als een kind van u gaat meewerken in uw onderneming en u gebruik wilt maken van de vereenvoudigde regeling voor meewerkende kinderen. Als wij u toestemming geven om gebruik te maken van deze regeling, krijgt u voor deze dienstbetrekking een apart loonheffingennummer.
  U kunt dit formulier downloaden van belastingdienst*nlZie paragraaf 18.11 voor meer informatie.

U neemt een onderneming met werknemers over

Als u uw bedrijf start door een (deel van een) onderneming met werknemers over te nemen, dan moet u:

- zich inschrijven bij de Kamer van Koophandel en zich direct bij ons aanmelden als werkgever met het formulier ‘Melding Loonheffingen Aanmelding Werkgever’
  U kunt dit formulier downloaden van belastingdienst*nl
- samen met de overdragende werkgever het formulier ‘Melding Loonheffingen Overdracht van activiteiten’ opsturen
  U kunt dit formulier downloaden van belastingdienst*nl

Neemt u enige tijd na de start van uw bedrijf een (deel van een) onderneming met werknemers over, waardoor u voor het eerst werkgever wordt, dan moet u:

- zich bij ons aanmelden als werkgever met het formulier ‘Melding Loonheffingen Aanmelding Werkgever’
  U kunt dit formulier downloaden van belastingdienst*nl
- samen met de overdragende werkgever het formulier ‘Melding Loonheffingen Overdracht van activiteiten’ opsturen
  U kunt dit formulier downloaden van belastingdienst*nl

Was de overdragende werkgever eigenrisicodrager voor de WGA en/of de ZW, dan kunt u dat niet automatisch voortzetten. U moet het eigenrisicodragerschap zelf aanvragen (zie paragraaf 7.8).

Na aanmelding

Als u zich als werkgever hebt aangemeld, krijgt u van ons:

- een loonheffingennummer
  Dit loonheffingennummer hebt u nodig om aangifte loonheffingen te kunnen doen. U vermeldt dit nummer ook steeds op uw correspondentie met ons.
- een aangiftebrief
  In deze brief staat over welke tijdvakken u aangifte moet doen.
- als u voor de werknemer premies werknemersverzekeringen moet gaan betalen: een brief waarin staat bij welke sector u bent aangesloten en een brief met het percentage voor de gedifferentieerde premie Whk

  Let op
  Misschien hebt u zich als werkgever aangemeld, maar werkt er nog geen werknemer bij u. U bent dan toch verplicht om op tijd aangifte te doen (zie ook hoofdstuk 13).

Afgifte nieuw loonheffingennummer

Wij geven een nieuw loonheffingennummer af binnen 5 werkdagen nadat wij uw volledige aanvraag hebben gekregen. Of binnen 5 werkdagen nadat een werknemer bij u in dienst is gekomen, als de datum van het begin van de dienstbetrekking in de toekomst ligt. Als uw aanvraag niet volledig is of als er sprake is van een bijzondere situatie, dan vragen wij u om meer informatie. Hierdoor kan het langer duren voordat u uw loonheffingennummer krijgt.

Als de rechtsvorm van uw onderneming verandert, krijgt u ook een nieuw loonheffingennummer.
Zie paragraaf 17.1.1 voor meer informatie over aangifte doen in deze situatie.

Let op: informeer UWV
Krijgt u van ons een nieuw loonheffingennummer? Dan kan dat gevolgen hebben voor zaken die u regelt met UWV:

- Voor lopende uitkeringen op het oude loonheffingennummer kunt u UWV verzoeken om die met het nieuwe loonheffingennummer aan u uit te betalen.
- Als u wilt inloggen op het UWV werkgeversportaal moet u mogelijk opnieuw eHerkenning aanvragen.
- Als u Digipoort gebruikt voor communicatie met UWV moet u het gewijzigde loonheffingennummer ook in de software aanpassen. Neem voor meer informatie daarover zo nodig contact op met uw softwareleverancier.

UWV verzoekt u om bij een nieuw loonheffingennummer contact op te nemen via de werkgeverstelefoon: 088-8989295 (vanuit het buitenland +31888982001). Er wordt dan een terugbelverzoek aangemaakt. Vervolgens neemt een medewerker van UWV contact met u op om de mogelijke gevolgen hiervan te bespreken.

2.2 Identiteit van uw werknemer vaststellen

U moet de identiteit van uw werknemer vaststellen, vóórdat hij bij u gaat werken. U moet een goed leesbare kopie maken van een geldig identiteitsbewijs. De kopie bewaart u in uw loonadministratie.

Op de kopie moeten alle persoonsgegevens staan die ook op het originele identiteitsbewijs staan. Bij paspoorten en identiteitskaarten uitgegeven vanaf 2014 staat het bsn op de achterkant van het paspoort (achterkant van de houderpagina) en identiteitskaart. Als het bsn op de achterkant staat, moet u ook de achterkant kopiëren.

Hoe u de identiteit vaststelt, leest u in het 'Stappenplan verificatieplicht'. U kunt dit stappenplan downloaden van nlarbeidsinspectie*nlMet dat plan kunt u in 4 stappen de identiteit van uw werknemer vaststellen en bepalen of een buitenlandse werknemer voor u mag werken. Maakt u gebruik van arbeidskrachten die niet op uw loonlijst staan, zoals uitzendkrachten? Lees dan aan het eind van hetzelfde stappenplan welke afwijkende regels voor deze arbeidskrachten gelden.

U mag de identiteit van uw werknemer ook digitaal vaststellen. Inmiddels is de techniek zodanig ontwikkeld dat controle van het identiteitsbewijs en controle van de identiteit van de werknemer ook op afstand kan plaatsvinden. Het is aan u om aan te tonen dat u voldoende zorgvuldig te werk bent gegaan bij het vaststellen van de identiteit. U kunt deze werkzaamheden ook uitbesteden aan een derde, maar u blijft verantwoordelijk voor een juiste naleving van uw administratieve verplichtingen.

Let op
De werknemer is niet verplicht om zijn gegevens te verstrekken aan een ander dan de werkgever.

U hoeft alleen de identiteit vast te stellen van werknemers met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en niet van werknemers met loon uit vroegere dienstbetrekking, zoals (pre)pensioenuitkeringen.

Let op
Als u een vluchteling uit Oekraïne in dienst neemt mag die met de sticker of het O-document van de IND in Nederland werken. Ook voldoet de sticker of het O-document als geldig identiteitsbewijs, waarmee u de identiteit van uw nieuwe werknemer kunt vaststellen.

In de volgende paragrafen vindt u informatie over:

- samenhangende groep inhoudingsplichtigen (zie paragraaf 2.2.1)
- de identificatieplicht op de werkplek (zie paragraaf 2.2.2)
- verzuimboete (zie paragraaf 2.2.3)

2.2.1 Samenhangende groep inhoudingsplichtigen

Als een werknemer binnen een samenhangende groep inhoudingsplichtigen van werkgever wisselt, hoeft de nieuwe werkgever niet opnieuw de identiteit van die werknemer vast te stellen (zie ook paragraaf 3.6).

2.2.2 Identificatie op de werkplek

Iedereen die op de werkplek is, moet op elk moment een geldig en origineel identiteitsbewijs kunnen laten zien. Werknemers uit Nederland en de EU/EER mogen hiervoor een rijbewijs gebruiken. U moet uw werknemers hierop wijzen. Bij een controle moet u uw werknemers de gelegenheid geven om aan hun identificatieplicht te voldoen.

2.2.3 Verzuimboete

Als u de identiteit van uw werknemer niet of niet op de juiste manier kunt vaststellen, past u het anoniementarief toe (zie paragraaf 2.6). Anders kunt u direct, zonder strafprocedure, een verzuimboete van maximaal € 6.709 krijgen.
De werknemer zelf is ook verplicht om zijn identiteit op de juiste manier door u te laten vaststellen. Doet hij dat niet, dan kan hij ook een verzuimboete van maximaal € 6.709 krijgen.

2.3 Gegevens voor de loonheffingen krijgen

Nadat u een werknemer in dienst hebt genomen, moet u aangifte loonheffingen doen. Hiervoor hebt u gegevens van de werknemer nodig. U moet de werknemer om deze gegevens vragen. De werknemer moet de gegevens digitaal of op papier aan u verstrekken.

In de volgende paragrafen vindt u informatie over:
- de gegevens die u van uw werknemer moet krijgen (zie paragraaf 2.3.1)
- situaties waarin u geen gegevens van uw werknemer hoeft te krijgen (zie paragraaf 2.3.2)
- het controleren en administreren van de gegevens (zie paragraaf 2.3.3)
- het bewaren van de gegevens (zie paragraaf 2.3.4)
- verzuimboete (zie paragraaf 2.3.5)

2.3.1 Welke gegevens moet u krijgen?

Vóór de 1e werkdag of – als u de werknemer op de 1e werkdag aanneemt – op de 1e werkdag vóór aanvang van de werkzaamheden, moet u de volgende gegevens van uw werknemer krijgen:
- naam en voorletters
- bsn. Als uw werknemer u nog geen bsn heeft gegeven, gebruikt u voor het doen van aangifte loonheffingen zijn personeelsnummer, totdat hij u zijn bsn heeft gegeven.
- adres
- postcode en woonplaats
- woonland en regio als de werknemer niet in Nederland woont
- geboortedatum
- een verzoek om de loonheffingskorting (zie paragraaf 24.1) toe te passen, als de werknemer wil dat u de loonheffingskorting toepast

De werknemer levert deze gegevens op papier of digitaal aan, voorzien van datum en handtekening. Daarvoor kan hij het 'Model Opgaaf gegevens voor de loonheffingen' gebruiken. Dit model is te downloaden van belastingdienst*nl Maar u mag uw werknemer ook een door uzelf gemaakt model laten gebruiken met daarop alle hiervoor opgesomde gegevens. Als u een kopie van een geldig identiteitsbewijs hebt gemaakt, en de werknemer zet op de kopie alle hiervoor opgesomde gegevens (inclusief het verzoek om de loonheffingskorting toe te passen, als de werknemer dit wil, en handtekening met datum) is dat ook voldoende.

Elektronische handtekening
Bij digitale aanlevering van de opgaaf gegevens voor de loonheffingen kunt u werken met een elektronische handtekening. Maar daarvoor gelden wel voorwaarden. Of de elektronische handtekening voldoet, is afhankelijk van de gebruikte techniek en de relevante beheersmaatregelen:

- U kunt gebruikmaken van een gekwalificeerde (QES) of geavanceerde (AES) elektronische handtekening. De techniek van deze elektronische handtekeningen is voldoende om de authenticiteit (de werknemer heeft zelf de handtekening gezet) en integriteit (de gegevens zijn achteraf niet gewijzigd) van de handtekening te waarborgen.
- Bij alle andere vormen van elektronische handtekeningen is de waarborging van authenticiteit en integriteit afhankelijk van uw organisatorische en/of technische maatregelen. Daarbij is van belang dat u beheersmaatregelen hebt getroffen (met eenzelfde betrouwbaarheidsniveau als een AES) waardoor u de wilsuiting van de geïdentificeerde werknemer kunt aantonen en reconstrueren.

Meer over elektronische handtekeningen leest u op rijksoverheid*nl

Als de naam, het adres, de woonplaats of het bsn ontbreekt, past u het anoniementarief toe (zie paragraaf 2.6). Dat doet u ook als:

- de werknemer wel een bsn heeft aangevraagd, maar nog niet heeft gekregen
  Er geldt een soepel standpunt op deze hoofdregel. U mag toepassing van het anoniementarief achterwege laten als u (als wij u daarom vragen) kunt aantonen dat het ontbreken van het bsn buiten de invloedsfeer van u of uw werknemer ligt (zoals een vertraagde behandeling door de gemeente). Bij twijfel kunt u ons schriftelijk vragen om instemming dat u het anoniementarief niet toepast.
- u van een werknemer die inwoner is van Nederland, alleen een postadres hebt
- u van een werknemer die geen inwoner is van Nederland, alleen het tijdelijke Nederlandse (post)adres hebt en niet het adres in het buitenland

Let op
Studenten en scholieren die gebruik willen maken van de studenten- en scholierenregeling, moeten hiervoor een verzoek toevoegen aan hun gegevens voor de loonheffingen (zie paragraaf 18.16). U kunt daarvoor ook het Model Opgaaf voor de loonheffingen (studenten- en scholierenregeling) downloaden van belastingdienst*nl

2.3.2 Gegevens voor de loonheffingen niet nodig

Van bepaalde werknemers hebt u alleen het bsn nodig. De andere gegevens voor de loonheffingen hoeft u niet te krijgen. Het gaat dan om:

- werknemers die in Nederland wonen en ouder zijn dan de AOW-leeftijd met loon uit vroegere dienstbetrekking (waarin wel of geen AOW-uitkering is begrepen)
- werknemers die u opnieuw in dienst neemt
  Voorwaarde is wel dat de gegevens voor de loonheffingen intussen niet zijn veranderd. Uw werknemer moet bij het begin van de werkzaamheden ervoor tekenen dat de gegevens nog juist zijn.
- werknemers die een uitkering krijgen op basis van de Participatiewet
- (ex-)werknemers die een ZW- of WW-uitkering krijgen en van wie u naam, adres, woonplaats en bsn aan de uitkeringsinstantie hebt doorgegeven
- werknemers jonger dan de AOW-leeftijd met loon uit vroegere dienstbetrekking van wie u weet dat zij naast hun loon een Waz-, Wajong- of Anw-uitkering hebben
- werknemers die ouder zijn dan de AOW-leeftijd met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking
- werknemers die in Nederland wonen en ouder zijn dan de AOW-leeftijd met een AOW-uitkering
- werknemers met een tegemoetkoming volgens de Wet Tegemoetkoming Arbeidsongeschikten
- werknemers die binnen een samenhangende groep inhoudingsplichtigen van werkgever wisselen (zie paragraaf 3.6)

De AOW-leeftijd is voor 2024 tot en met 2027 vastgesteld op 67 jaar.

Let op
U moet wel de identiteit vaststellen van werknemers met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking (zie paragraaf 2.2).

Loonheffingskorting
Of u de loonheffingskorting wel of niet toepast, bepaalt de werknemer. U past de loonheffingskorting alleen toe als de werknemer u daar schriftelijk, met datum en handtekening, om vraagt (zie paragraaf 24.1). Daarop zijn een aantal uitzonderingen. Voor de volgende werknemers is deze opgaaf niet nodig:

- meewerkende kinderen voor wie de bijzondere regeling voor meewerkende kinderen geldt (zie ook paragraaf 18.11)
  U past de loonheffingskorting toe.
- werknemers die een AOW- uitkering ontvangen
  De SVB mag de loonheffingskorting altijd toepassen op de AOW-uitkering. De uitkeringsgerechtigde kan de SVB altijd verzoeken om de loonheffingskorting niet toe te passen.

2.3.3 Gegevens voor de loonheffingen controleren en administreren

Als u gegevens voor de loonheffingen van uw werknemer krijgt, moet u deze controleren en vervolgens vastleggen in uw administratie (zie hoofdstuk 3).

Woonplaats werknemer controleren
Om de juiste loonbelastingtabel te kunnen gebruiken, moet u weten in welk land uw werknemer woont. Controleer dus ook of u de juiste woonplaats van uw werknemer krijgt. Als uw werknemer een verblijfplaats in Nederland doorgeeft, wil dat nog niet zeggen dat hij ook inwoner van Nederland is.

Een werknemer die hier zijn permanente woon- of verblijfplaats heeft, is inwoner van Nederland. Bij een werknemer die zowel in Nederland als in het buitenland woont of verblijft, is het voor de vraag of hij inwoner van Nederland is van belang of de werknemer een duurzame persoonlijke band met Nederland heeft. Hij is alleen inwoner van Nederland als zijn sociale en economische leven zich hier afspeelt. Woont het gezin van de werknemer bijvoorbeeld in het buitenland, gaan zijn kinderen daar naar school en houdt hij daar bankrekeningen aan, dan kunt u aannemen dat hij geen inwoner van Nederland is. Zie voor meer informatie over wat het woonadres is paragraaf 29.1.

Bij een werknemer zonder gezin is ook zijn intentie van belang: verblijft uw werknemer in Nederland en is hij van plan zich hier te vestigen, dan mag u aannemen dat hij in Nederland woont. Is hij van plan om hier alleen korte tijd te blijven, dan mag u aannemen dat hij geen inwoner van Nederland is.

Waar een werknemer woont, bepaalt u op basis van alle feiten en omstandigheden die u bekend zijn: bijvoorbeeld de woonplaats die de werknemer u aanlevert als 1 van de gegevens van de loonheffingen, reiskostenvergoedingen die u hem betaalt en gegevens voor beoordeling van de verzekeringsplicht.

2.3.4 Gegevens voor de loonheffingen bewaren

U bewaart de gegevens voor de loonheffingen ten minste 5 kalenderjaren na het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking eindigt. U bewaart de gegevens bij de loonadministratie. Wij kunnen om deze gegevens vragen (zie ook paragraaf 3.5).

2.3.5 Gevolgen bij ontbreken van gegevens

Ontbreken de voor de loonheffingen noodzakelijke gegevens van uw werknemer, dan past u het anoniementarief toe (zie paragraaf 2.6). Doet u dit niet, dan kan dit leiden tot een betalingsverzuim waarvoor wij u een verzuimboete kunnen opleggen.

De werknemer zelf is ook verplicht om u de gegevens voor de loonheffingen door te geven. Doet hij dat niet, dan kan hij ook van ons een verzuimboete krijgen.

2.4 Eerstedagsmelding doen

Een eerstedagsmelding (hierna: edm) moet u doen als u van ons daarvoor een verplichting hebt gekregen. We leggen een edm-verplichting op in de volgende situaties:

- U hebt een naheffingsaanslag gekregen, omdat u uw werknemers niet in de loonadministratie hebt opgenomen.
- U hebt van ons een vergrijpboete gekregen, omdat u de loonheffingen niet of te laat hebt betaald.
- U wordt strafrechtelijk vervolgd, omdat u:
  - werknemers in dienst hebt die illegaal in Nederland zijn
  - uw bedrijf niet bij het handelsregister hebt ingeschreven
  - uw verplichtingen voor de loonheffingen niet bent nagekomen
- U hebt een boete gekregen, omdat u illegale werknemers in dienst hebt.

Hebt u geen verplichting om eerstedagsmeldingen te doen? Het kan zijn dat uw software automatisch edm's aan ons verstuurt. We verzoeken u om die meldingen dan stop te zetten.

2.5 Overgang van onderneming

Een overgang van onderneming kan gevolgen hebben voor de loonheffingen, zoals voor de gedifferentieerde premie Whk en de sectoraansluiting (zie paragraaf 7.1.1). Deze gevolgen kunnen er ook zijn bij een dergelijke overgang bij faillissement. De overdragende en de verkrijgende werkgever (of de curator in het geval van een faillissement) geven de verandering (samen) aan ons door met het formulier 'Melding Loonheffingen Overdracht van activiteiten'. De verkrijgende werkgever hoeft van een werknemer niet opnieuw de gegevens voor de loonheffingen te krijgen als hij deze gegevens van de overdragende werkgever heeft gekregen. Als de overdragende werkgever ook een kopie van het identiteitsbewijs van de werknemer overdraagt, hoeft de verkrijgende werkgever ook niet opnieuw de identiteit vast te stellen.

Voorwaarden overgang van onderneming

Een overgang van onderneming is geregeld in artikel 7:662 Burgerlijk Wetboek (BW). Van een overgang van onderneming is sprake als aan de volgende 4 cumulatieve voorwaarden is voldaan. Er moet sprake zijn van:

1 een overgang
2 ten gevolge van een overeenkomst, fusie of splitsing
3 van een economische eenheid
4 die haar identiteit behoudt.

Dus als aan deze vier voorwaarden is voldaan, is sprake van een overgang van onderneming. Het maakt daarbij niet uit of de overdragende en de verkrijgende werkgever de overgang wel of niet een overgang van onderneming noemen. Hieronder vindt u een uitleg over de 4 voorwaarden.

2.5.1 Voorwaarde 1: een overgang

Van een overgang is sprake als een andere (rechts)persoon de onderneming gaat exploiteren. Een andere (rechts)persoon wordt dus verantwoordelijk voor het drijven en het voortzetten van de onderneming.
Van een overgang is bijvoorbeeld ook sprake bij het inbrengen van een eenmanszaak of vennootschap onder firma in een bv. De verkoop of aankoop van aandelen is geen overgang van onderneming, omdat de rechtspersoon die de onderneming exploiteert niet wijzigt. Alleen de aandeelhouders van de rechtspersoon wijzigen.

Voorbeeld 1
Bakker A exploiteert een bakkerij in de vorm van een bv. De bakker wil stoppen met zijn bakkerij. Hij verkoopt alle activa en passiva van zijn bakkerij aan bakker B die de bakkerij gaat voortzetten. Alle werknemers van de bakkersonderneming gaan ook mee over. In deze situatie wordt voldaan aan de voorwaarde overgang.

Voorbeeld 2
Bakker C exploiteert, net als bakker A van voorbeeld 1, een bakkerij in de vorm van een bv. Bakker C wil stoppen met zijn bakkerij. Hij draagt de bakkerij over door overdracht van de aandelen van de bv. Nu wordt niet voldaan aan de voorwaarde overgang. Alle activa en passiva en de werknemers blijven in de bv. De rechtspersoon die de onderneming drijft, wijzigt in dat geval niet.

2.5.2 Voorwaarde 2: een overeenkomst, fusie of splitsing

De overgang moet plaatsvinden ten gevolge van een overeenkomst, fusie of splitsing. Een overeenkomst is bijvoorbeeld een koopovereenkomst tussen de overdragende en de verkrijgende werkgever. De voorwaarde 'ten gevolge van een overeenkomst' wordt ruim uitgelegd. De overeenkomst hoeft niet op papier te zijn gezet en ook maakt het niet uit of de overdragende en de verkrijgende werkgever rechtstreeks met elkaar afspraken hebben gemaakt. Zo kan ook sprake zijn van overgang van onderneming bij het opnieuw aanbesteden van bepaalde werkzaamheden en bij het stopzetten en aan een andere partij verlenen van een subsidie.

Er kan ook sprake zijn van een overgang van onderneming bij een fusie of splitsing. Het gaat hierbij om de juridische fusie (artikel 2:309 BW) of splitsing (artikel 2:334a BW).

Voorbeeld 1
Een gemeente verleent subsidie aan een stichting voor het verrichten van bepaalde activiteiten. De subsidie aan de stichting wordt stopgezet. De gemeente verleent de subsidie vervolgens aan een andere stichting. Door het stopzetten van de subsidie moet de eerste stichting de activiteiten staken. De tweede stichting neemt deze activiteiten en alle werknemers over. Dit is een overgang van onderneming, mits ook aan de overige voorwaarden van een overgang van onderneming is voldaan. Het is niet nodig dat de eerste en de tweede stichting rechtstreeks met elkaar hierover afspraken hebben gemaakt.

Voorbeeld 2
Een bank heeft de schoonmaakwerkzaamheden uitbesteed aan een schoonmaakbedrijf. De bank is ontevreden over het schoonmaakbedrijf en zegt de overeenkomst met het schoonmaakbedrijf op. De bank gaat een schoonmaakovereenkomst aan met een ander schoonmaakbedrijf. Het andere schoonmaakbedrijf neemt 5 van de 6 schoonmakers van het eerste schoonmaakbedrijf over om de schoonmaakwerkzaamheden te gaan verrichten. Dit is een overgang van onderneming, mits aan alle voorwaarden van een overgang van onderneming is voldaan. Het is niet nodig dat beide schoonmaakbedrijven rechtstreeks met elkaar hierover afspraken hebben gemaakt.

2.5.3 Voorwaarde 3: een economische eenheid

Met de term 'onderneming' in 'overgang van onderneming' wordt feitelijk een economische eenheid bedoeld. Een economische eenheid is een duurzaam georganiseerd geheel van personen en middelen, waarmee een economische activiteit met een eigen doelstelling kan worden uitgeoefend. Een 'economische activiteit' houdt iedere activiteit in die bestaat uit het aanbieden van goederen en diensten op een bepaalde markt. Het maakt niet uit of winst wordt gemaakt. Een economische eenheid kan een gehele onderneming zijn, maar ook een vestiging of een onderdeel van een onderneming (bijvoorbeeld een afdeling), of een onderdeel van een vestiging. Een economische eenheid moet een zekere duurzaamheid hebben en kan niet beperkt zijn tot de uitvoering van een bepaald project.

Voorbeeld
Een aannemingsbedrijf heeft de opdracht gekregen om een pand te bouwen. Het aannemingsbedrijf draagt deze opdracht over aan een ander aannemingsbedrijf. De opdracht tot het bouwen van het pand is geen economische eenheid. De opdracht is namelijk beperkt tot het bouwen van het pand en mist zo de vereiste duurzaamheid.

2.5.4 Voorwaarde 4: behoud van identiteit

Bij de voorwaarde 'behoud van identiteit' moet worden nagegaan of sprake is van de overdracht van een lopende onderneming. De verkrijgende werkgever moet daarbij de exploitatie voortzetten of hervatten. Om dit vast te stellen moet rekening worden gehouden met alle feitelijke omstandigheden, zoals:

- de aard van de betrokken onderneming of vestiging
- het al dan niet overdragen van materiële activa zoals gebouwen en roerende goederen
- de waarde van de immateriële activa op het tijdstip van de overdracht
- het al dan niet overnemen van vrijwel al het personeel door de verkrijgende werkgever
- het al dan niet overdragen van de klantenkring
- de mate waarin de voor en na de overdracht verrichte activiteiten met elkaar overeenkomen en de duur van een eventuele onderbreking van die activiteiten

Of sprake is van identiteitsbehoud moet blijken uit alle feitelijke omstandigheden, die u in onderlinge samenhang beoordeelt en weegt. Alle feitelijke omstandigheden bekijkt u in relatie tot de uitgeoefende activiteit, de productiewijze of de bedrijfsvoering van de onderneming, vestiging of het onderdeel daarvan.

Voorbeeld
Een pizzarestaurant wordt verkocht aan een verkrijgende werkgever. De verkrijgende werkgever zet het pizzarestaurant zonder onderbreking voort, met behoud van de klantenkring, het pand, de inboedel en alle werknemers. In dit geval behoudt het pizzarestaurant dezelfde identiteit. Zou de verkrijgende werkgever na de overname het restaurant voor drie maanden sluiten, ingrijpend verbouwen, voortzetten als tapasbar, daardoor de oude klantenkring verliezen en slechts 1 van de 8 werknemers van het pizzarestaurant overnemen, dan behoudt het pizzarestaurant niet dezelfde identiteit.

2.5.5 Moment van overgang van onderneming

Het moment waarop de overgang van onderneming plaatsvindt is het moment waarop de exploitatie van de onderneming daadwerkelijk overgaat. Dit moment wordt bepaald door de feitelijke omstandigheden. Bij juridische fusies of splitsingen wordt de datum waarop de exploitatie overgaat bij notariële akte bepaald. Bij een koopovereenkomst is de datum waarop de exploitatie daadwerkelijk overgaat doorslaggevend en dus niet de datum waarop de koopovereenkomst wordt ondertekend.

Voorbeeld
De overdragende werkgever verkoopt zijn onderneming op basis van een activa-passivatransactie aan de verkrijgende werkgever. De verkoopovereenkomst wordt getekend op 15 november. De daadwerkelijke exploitatie van de onderneming en de exploitatierisico's die daarmee samenhangen gaan per 1 december over van de overdragende werkgever op de verkrijgende werkgever. Het moment van de overgang is daarmee 1 december. Dit is de datum die u bij vraag 3a vermeldt op het formulier 'Melding Loonheffingen Overdracht van activiteiten'.

2.5.6 Arbeidsrechtelijke gevolgen bij een overgang van onderneming

Het arbeidsrecht heeft ten doel om werknemers te beschermen bij verandering van werkgever als gevolg van een overgang van onderneming. Zo gaan bij een overgang van onderneming alle werknemers die werkzaam zijn bij de overgedragen onderneming (de betrokken werknemers), van rechtswege (automatisch) over van de overdragende naar de verkrijgende werkgever. De verkrijgende werkgever kan dus niet kiezen welke werknemers mee overgaan. Arbeidsrechtelijk is het bij een overgang van onderneming niet nodig dat een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten tussen de werknemer en de verkrijgende werkgever.

Werknemers die betrokken zijn bij een overgang van onderneming behouden van rechtswege de rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomst die zij met de overdragende werkgever hadden. De verkrijgende werkgever en de werknemer hoeven dus niet opnieuw te onderhandelen over salaris, vakantiedagen en dergelijke. Er kunnen echter wel uitzonderingen gelden op het overgaan van de rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomst. Voorbeelden hiervan zijn pensioen en bedrijfsgebonden arbeidsvoorwaarden.

Let op
Na faillissement kan ook sprake zijn van een overgang van onderneming. De arbeidsrechtelijke bescherming bij een overgang van onderneming geldt dan niet.

2.6 Anoniementarief

Het anoniementarief past u toe in de volgende situaties:

- Uw werknemer heeft u zijn naam, adres, woonplaats of bsn niet verstrekt (vóór de 1e werkdag of op de 1e werkdag als u op deze dag uw werknemer aanneemt) (zie ook paragraaf 2.3.1).
- U stelt de identiteit van uw werknemer die loon uit tegenwoordige dienstbetrekking geniet niet vast.
- U bewaart deze gegevens niet of niet op de juiste manier bij uw loonadministratie. Dit is alleen van toepassing bij een werknemer die loon uit tegenwoordige dienstbetrekking geniet.
- U weet dat u onjuiste gegevens van uw werknemer hebt gekregen of u had dat kunnen weten.
- Uw werknemer heeft geen geldige verblijfs- of tewerkstellingsvergunning. Dit is alleen van toepassing bij een werknemer die loon uit tegenwoordige dienstbetrekking geniet.

Betaalt u loon uit vroegere dienstbetrekking (zie paragraaf 4.3), dan past u het anoniementarief toe als uw werknemer u zijn naam, adres, woonplaats of bsn niet heeft verstrekt, voordat u de eerste betaling aan deze werknemer doet. Of als u weet dat u onjuiste gegevens van uw werknemer hebt gekregen of u had dat kunnen weten.

Als u het anoniementarief toepast, houdt u 52% loonbelasting/premie volksverzekeringen in. U houdt geen rekening met:

- de loonheffingskorting (zie ook paragraaf 24.1)
- het maximumpremieloon voor de premies werknemersverzekeringen (zie paragraaf 7.7.1)
- het maximumbijdrageloon voor de werkgeversheffing Zvw (zie hoofdstuk 8)
- het maximumbijdrageloon voor de bijdrage Zvw (zie hoofdstuk 8)

U mag het anoniementarief achteraf corrigeren als u het door een fout in de administratie ten onrechte hebt toegepast. Bijvoorbeeld als de werknemer zijn bsn wel op tijd had aangeleverd, maar het nog niet in de administratie was verwerkt. Dan is er sprake van foutherstel.

Als u in de loop van het jaar alsnog de volledige/juiste gegevens krijgt, past u vanaf dat moment het reguliere tarief toe. Maar voor inhoudingen vanaf 2023 mag u, na ontvangst van de volledige/juiste gegevens, eerdere inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen tegen het anoniementarief wel herstellen, voor zover u die in hetzelfde jaar gedaan hebt. U moet dan correcties voor de eerdere aangiften van dat jaar verzenden.

Voorbeeld
Werknemer A komt op 1 maart in dienst. Hij verstrekt u geen bsn. U past daarom het anoniementarief van 52% toe. Zijn bruto maandloon is € 1.000. U hebt van maart tot en met juli telkens € 520 ingehouden. Begin augustus geeft hij u alsnog zijn bsn. Vanaf de eerstvolgende loonbetaling past u de tijdvaktabel toe. Bij een maandloon van € 1.000 is de inhouding met de maandtabel € 10 (bedrag indicatief als voorbeeld). U mag correcties verzenden voor de tijdvakken maart tot en met juli. Dat doet u bij de aangifte over augustus. Die correcties houden in dat u voor die 5 aangiften € 520 - € 10 = € 510 kunt verrekenen met uw aangifte over augustus. Dit bedrag van (5 x € 510 =) € 2.550 verrekent u netto met uw werknemer. U hebt dit bedrag achteraf gezien immers minder ingehouden.

De werknemer voor wie u het anoniementarief hebt toegepast, maar voor wie u geen gebruik hebt gemaakt van de correctiemogelijkheid, kan de (hoge) ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen verrekenen via zijn aangifte inkomstenbelasting. Zie voor deze werknemers voor de heffing van premies werknemersverzekeringen paragraaf 7.7.2 en voor de bijdrage Zvw paragraaf 8.2.4.

Let op
Voor anonieme werknemers geldt een aparte tabel voor de eindheffing (zie tabel 5.5 en 6.5 achter in dit handboek).

3 Loonadministratie aanleggen

Als u 1 of meer werknemers in dienst neemt, moet u een loonadministratie gaan bijhouden. Deze administratie moet aan bepaalde voorwaarden voldoen. Dat is onder meer nodig om ons de juiste gegevens te kunnen verstrekken.

Voor uw loonadministratie hebt u informatie van ons nodig (zie paragraaf 3.1). U hebt een aantal algemene (zie paragraaf 3.2) en bijzondere (zie paragraaf 3.3) administratieve verplichtingen. Daarnaast hebt u te maken met inkomstenverhoudingen (zie paragraaf 3.4). Verder stellen wij eisen aan de bewaarplaats en de bewaartermijnen van uw loonadministratie en kunnen wij een controle bij u instellen (zie paragraaf 3.5).

Bestaat uw bedrijf uit meerdere zelfstandige bedrijfsonderdelen en wilt u uw administratieve lasten verminderen? Vraag ons dan om u aan te wijzen als samenhangende groep inhoudingsplichtigen (zie paragraaf 3.6).

3.1 Informatie die u nodig hebt voor de loonadministratie

U hebt verschillende soorten informatie nodig voor uw loonadministratie. Een deel van die informatie krijgt u van ons. Wij zorgen ervoor dat u de informatie op tijd krijgt. Sommige informatie sturen wij per post (zie paragraaf 3.1.1), andere informatie vindt u op belastingdienst*nl (zie paragraaf 3.1.2). Hebt u een geautomatiseerde loonadministratie (zie paragraaf 3.1.3), dan is sommige informatie daar al in verwerkt. Bij een handmatige loonadministratie (zie paragraaf 3.1.4) moet u meer zelf doen.

Let op
Wijzigt de rechtsvorm van uw onderneming? Dit heeft onder andere invloed op de informatie die u nodig hebt. Geef dit dus zo snel mogelijk door aan de Kamer van Koophandel. Ook moet u ons het formulier 'Melding Loonheffingen Overdracht van activiteiten' sturen. U kunt dit formulier downloaden van belastingdienst*nl

3.1.1 Informatie per post

Een deel van de informatie krijgt u van ons toegestuurd via de post. Het gaat (als dat voor u van toepassing is) bijvoorbeeld om:

- de 'Aangiftebrief loonheffingen', waarin staat wanneer u aangifte moet doen.
  U krijgt deze elk jaar in november.
- de beschikking waarin staat bij welke sector u bent aangesloten, zodat u de juiste sectorpercentages gebruikt.
  U krijgt deze na uw aanmelding als werkgever en als u een wijziging doorgeeft.
- informatie over de premies werknemersverzekeringen, zoals de beschikking of mededeling met het gedifferentieerde premiepercentage Werkhervattingskas (Whk).
  U krijgt de beschikking of mededeling elk jaar in december.

Let op
Verhuist uw bedrijf? Geef dan uw nieuwe adres zo snel mogelijk door aan de Kamer van Koophandel. De Kamer van Koophandel geeft de adreswijziging aan ons door. Door het snel door te geven, voorkomt u dat wij uw post naar het oude adres sturen.

3.1.2 Digitale informatie

Het loonheffingennieuws vindt u op belastingdienst*nl/loonheffingen bij 'Nieuws'. U kunt gebruikmaken van de functionaliteit rss-feed om op de hoogte te blijven van onze nieuwberichten. Kies voor 'werkgevers'.

3.1.3 Geautomatiseerde loonadministratie

Maakt u gebruik van een salarissoftwarepakket? Dan heeft uw softwareleverancier vaak al specificaties en jaarafhankelijke gegevens, zoals percentages en rekenvoorschriften, in het salarissoftwarepakket verwerkt. Dit betekent dat uw software met deze jaarafhankelijke gegevens de loonheffingen voor u berekent en u daarmee aangifte loonheffingen kunt doen. Deze gegevens kunt u vaak al in een vroeg stadium inzien op odb*belastingdienst*nl onderdeel 'Salaris'.

Zelf salarissoftware ontwikkelen

Wij kunnen u actief helpen. Als softwareontwikkelaar kunt u zich bij ons aanmelden voor een ondersteuningsabonnement. U krijgt dan bijvoorbeeld toegang tot onze testfaciliteiten en tot onze speciale servicedesk voor softwareontwikkelaars. Of vraag een gesprek aan met een van onze accountmanagers.

3.1.4 Handmatige loonadministratie

Gebruikt u geen salarissoftwarepakket? Dan gebruikt u de loonbelastingtabellen voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen (zie paragraaf 9.3). Voor de tabellen vanaf 2021 gebruikt u de Rekenhulp Loonbelastingtabellen. Na het beantwoorden van enkele vragen genereert de rekenhulp de juiste loonbelastingtabel voor u. De rekenhulp vindt u op belastingdienst*nl/tabellen.

Tabellen met percentages van de overige loonheffingen vindt u in dit handboek.

3.2 Algemene administratieve verplichtingen

U moet alle gegevens van de werknemer administreren. Een deel van die gegevens zet u op de loonstaat, die u per dienstbetrekking moet aanleggen (zie paragraaf 3.2.1). Overige gegevens, zoals het arbeidscontract, bewaart u bij de loonadministratie (zie paragraaf 3.2.2). Verder moet u aan uw werknemers een loonstrook (zie hoofdstuk 12) en een jaaropgaaf (zie hoofdstuk 15) geven.

3.2.1 Loonstaat aanleggen

In een loonstaat houdt u gegevens van de werknemer en zijn loon bij, zoals persoonsgegevens, toepassing van de loonheffingskorting en het nummer inkomstenverhouding (zie paragraaf 3.4.2). Als uw werknemer meer dan 1 dienstbetrekking bij u heeft, moet u voor elke dienstbetrekking een loonstaat aanleggen. Jaarlijks legt u vóór de 1e loonbetaling een loonstaat aan. Als u gebruikmaakt van een salarissoftwarepakket, legt het pakket de loonstaten aan. U moet een loonstaat hebben voor elke werknemer of uitkeringsgerechtigde (hierna: werknemer) die bij u in echte of fictieve dienstbetrekking (zie hoofdstuk 1) is.

Voor een meewerkend kind (zie paragraaf 18.11) of iemand die van u een bijstandsuitkering krijgt, hoeft u geen loonstaat aan te leggen.

> **Let op**
> Krijgt uw werknemer van u loon uit meerdere inkomstenverhoudingen? Leg dan bij voorkeur een loonstaat per inkomstenverhouding aan (zie paragraaf 3.4). Houd voor de berekening van de loonheffingen rekening met het totaal van deze lonen (zie paragraaf 9.6).

In hoofdstuk 11 vindt u meer informatie over het bijhouden van de loonstaat.

Model loonstaat
Als u geen volledig geautomatiseerde loonadministratie gebruikt, of uw loonadministratie niet uitbesteedt, moet u zelf zorgen voor loonstaten. U kunt het Model loonstaat downloaden van belastingdienst*nlU mag afwijken van dit model, maar de loonstaten moeten op een duidelijke manier ten minste de gegevens bevatten die op het model staan.

Wilt u of het bureau dat uw loonadministratie verzorgt, een loonstaat gebruiken waarop niet al deze gegevens staan? Dan moet u daarvoor toestemming aan ons vragen. Wij kunnen voorwaarden stellen. U vraagt toestemming door een verzoek in te dienen bij uw belastingkantoor.

3.2.2 Overige gegevens bij de loonadministratie

Naast de loonstaat moet u alle gegevens over uw werknemer administreren die van belang zijn voor onze controles. Zoals:
- het arbeidscontract
- de opgaaf van gegevens voor de loonheffingen (zie paragraaf 2.3)
- de kopie van het identiteitsbewijs (zie paragraaf 2.2)
- verlof- en ziektestaten
- doelgroepverklaringen
- leerwerkovereenkomsten op grond van de beroepsbegeleidende leerweg

Werken in uw bedrijf personen die in dienst zijn van een buitenlandse onderneming? Dan raden wij u aan een kopie te maken van de originele detacheringsverklaring. Het buitenlandse socialezekerheidsorgaan geeft deze detacheringsverklaring af. Bij een detachering binnen de EU is dit het formulier A1/certificate of coverage.

Verder raden wij u aan om bij de loonadministratie alle berekeningen te bewaren waaruit de aansluiting blijkt tussen de aangiften en de boekhouding (zie paragraaf 3.5.3).

3.3 Bijzondere administratieve verplichtingen

Er gelden bijzondere administratieve verplichtingen voor:
- vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen (zie paragraaf 3.3.1)
- loonbestanddelen die onder de eindheffing vallen (zie paragraaf 3.3.2)
- beschikkingen, verklaringen en andere officiële documenten (zie paragraaf 3.3.3)
- afdrachtverminderingen (zie paragraaf 3.3.4)
- vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor vervoer (zie paragraaf 3.3.5)

3.3.1 Vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen

Bij de loonadministratie moet u de gegevens vastleggen van:
- vrijgestelde diensttijduitkeringen en -verstrekkingen (zie paragraaf 21.2.1)
- eenmalige uitkeringen en verstrekkingen bij het overlijden van de werknemer, zijn echtgenoot of partner, zijn eigen kinderen of pleegkinderen (zie paragraaf 21.1.6 en 21.1.8)

U mag deze gegevens ook op een andere plaats dan bij de loonadministratie vastleggen. U moet dan voldoen aan de volgende voorwaarden:
- U meldt de bewaarplaats vooraf schriftelijk aan uw belastingkantoor.
- Bij een controle zorgt u ervoor dat de gegevens beschikbaar zijn.

Regels bij een decentrale kas

Hebt u 1 loonadministratie voor meerdere vestigingen? Dan kan het zijn dat u vergoedingen en verstrekkingen doet vanuit de kas van een nevenvestiging. Dat zijn dan vergoedingen of verstrekkingen uit een decentrale kas. U kunt de administratie van deze vergoedingen en verstrekkingen bij de decentrale kas bewaren, als u voldoet aan de volgende voorwaarden:

- U meldt vooraf aan ons dat u gebruikmaakt van een decentrale kas.
- De centrale loonadministratie bepaalt op welke manier de decentrale kas beoordeelt of de uitkeringen en verstrekkingen belast zijn.
- De centrale loonadministratie bepaalt op welke manier de decentrale kas doorgeeft welk deel van de uitkeringen en verstrekkingen volledig of gedeeltelijk tot het loon horen.
- De centrale loonadministratie bepaalt op welke manier de decentrale kas de gegevens en (bewijs) stukken archiveert.
- In de centrale loonadministratie legt u vast waar de decentrale kassen zich bevinden.
- U brengt de decentrale administratie volledig of gedeeltelijk over naar de centrale loonadministratie als wij daar bij een controle om vragen.

3.3.2 Loonbestanddelen die onder de eindheffing vallen

Voor bepaalde vormen van het loon berekent u de loonbelasting/premie volksverzekeringen of alleen de loonbelasting in de vorm van een eindheffing (zie hoofdstuk 10 en 25). De eindheffing houdt u niet in op het loon van de werknemer, maar komt voor uw rekening.

Bij de loonadministratie moet u de gegevens vastleggen van de loonbestanddelen waarop u een eindheffing toepast.

Eindheffing werkkostenregeling

Voor de eindheffing werkkostenregeling (zie hoofdstuk 10) moet u in ieder geval het volgende in uw administratie bijhouden:

- op collectief niveau:
  - alle loonbestanddelen die u aanwijst als eindheffingsloon
  - de berekening van de eindheffing als u boven de vrije ruimte uitkomt
- per werknemer: gerichte vrijstellingen, die u hebt aangewezen als eindheffingsloon

U houdt alle loonbestanddelen die u aanwijst als eindheffingsloon dus op collectief niveau bij in uw administratie, ook als het gaat om eindheffingsloon voor een gerichte vrijstelling. U boekt het eindheffingsloon niet per werknemer in de loonstaat. Zie paragraaf 4.6 voor meer informatie over vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen.

Als u gebruikmaakt van een gerichte vrijstelling, moet u dit eindheffingsloon bovendien per werknemer opnemen in uw administratie, maar niet in de loonstaat. Vergoedt of verstrekt u meer dan het normbedrag dat voor de gerichte vrijstelling geldt, dan is er sprake van een bovenmatig deel van de gerichte vrijstelling. Wijst u ook dit bovenmatige deel geheel of gedeeltelijk aan als eindheffingsloon, dan neemt u ook dat deel op collectief niveau in uw administratie op als eindheffingsloon. Behandelt u het bovenmatige deel geheel of gedeeltelijk als loon van de werknemer? Dan boekt u dat deel in zijn loonstaat. Zie paragraaf 22.1 voor meer informatie over gerichte vrijstellingen.

Overige loonbestanddelen die onder de eindheffing vallen

Voor de andere eindheffingen (zie hoofdstuk 25) moet u het volgende in uw administratie bijhouden:

- het loon of de verstrekkingen die u met de eindheffing belast
- hoe u de eindheffing hebt berekend

U houdt het eindheffingsloon op collectief niveau bij in uw administratie. U boekt het niet per werknemer in de loonstaat.

3.3.3 Beschikkingen, verklaringen en andere officiële documenten

Krijgt u van uw werknemer een kopie van een beschikking of een verklaring, bijvoorbeeld een machtiging om een lager percentage te gebruiken dan de tabel bijzondere beloningen aangeeft? Dan bewaart u die bij de loonadministratie. Ook kopieën van andere officiële documenten, zoals een identiteitsbewijs, bewaart u bij de loonadministratie.

3.3.4 Afdrachtverminderingen

Er zijn 2 verschillende afdrachtverminderingen. Elke afdrachtvermindering heeft zijn eigen administratieve voorschriften. Zie hoofdstuk 26 voor meer informatie hierover.

3.3.5 Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor vervoer

Voor elk type vervoer, bijvoorbeeld een eigen auto, een auto van de zaak of een fiets, gelden aparte administratieve voorschriften. Zie hoofdstuk 23 voor meer informatie hierover.

3.4 Inkomstenverhouding

In de aangifte loonheffingen vragen wij u niet naar de gegevens van de dienstbetrekking, maar naar de gegevens van de inkomstenverhouding. Dat is omdat UWV de gegevens van uw werknemers per inkomstenverhouding administreert in de polisadministratie. Uw werknemer ziet deze gegevens per inkomstenverhouding terug in het 'Digitaal verzekeringsbericht' en in zijn vooraf ingevulde aangifte inkomstenbelasting. Daarom is het handig dat u uw loonadministratie inricht per inkomstenverhouding.

De inkomstenverhouding is meestal gelijk aan de echte dienstbetrekking (zie paragraaf 1.2.1), de fictieve dienstbetrekking (zie paragraaf 1.2.2) of de vroegere dienstbetrekking (zie paragraaf 1.2.3). Maar ook de relatie met sommige artiesten en beroepssporters (zie paragraaf 1.2.5) is een inkomstenverhouding. U kunt meer dan 1 inkomstenverhouding hebben met een werknemer (zie paragraaf 3.4.1).

In de aangifte loonheffingen en in de polisadministratie kenmerkt een inkomstenverhouding zich door de combinatie van de volgende 3 gegevens:

- uw loonheffingennummer
- het burgerservicenummer (bsn) van de werknemer of, als dat er niet is, het personeelsnummer
- het nummer inkomstenverhouding (zie paragraaf 3.4.2)

Let op

Het begrip 'inkomstenverhouding' is een administratief begrip in de aangifte loonheffingen. De regels voor het gebruik van inkomstenverhoudingen staan in dit handboek en in de Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen. Deze documenten hebben niet dezelfde status als wet- en regelgeving.
Vooruitlopend op de inwerkingtreding van het Besluit inkomstenverhouding (Besluit IKV) zijn de huidige regels voor het gebruik van inkomstenverhoudingen vastgesteld in de 'Regeling gegevensuitvraag loonaangifte'.
Als uw software nu al is ingericht conform het Besluit IKV mag u ook nu al handelen zoals in dit besluit staat. Ook als dat afwijkt van wat u in dit handboek of de gegevensspecificaties leest.

Meer informatie over het Besluit IKV en de inwerkingtreding daarvan vindt u op rijksoverheid*nl

3.4.1 Begin en einde van een inkomstenverhouding

Als een dienstbetrekking ontstaat, ontstaat ook een inkomstenverhouding. Als een dienstbetrekking eindigt, eindigt ook de inkomstenverhouding. Tijdens een dienstbetrekking kan een nieuwe inkomstenverhouding ontstaan. Daarbij kan de oude inkomstenverhouding eindigen of blijven bestaan.
De begin- en einddatum van de inkomstenverhouding geven de geldigheid van de inkomstenverhouding aan.

Voorbeeld

1 Op 20 maart tekenen werkgever en werknemer een contract waarbij de arbeidsovereenkomst per 1 april ingaat. De datum aanvang inkomstenverhouding is dan 1 april.
2 Een werknemer beëindigt zijn arbeidsovereenkomst. De laatste dag van de geldigheid van de arbeidsovereenkomst is daarbij 14 mei. Vanaf 15 mei geldt de arbeidsovereenkomst niet meer. De datum einde inkomstenverhouding is dan 14 mei.

Let op 1

Een tijdelijke uitbreiding van het aantal contracturen hoeft niet altijd een andere arbeidsovereenkomst te zijn en daarmee is er dan ook niet altijd sprake van een andere inkomstenverhouding.
Er is wel sprake van een nieuwe arbeidsovereenkomst als:

- de werkzaamheden of arbeidsvoorwaarden voor de urenuitbreiding wezenlijk verschillen van die van de bestaande arbeidsovereenkomst.
- u met de werknemer voor de urenuitbreiding expliciet een aparte arbeidsovereenkomst bent overeengekomen.

Verwerking in de aangifte loonheffingen

Als een tijdelijke urenuitbreiding leidt tot een nieuwe arbeidsovereenkomst mag u, totdat het Besluit IKV in werking treedt, kiezen hoe u de tijdelijke urenuitbreiding verwerkt in de aangifte loonheffingen:

- U mag deze verwerken in dezelfde inkomstenverhouding als die van het loon uit de eerdere dienstbetrekking.
- U mag deze verwerken in een andere inkomstenverhouding.
  Zie ook paragraaf 7.2.1.

1 inkomstenverhouding: oude eindigt, nieuwe ontstaat

In de volgende gevallen eindigt de oude inkomstenverhouding en ontstaat een nieuwe inkomstenverhouding terwijl de dienstbetrekking blijft bestaan:

1 U geeft de werknemer aan onder een ander loonheffingensubnummer.
2 Er is sprake van een fusie of bedrijfsovername en het loonheffingennummer verandert. Het maakt hierbij geen verschil of het personeel overgaat in het kader van een overgang van onderneming of niet. Voor overgang van onderneming zie paragraaf 7.6.7.
3 U gaat voor de werknemer werkgeversheffing Zvw betalen in plaats van bijdrage Zvw inhouden, of andersom.
4 De verzekeringssituatie van de werknemer voor de werknemersverzekeringen verandert, bijvoorbeeld wanneer:
   – een stagiair die tijdens zijn stage een fictieve dienstbetrekking had, meteen na zijn stage een arbeidscontract (en dus een echte dienstbetrekking) krijgt
   – een meewerkend kind dat bij de onderneming van de ouder in fictieve dienstbetrekking werkt, bij die onderneming in echte dienstbetrekking gaat werken
   – een werknemer een familierelatie krijgt met de directeur-grootaandeelhouder, waarbij er door die familierelatie geen verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen meer bestaat
     Zie ook de toelichting hierop in paragraaf 29.4 Code invloed verzekeringsplicht.
   – een werknemer de AOW-leeftijd bereikt en blijft werken
     De AOW-leeftijd is voor de jaren 2024 tot en met 2027 vastgesteld op 67 jaar. Als een werknemer de AOW-leeftijd bereikt en blijft werken, blijft hij verzekerd voor de ZW, maar niet voor de andere werknemersverzekeringen. Daarom is er vanaf dat moment een nieuwe inkomstenverhouding. U geeft in de aangifte aan dat hij verzekerd is voor de ZW. In bepaalde software kunt u in deze situatie geen nieuw nummer inkomstenverhouding opnemen. U neemt dan een nieuwe inkomstenperiode op binnen de bestaande inkomstenverhouding.

Let op 2
Als een werknemer die niet verzekerd is voor de werknemersverzekeringen de AOW-leeftijd bereikt en blijft werken, is er geen sprake van een nieuwe inkomstenverhouding.

Let op 3
In de eerste 2 gevallen verandert het loonheffingennummer. Bij voorkeur begint u dan 'opnieuw' te nummeren met nummer 0001 voor het nummer inkomstenverhouding, zie paragraaf 3.4.2. In de laatste 2 gevallen verandert het loonheffingennummer niet. Het is een nieuwe inkomstenverhouding met dezelfde persoon onder hetzelfde loonheffingennummer. U gebruikt voor de nieuwe inkomstenverhouding een nieuw, liefst opvolgend nummer inkomstenverhouding (zie paragraaf 3.4.2).

Let op 4
Als u een ex-werknemer aanneemt, is er sprake van een nieuwe dienstbetrekking en dus ook van een nieuwe inkomstenverhouding (zie ook paragraaf 3.4.2).

Voorbeeld 1
U hebt 2 filialen, filiaal A met loonheffingensubnummer 111111111L01 en filiaal B met loonheffingensubnummer 111111111L02. Uw werknemer stopt per 1 juli met werken bij filiaal A en gaat bij filiaal B werken. De dienstbetrekking met de werknemer verandert niet. U geeft de werknemer per 1 juli aan onder het L02-nummer. De inkomstenverhouding bij filiaal A eindigt op 30 juni, de inkomstenverhouding bij filiaal B begint op 1 juli.

Voorbeeld 2
Bedrijf X fuseert op 1 oktober met bedrijf Y. Er ontstaat een nieuw bedrijf Z. Hoewel er een andere werkgever is met een ander loonheffingennummer, is er sprake van een voortgezette dienstbetrekking. De inkomstenverhoudingen bij bedrijf X en Y eindigen op 30 september, de inkomstenverhoudingen bij bedrijf Z beginnen op 1 oktober.

Geen nieuwe inkomstenverhouding
Er ontstaat geen nieuwe inkomstenverhouding als de verzekeringspositie niet verandert. Bijvoorbeeld:
- U zet een tijdelijk arbeidscontract zonder onderbreking om in een vast arbeidscontract.
- U zet een oproepcontract zonder onderbreking om in een tijdelijk of vast arbeidscontract.
- U zet een nul-urencontract zonder onderbreking om in een tijdelijk of vast arbeidscontract.
- De proeftijd verstrijkt.
- De fase flex en zekerheid verandert (uitzendbranche).
- U gaat tegelijk met het loon ook een WAO- of WIA-uitkering uitbetalen (als eigenrisicodrager of als u de uitkeringen van UWV doorbetaalt). Het is wel verstandig om voor de uitkering die u namens UWV doorbetaalt, een ander nummer inkomstenverhouding te gebruiken (zie hierna bij '2 of meer inkomstenverhoudingen tegelijk: oude loopt door, nieuwe ontstaat').
- De beëindiging van een dienstbetrekking wordt teruggedraaid. Bijvoorbeeld door inkeer, mediation of een uitspraak van een rechter.
- U doet een ex-werknemer een nabetaling met de loon-insystematiek. U geeft de nabetaling aan in de aangifte over het aangiftetijdvak waarin u de nabetaling doet. U gebruikt dan hetzelfde nummer inkomstenverhouding en dezelfde begin- en einddatum die u in uw eerdere aangifte gebruikte.

U blijft in deze situaties hetzelfde nummer inkomstenverhouding gebruiken. Zie paragraaf 3.4.2 voor meer informatie.

2 of meer inkomstenverhoudingen tegelijk: oude loopt door, nieuwe ontstaat

U kunt met dezelfde werknemer meerdere inkomstenverhoudingen hebben. U neemt de werknemer dan onder verschillende nummers inkomstenverhouding op in de aangifte. De volgende situaties zijn mogelijk:

- U hebt binnen een loonheffingennummer meer dan 1 dienstbetrekking met een werknemer. Uw werknemer werkt bijvoorbeeld overdag als boekhouder en 's avonds in een andere dienstbetrekking en met andere voorwaarden als kantoorschoonmaker.
- U hebt binnen een loonheffingennummer 1 dienstbetrekking met een werknemer, maar u splitst zijn loon in 2 (of meer) afzonderlijke delen. Uw werknemer werkt bijvoorbeeld deels in Nederland en deels in het buitenland en u splitst zijn loon in 2 delen (salarysplit).
- U hebt 1 dienstbetrekking met een werknemer. U hebt 2 filialen en voor beide filialen hebt u een loonheffingensubnummer, bijvoorbeeld 111111111L01 en -L02. De werknemer werkt deels in filiaal A en deels in filiaal B. U hebt het loon van de werknemer gesplitst in een A- en een B-deel en geeft die afzonderlijk aan onder de verschillende loonheffingensubnummers.
- U moet voor een uitkeringsgerechtigde werkgeversheffing Zvw betalen én bijdrage Zvw inhouden. U geeft het loon waarvoor u werkgeversheffing Zvw betaalt, en het loon waarop u bijdrage Zvw inhoudt, onder verschillende nummers inkomstenverhouding aan.
- U betaalt in 1 kalenderjaar aan een werknemer loon uit tegenwoordige dienstbetrekking (waarvoor u de witte tabel gebruikt) en loon uit vroegere dienstbetrekking (waarvoor u de groene tabel gebruikt). U neemt deze werknemer voor het loon uit tegenwoordige en het loon uit vroegere dienstbetrekking onder verschillende nummers inkomstenverhouding in de aangifte op. Bijvoorbeeld:
  - U betaalt uw werknemer een ontslaguitkering (loon uit vroegere dienstbetrekking) tegelijk met het laatste reguliere loon (loon uit tegenwoordige dienstbetrekking). Voor de ontslaguitkering gebruikt u een nieuw nummer inkomstenverhouding. Dit geldt ook als u de ontslaguitkering (deels) na het ontslag betaalt.
  - U bent eigenrisicodrager voor de WGA én de ZW en u moet zowel een WGA-uitkering als een ZW-uitkering aan de werknemer betalen. U geeft beide uitkeringen dan aan onder verschillende nummers inkomstenverhouding.
- U betaalt meerdere lonen of uitkeringen uit vroegere dienstbetrekking, waarvan de codes soort inkomstenverhouding verschillen. Voor elke soort loon of uitkering met een eigen code soort inkomstenverhouding gebruikt u een apart nummer inkomstenverhouding.

2 of meer inkomstenverhoudingen tegelijk na afloop van de dienstbetrekking

Ook in de volgende situaties neemt u de werknemer met een tweede of volgende inkomstenverhouding op in de aangifte (dus met een ander nummer inkomstenverhouding):

- U betaalt een ex-werknemer na afloop van de dienstbetrekking nog regulier loon (nabetaling) en óók een ZW-uitkering, namens UWV (zie paragraaf 9.6.2) of als eigenrisicodrager. U geeft het reguliere loon op in de inkomstenverhouding van de dienstbetrekking en de ZW-uitkering in een aparte inkomstenverhouding.
- U neemt een ex-werknemer opnieuw in dienst. Maar u betaalt deze ex-werknemer nog steeds een ZW-uitkering, namens UWV (zie paragraaf 9.6.2) of als eigenrisicodrager. U geeft het loon uit de nieuwe dienstbetrekking en ook de ZW-uitkering dan aan in aparte inkomstenverhoudingen.
- U betaalt een ex-werknemer na afloop van de dienstbetrekking, namens UWV (zie paragraaf 9.6.2) of als eigenrisicodrager, nog een aanvulling op een ZW-uitkering en óók een ZW-uitkering. U geeft de aanvulling en de ZW-uitkering dan aan in aparte inkomstenverhoudingen.

Bij voorkeur 2 (of meer) inkomstenverhoudingen
In de volgende gevallen geeft u de werknemer bij voorkeur op onder 2 inkomstenverhoudingen in de aangifte:

- U betaalt aan een werknemer die nog bij u in dienst is, namens UWV een WAO-, WIA- of WW-uitkering (zie paragraaf 9.6.2). Daarnaast betaalt u nog ander loon zoals regulier loon of een aanvulling op een uitkering. Onder de huidige regels van de inkomstenverhouding mag u dit nog verwerken in dezelfde inkomstenverhouding als die van het loon uit de dienstbetrekking (zie verderop onder 'Verwerken in de aangifte loonheffingen'). Voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen telt u de uitkering op bij het andere loon dat u uw werknemer betaalt (zie paragraaf 9.6).
- U betaalt aan een werknemer die nog bij u in dienst is, als eigenrisicodrager een WGA-uitkering. Daarnaast betaalt u nog ander loon zoals regulier loon of een aanvulling op de uitkering. Onder de huidige regels van de inkomstenverhouding mag u dit nog verwerken in dezelfde inkomstenverhouding als die van het loon uit de dienstbetrekking (zie verderop onder 'Verwerken in de aangifte loonheffingen'). Voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen telt u de WGA-uitkering op bij het andere loon dat u uw werknemer betaalt (zie paragraaf 9.6).

Verwerking in de aangifte loonheffingen
Als voor de doorbetaling van een uitkering van UWV de witte tabel geldt, mag u totdat het Besluit IKV in werking treedt (zie paragraaf 3.4), kiezen hoe u deze doorbetaling verwerkt in de aangifte loonheffingen:

- U mag de betaling verwerken in dezelfde inkomstenverhouding als die van de dienstbetrekking waaruit u nog loon of een aanvulling betaalt.
- U mag de betaling verwerken in een andere inkomstenverhouding.

Meer informatie hierover leest u in paragraaf 9.6.2 onder 'Verwerking in de aangifte loonheffingen'.

> **Let op 5**
> Krijgt uw werknemer van u loon uit meerdere vroegere of tegenwoordige dienstbetrekkingen of uit meerdere inkomstenverhoudingen? Houd voor de berekening van de loonheffingen rekening met het totaal van deze lonen (zie paragraaf 9.6).

Begindatum en einddatum inkomstenverhouding invullen in aangifte
In elke aangifte moet u de begindatum van de inkomstenverhouding invullen. In de aangifte over het tijdvak waarin de inkomstenverhouding is beëindigd, vult u ook de einddatum in. De begin- en einddatum mogen niet na het einde van het aangiftetijdvak liggen.

Voor uitzendbureaus gelden aparte regels voor het invullen van de begin- en einddatum van de inkomstenverhouding.

Begindatum inkomstenverhouding bij uitzendkrachten
De 1e betaalde werkdag van de uitzendkracht geldt als begindatum. U neemt deze datum op in de 1e aangifte loonheffingen over het aangiftetijdvak waarin dat loon wordt verwerkt. In de vervolgaangiften van deze uitzendkracht blijft u dezelfde begindatum gebruiken.

Einddatum inkomstenverhouding bij inactiviteit en ziekte van uitzendkracht met uitzendbeding
Heeft een uitzendkracht 26 aaneengesloten weken niet gewerkt? Dan moet u de inkomstenverhouding in de eerstvolgende aangifte beëindigen. U gebruikt als einddatum de datum van de zondag van de laatst gewerkte week. Dit geldt ook als de uitzendkracht ziek is.

Einddatum inkomstenverhouding bij inactiviteit en ziekte van uitzendkracht zonder uitzendbeding
Heeft een uitzendkracht zonder uitzendbeding 26 aaneengesloten weken niet gewerkt? Dan moet u de inkomstenverhouding in de eerstvolgende aangifte beëindigen. U gebruikt als einddatum de einddatum van de overeenkomst. Gaat het om een uitzendovereenkomst zonder loondoorbetalingsverplichting? Dan gebruikt u als einddatum de datum van de zondag van de laatst gewerkte week. Dit geldt ook als de uitzendkracht ziek is.

Let op 6
Wijzigingen in de begindatum van de inkomstenverhouding van een uitzendkracht hoeft u niet te corrigeren. Als u de juiste begindatum in de eerstvolgende aangifte gebruikt, wordt deze datum in de polisadministratie gezien als de begindatum van de inkomstenverhouding. Alle andere wijzigingen in de inkomstenverhouding moet u wel corrigeren (zie hoofdstuk 14).

3.4.2 Nummer inkomstenverhouding

U geeft elke inkomstenverhouding een nummer en u vermeldt dit in de loonstaat. In de aangifte loonheffingen moet u dit nummer invullen. Veel salarissoftwarepakketten doen dit automatisch voor u. Voor het nummer inkomstenverhouding houdt u rekening met het volgende:

- Als u voor de 1e keer een nummer inkomstenverhouding toekent aan een werknemer, kunt u het beste beginnen bij 0001. Als de inkomstenverhouding eindigt en er weer een nieuwe inkomstenverhouding begint met dezelfde werknemer, nummert u door. Zo loopt u weinig risico dat u nummers hergebruikt als u overstapt op een ander salaris- of aangiftepakket.
- Hebt u voor een inkomstenverhouding eenmaal een bepaald nummer gekozen? Gebruik dat nummer dan in alle volgende aangiften voor die inkomstenverhouding. Dit geldt ook als u overstapt op een ander salaris- of aangiftepakket. Vraag uw softwareleverancier hoe u de nummers kunt vinden in de oude software en daaruit kunt kopiëren.
- Neemt u een ex-werknemer aan? U mag een gebruikt nummer inkomstenverhouding niet hergebruiken bij hetzelfde loonheffingennummer. Dit mag pas na 7 jaar na het jaar waarin de dienstbetrekking is beëindigd.
- U gebruikt voor iedere inkomstenverhouding in uw aangifte of correctie een unieke combinatie van bsn en nummer inkomstenverhouding. Deze combinatie mag maar 1 keer voorkomen in uw aangifte of correctie. Komt dezelfde combinatie toch vaker voor? Dan krijgt de verzender een foutmelding of een brief met het verzoek om de fout te verbeteren (zie paragraaf 13.3, fase 3).

Let op
Wij zien bij aangiften of correcties soms 2 keer dezelfde combinatie van bsn en nummer inkomstenverhouding. Er worden dan (gecorrigeerde) gegevens voor de inkomstenverhouding aangeleverd en tegelijkertijd wordt deze inkomstenverhouding ingetrokken. Wij negeren in deze gevallen de intrekking. U krijgt geen foutmelding of een brief. Wilt u een eerdere inkomstenverhouding toch intrekken? Geef dat dan aan met een aanvullende aangifte voor het einde van de aangiftetermijn, of met een correctie bij de aangifte over het volgende of daaropvolgende tijdvak.

Meerdere nummers inkomstenverhouding gebruiken voor dezelfde werknemer
Hebt u meerdere inkomstenverhoudingen met dezelfde werknemer (zie paragraaf 3.4.1)? Dan geeft u elke inkomstenverhouding een apart nummer.

Nieuw nummer inkomstenverhouding gebruiken
Als er een nieuwe inkomstenverhouding met dezelfde persoon ontstaat binnen hetzelfde loonheffingennummer (zie paragraaf 3.4.1), moet u een ander nummer inkomstenverhouding gebruiken, liefst een opvolgend nummer. Doet deze verandering zich tijdens het aangiftetijdvak voor? Neem dan de werknemer voor dat aangiftetijdvak 2 keer in de aangifte op, onder 2 verschillende nummers inkomstenverhouding.

3.5 Bewaarplaats, bewaartermijn en controle

Wij stellen eisen aan de bewaarplaats (zie paragraaf 3.5.1) en de bewaartermijnen (zie paragraaf 3.5.2) van uw administratie. Ook kunnen wij een controle bij u instellen (zie paragraaf 3.5.3).

3.5.1 Bewaarplaats

U moet de loonadministratie bewaren op de plaats waar uw bedrijf kantoor houdt of gevestigd is. Op uw verzoek kunnen wij toestemming geven om de loonadministratie op een andere plaats te bewaren, bijvoorbeeld op het kantoor van uw adviseur. U kunt dit verzoek naar uw belastingkantoor sturen.

3.5.2 Bewaartermijn

Bepaalde onderdelen van uw administratie zijn basisgegevens. Daarbij moet u denken aan:

- de loonadministratie
- het grootboek
- de debiteuren- en crediteurenadministratie
- de voorraadadministratie
- de in- en verkoopadministratie

Iedere ondernemer moet de basisgegevens van zijn administratie 7 jaar bewaren (fiscale bewaarplicht). Dit geldt dus ook voor de loonadministratie.

> **Let op**
> Ook als u stopt met ondernemen of geen werknemers meer hebt, moet u de gegevens de volledige bewaartermijn bewaren.

Afwijkende bewaartermijnen binnen de loonadministratie

Voor sommige gegevens binnen de loonadministratie geldt een andere bewaartermijn. De volgende gegevens moet u ten minste 5 kalenderjaren na het einde van de dienstbetrekking bewaren:

- loonbelastingverklaringen of formulieren met de gegevens voor de loonheffingen, zoals het 'Model opgaaf gegevens voor de loonheffingen' en het 'Model opgaaf gegevens voor de loonheffingen (studenten- en scholierenregeling)'
  U bewaart ook de oude verklaringen en formulieren als zij zijn vervangen door nieuwe.
- kopieën van het identiteitsbewijs
- kopieën van beschikkingen of verklaringen die u van uw werknemer hebt gekregen

Voor de overige gegevens kunt u met ons afspraken maken over kortere bewaartermijnen dan 7 jaar. De kortere bewaartermijnen gelden uitsluitend voor de Belastingdienst. Bij andere overheidsinstellingen kunt u nog te maken krijgen met de wettelijke bewaartermijn van 7 jaar.

Computerprogramma's en bestanden

De bewaarplicht geldt ook voor computerprogramma's en bestanden. U moet ervoor zorgen dat deze programma's en bestanden bij een controle kunnen worden gebruikt. U voldoet niet aan uw bewaarplicht als u uitsluitend een bestand in afgedrukte vorm bewaart. In de brochure 'Uw geautomatiseerde administratie en de fiscale bewaarplicht' vindt u meer informatie over de juiste manier van bewaren van uw digitale administratie. U kunt deze brochure downloaden van onze internetsite of bestellen bij de BelastingTelefoon: 0800 - 0543.

Laat u (een deel van) uw administratie verzorgen door een administratiekantoor of salarisverwerker? Dan geldt de fiscale bewaarplicht ook voor de gegevensdragers van die servicebureaus waarop gegevens staan over uw onderneming.

3.5.3 Controle

Bij een controle vergelijken wij de aangiften met uw administratie en beoordelen deze. Wij raden u aan om de berekeningen te bewaren die u hebt gemaakt bij het opstellen van de aangiften. Dit maakt de controle makkelijker. Bij een controle moet u ons alle informatie geven die van belang kan zijn. Wij mogen kopieën maken van uw administratie. Zie paragraaf 16.4 voor meer informatie.

3.6 Samenhangende groep inhoudingsplichtigen

Grote bedrijven bestaan meestal uit meerdere zelfstandige bedrijfsonderdelen die elk inhoudingsplichtig zijn voor de loonheffingen. Als een werknemer binnen het bedrijf bij een ander onderdeel gaat werken, betekent dit extra administratieve lasten. De dienstbetrekking eindigt namelijk en een nieuwe dienstbetrekking begint. Dit geldt ook voor andere verbanden waarin inhoudingsplichtigen samenwerken. U kunt ons verzoeken uw samenwerkingsverband aan te wijzen als een samenhangende groep inhoudingsplichtigen (SGI).

Voordelen van een SGI

U kunt de extra administratieve lasten verminderen door de aanwijzing als SGI. U kunt een werknemer dan eenvoudiger binnen uw groep laten wisselen, omdat:

- u zijn identiteit niet opnieuw hoeft vast te stellen
- de werknemer de gegevens voor de loonheffingen niet opnieuw aan u hoeft te geven
- u het jaarloon voor de bijzondere beloningen niet opnieuw hoeft vast te stellen
- een beschikking voor de expatregeling (30%-regeling) geldig blijft als de omstandigheden daarvoor bij de nieuwe inhoudingsplichtige gelijk blijven (zie paragraaf 19.4.2)

Het verzoek voor de aanwijzing als SGI doet u samen met de andere inhoudingsplichtigen. U stuurt het verzoek naar uw belastingkantoor. Wij beslissen op het verzoek met een beschikking waarin nadere voorwaarden kunnen staan. Tegen deze beschikking kunt u bezwaar maken. Wij kunnen beslissen om de aanwijzing als SGI en de eventuele voorwaarden te wijzigen of in te trekken. Dit kan ook gebeuren op verzoek van (1 van) de inhoudingsplichtigen. U krijgt dan een nieuwe beschikking. Ook tegen deze beschikking kunt u bezwaar maken.

Let op 1

Elke inhoudingsplichtige binnen de SGI moet wel apart aangifte doen.
Elke inhoudingsplichtige moet ook een jaaropgaaf aan de werknemer(s) geven (zie hoofdstuk 15).

Let op 2

De SGI heeft geen administratieve of andere voordelen ten aanzien van de werknemersverzekeringen en de bijdrage Zorgverzekeringswet. Zo moet u bijvoorbeeld bij een overstap van een werknemer van het ene naar het andere onderdeel opnieuw beginnen met voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR). Ook kan dat andere onderdeel te maken hebben met een andere percentages voor de premies werknemersverzekeringen.

4 Bepalen wat tot het loon hoort

U moet de loonheffingen berekenen over het loon. Daarom is het belangrijk te weten wat precies tot het loon hoort. In het kort: loon is alles wat een werknemer krijgt op grond van zijn dienstbetrekking. Daarbij geldt het volgende:

- Het maakt niet uit of de werknemer recht heeft op het loon. Een vrijwillig gegeven gratificatie is net zo goed loon als het winstaandeel waarop de werknemer recht heeft volgens zijn arbeidsvoorwaarden.
- Het maakt niet uit of de werknemer voor het loon heeft gewerkt. Loon over verzuimde uren is ook loon.
- Het maakt niet uit of de werknemer het loon in geld of in een andere vorm krijgt. Beloningen in natura en aanspraken zijn ook loon.
- Het maakt niet uit van wie de werknemer het loon krijgt. Uitkeringen uit een fonds dat aan de dienstbetrekking is verbonden, zijn ook loon. Denk bijvoorbeeld aan uitkeringen uit een scholingsfonds of uit een fonds voor ondersteuning van werknemers in financiële moeilijkheden. Fooien en ander loon van derden kunnen ook loon zijn.

Uitgangspunt is dat het loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen ook het loon is voor de werknemersverzekeringen en de Zorgverzekeringswet (Zvw). Dit noemen we het uniforme loonbegrip (zie paragraaf 4.1). Zie paragraaf 4.2 voor uitleg over het begrip 'loon'.

Vormen van loon

We maken onderscheid tussen loon uit tegenwoordige en loon uit vroegere dienstbetrekking (zie paragraaf 4.3). Daarbinnen kunnen de volgende vormen voorkomen:

- loon in geld (zie paragraaf 4.4)
- loon in natura, waaronder cryptovaluta (zie paragraaf 4.5)
- vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen (zie paragraaf 4.6)
- uitkeringen en verstrekkingen bij bijzondere gebeurtenissen (zie paragraaf 4.7)
- aanspraken en uitkeringen op grond van aanspraken (zie paragraaf 4.8)
- negatief loon (zie paragraaf 4.9)
- verzekeringsuitkeringen die belast zijn voor de loonheffingen (zie paragraaf 4.10)
- aandelenopties (zie paragraaf 4.11)

Bepaalde vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen zijn geen loon of geen belast loon (zie paragraaf 4.12). Zie paragraaf 4.13 voor een schema van het loon.

Doorbetaaldloonregeling

Krijgt een werknemer voor zijn dienstbetrekking bij u ook loon van een andere werkgever? Dan kan de doorbetaaldloonregeling gelden. Zie paragraaf 4.14 voor meer informatie.

Cafetariaregeling

Zie paragraaf 4.15 voor meer informatie over de cafetariaregeling.

Studietoelage kind werknemer

Hebt u werknemers in dienst met studerende kinderen? Dan kunt u de studiekosten van de kinderen vergoeden. Dit kan op verschillende manieren. Zie paragraaf 4.16 voor meer informatie.

4.1 Uniform loonbegrip voor de loonheffingen

Het loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, het loon voor de werknemersverzekeringen en het loon voor de Zvw (hierna: alle loonheffingen) zijn gelijk op 2 verschillen na:

- Loon uit vroegere dienstbetrekking, zoals (pre)pensioenuitkeringen, is loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen en loon voor de Zvw, maar in het algemeen geen loon voor de werknemersverzekeringen (zie paragraaf 4.3).
  Uitzonderingen hierop zijn wachtgeld, uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen (WW-, ZW- en WAO/WIA-uitkeringen) en ook de aanvullingen op die uitkeringen van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat. Die loonbestanddelen zijn loon voor de werknemersverzekeringen, ook als u die via een werkgeversbetaling of als eigenrisicodragerbetaling doet.
- Eindheffingsloon is meestal geen loon voor de werknemersverzekeringen en de Zvw. Alleen loon waarbij wij door het opleggen van een naheffingsaanslag eindheffing toepassen, kan loon voor alle loonheffingen zijn.
  Informatie over eindheffingsloon voor de werkkostenregeling vindt u in hoofdstuk 10 (overschrijding vrije ruimte) en in hoofdstuk 22 (gerichte vrijstelling). Voor ander eindheffingsloon, zie hoofdstuk 25 (eindheffingen).

Loon voor alle loonheffingen

De volgende loonbestanddelen zijn altijd loon voor alle loonheffingen, ook als deze loonbestanddelen loon uit vroegere dienstbetrekking zijn:

- WW-, ZW- en WAO/WIA-uitkeringen
- aanvullingen van de werkgever op de WW-, ZW- en WAO/WIA-uitkeringen zolang de dienstbetrekking met deze werkgever bestaat
- toeslagen op grond van de Toeslagenwet
- loon op grond van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en de aanvulling daarop en vergelijkbare regelingen voor ambtenaren
- uitkeringen op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO)

Let op

In tegenstelling tot WW-, ZW- en WAO/WIA-uitkeringen zijn uitkeringen die een bank of verzekeringsmaatschappij betaalt in verband met ziekte, invaliditeit of ongeval, en (de afkoopsom van) een lijfrente **geen** loon voor de werknemersverzekeringen (zie paragraaf 4.10). Het gaat om uitkeringen die betaald worden vanwege een verzekering die de werknemer zelf of die de werkgever heeft afgesloten. Dit geldt ook voor WW-uitkeringen voor een 3e jaar, die uit een fonds betaald worden.

4.2 Loon

Loon is alles wat een werknemer krijgt op grond van zijn dienstbetrekking. Welke vormen dat loon kan hebben, leest u in paragraaf 4.4 tot en met 4.11. Daarnaast zijn er een aantal vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die geen loon of geen belast loon zijn (zie paragraaf 4.12).

Let op 1

Bij het bepalen van de hoogte van het loon mag u geen rekening houden met de betaalde werkgeversheffing Zvw of ingehouden bijdrage Zvw. Dat geldt ook voor bijdragen voor vergelijkbare buitenlandse wettelijke zorgverzekeringen.

Altijd eindheffingsloon of altijd loon van de werknemer

Bij een aantal vormen van loon kunt u niet kiezen voor eindheffingsloon of loon van de werknemer.
Altijd eindheffingsloon zijn:

- vergoedingen voor postactieve werknemers voor de aanschaf van producten uit uw eigen bedrijf of uit het bedrijf van een verbonden vennootschap die u of de verbonden vennootschap ook aan uw actieve werknemers geeft (zie paragraaf 22.1.8)
- verstrekkingen voor postactieve werknemers die u of een verbonden vennootschap ook aan uw actieve werknemers geeft, zoals een kerstpakket

Altijd loon van de werknemer zijn:

- een auto van de zaak (behalve de kosten van buitengewone beveiligingsmaatregelen aan die auto)
- een (dienst)woning (behalve huisvesting buiten de woonplaats ter zake van de dienstbetrekking en de kosten van buitengewone beveiligingsmaatregelen aan de woning, zie paragraaf 22.3.4)
- de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die u niet als eindheffingsloon hebt aangewezen (zie paragraaf 4.6)
- vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor criminele activiteiten
- het deel van de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen dat boven de 30%-grens van de gebruikelijkheidstoets uitkomt
- een te betalen geldsom op grond van een strafbeschikking, of een daarmee vergelijkbare buitenlandse wijze van bestraffing, of een bestuursrechtelijke dwangsom, of een met die dwangsom vergelijkbare buitenlandse dwangsom. Als u deze geldsom aan uw werknemer vergoedt of betaalt, dan is deze vergoeding of betaling altijd loon van de werknemer.
- loon uit vroegere dienstbetrekking
- het rentevoordeel inclusief de kosten van een personeelslening voor een eigen woning waarvan de rente (inclusief de kosten) aftrekbaar is in de inkomstenbelasting

Let op 2

- Hebt u een boete gekregen voor een overtreding van de werknemer en verhaalt u deze niet op de werknemer? Dan heeft de werknemer een voordeel omdat u niet verhaalt. U mag dat voordeel aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte.
- Betaalt u de werknemer naast loon uit vroegere dienstbetrekking ook loon uit tegenwoordige dienstbetrekking? Dan mag u het loon uit vroegere dienstbetrekking aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte.

In beide situaties geldt dat aan de gebruikelijkheidseis moet zijn voldaan. Voor meer informatie over het aanwijzen als eindheffingsloon, zie hoofdstuk 10.

Gebruikelijkheidstoets

Om vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen als eindheffingsloon te kunnen aanwijzen moet voldaan zijn aan de gebruikelijkheidseis. De vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen mogen niet meer dan 30% afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Dit noemen we de gebruikelijkheidstoets. Het moet dus gebruikelijk zijn dat uw werknemer vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van een bepaalde omvang als eindheffingsloon krijgt en u dus de loonbelasting/premie volksverzekeringen via de eindheffing voor uw rekening neemt. Vergelijkbare omstandigheden kunnen zijn:

- andere werknemers van dezelfde werkgever
- collega's van de werknemer in dezelfde functiecategorie
- werknemers van andere werkgevers

Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van in totaal maximaal € 2.400 per persoon per jaar beschouwen wij als gebruikelijk. De afwijking van 30% geldt niet voor dit bedrag. Zie hierover ook het standpunt van de kennisgroep KG:204:2025:11.

Let op 3
Het bedrag van € 2.400 geldt in alle redelijkheid. Dit bedrag geldt bijvoorbeeld niet voor zover het loon van de werknemer lager is dan de bedragen waar hij recht op heeft volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of als stagiair.

Bij de gebruikelijkheidstoets kijkt u in ieder geval naar:
- de soort vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen en de waarde ervan
- de hoogte van de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen
- wie de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen krijgen
- de vraag of tariefvoordeel een doorslaggevende rol speelt bij de aanwijzing als eindheffingsloon

De gebruikelijkheidstoets is voor bijzondere situaties. Als u twijfelt, doet u het volgende:
- U beoordeelt de aanwijzing als eindheffingsloon van iedere vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling op gebruikelijkheid. Let bij de toets in ieder geval op de bovenstaande 4 punten.
- U beoordeelt in de loop van het kalenderjaar het totaal van alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen. Als dit totaal meer dan 30% ongebruikelijk is, is het bedrag boven de 30%-grens loon van de werknemer. Dat kan dus ook al bij de eerste vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling het geval zijn.

Als wij vinden dat de aanwijzing als eindheffingsloon van de vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen ongebruikelijk is, moeten wij dat aantonen. U kunt dan toelichten waarom de aanwijzing als eindheffingsloon toch gebruikelijk is.

Hierna volgen een aantal voorbeelden waarbij u loon aanwijst als eindheffingsloon, waarbij u mogelijk gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Daarvoor moet aan de gebruikelijkheidseis zijn voldaan.

Voorbeeld 1
U geeft enkele werknemers elk jaar een belaste bonus van € 6.000. Deze werknemers krijgen dan netto elk ongeveer € 3.000. Dit jaar geeft u dezelfde werknemers dezelfde bonus, maar dan als eindheffingsloon. Iedere werknemer krijgt dan netto € 6.000. Het aanwijzen van de bonus als eindheffingsloon is mogelijk, indien dit gebruikelijk is. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als het in de cao is aangewezen als eindheffingsloon, of het in de branche gebruikelijk is om voor een bepaalde functiegroep een dergelijke bonus als eindheffingsloon aan te wijzen.

Voorbeeld 2
U geeft een van uw werknemers een elektrische fiets van € 1.000. Deze werknemer komt op deze fiets naar het werk. U mag de verstrekking van de fiets aanwijzen als eindheffingsloon. Want het is gebruikelijk om een fiets met zo'n waarde te verstrekken en aan te wijzen als eindheffingsloon.

Voorbeeld 3
Een bedrijf heeft behalve een directeur-grootaandeelhouder (dga) geen andere werknemers. De dga krijgt een vergoeding voor zijn werk van € 250.000. Het bedrijf bestempelt € 100.000 als loon van de dga en wijst de overige € 150.000 aan als eindheffingsloon. Het is duidelijk dat zo'n 'knip' ongebruikelijk is.

Voorbeeld 4
U geeft uw werknemers met kerst een kerstpakket. De directeur heeft net zijn vliegbrevet gehaald en hij vertelt altijd gepassioneerd over zijn hobby. U geeft de directeur met kerst een zelfbouwpakket van een sportvliegtuig van € 25.000. Een kerstpakket van € 25.000 is niet gebruikelijk: de waarde van het pakket wijkt meer dan 30% af van de waarde van pakketten die andere werkgevers in vergelijkbare omstandigheden aan hun directeuren geven. Het is dus ook niet gebruikelijk om dit kerstpakket volledig als eindheffingsloon aan te wijzen. U rekent het deel van de verstrekking dat meer dan gebruikelijk is, tot het loon van de directeur.

Voorbeeld 5
U geeft werknemers met studerende kinderen per jaar een vergoeding van € 3.000 voor collegegeld en bijkomende studiekosten. U mag deze vergoeding voor deze studiekosten aanwijzen als eindheffingsloon. Want het is niet ongebruikelijk om zo'n vergoeding tot dat bedrag te vergoeden en aan te wijzen als eindheffingsloon. Zie ook paragraaf 4.16.

4.3 Loon uit tegenwoordige of vroegere dienstbetrekking

Loon uit tegenwoordige dienstbetrekking
Loon uit tegenwoordige dienstbetrekking is loon van de werknemer voor het werk dat hij doet. Bijvoorbeeld het periodieke loon, de vakantiebijslag, de dertiende maanduitkering, gratificaties, tantièmes en nabetalingen hiervan. Het is niet van belang wanneer u het loon uitbetaalt. Vakantiebijslag die u na het einde van de dienstbetrekking betaalt, is bijvoorbeeld ook loon uit tegenwoordige dienstbetrekking.

De volgende loonbestanddelen zijn ook loon uit tegenwoordige dienstbetrekking:
- loon op grond van inactiviteit, gedurende maximaal 104 weken, dat u aan de werknemer betaalt, omdat de werknemer het afgesproken werk niet kan uitvoeren
  Inactiviteit van de werknemer kan bijvoorbeeld ontstaan door weersomstandigheden, onvoldoende orders, gebrek aan productiegrondstoffen, bedrijfsstoringen, brand of ziekte of overlijden van de werkgever. Betaalt u dit loon langer dan 104 weken, dan is het loon vanaf de 105e week loon uit vroegere dienstbetrekking.
- loon op grond van inactiviteit, gedurende maximaal 104 weken, dat u betaalt aan een werknemer die is geschorst, op non-actief is gesteld of tot aan het eind van zijn dienstbetrekking met behoud van loon is vrijgesteld van werk
  Betaalt u dit loon langer dan 104 weken, dan is het loon vanaf de 105e week loon uit vroegere dienstbetrekking.
- loon wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid dat u aan de werknemer betaalt op grond van de loondoorbetalingsverplichting van art. 7:629 BW. Deze verplichting geldt in veel gevallen voor een periode van maximaal 104 weken. In enkele gevallen kan die periode verlengd worden. Voor bepaalde werknemers geldt een kortere periode.
- loon voor beschikbaarheidsdiensten
- loon voor oproepkrachten zonder werkgarantie bij een oproep voor minder dan 3 uur
  Als u met uw werknemer een overeenkomst hebt zonder werkgarantie en u roept die werknemer op voor minder dan 3 uur, dan moet u toch het loon over 3 uur betalen.
- loon dat u bij ziekte of zwangerschap maximaal 104 weken doorbetaalt of zolang de dienstbetrekking nog duurt
- uitkeringen volgens de ZW indien de dienstbetrekking van de werknemer, waarin de ZW-uitkering is ontstaan, nog niet is beëindigd of voor zover die voortvloeien uit een vrijwillige verzekering. Als de ZW-uitkering betrekking heeft op een periode waarin de dienstbetrekking is beëindigd, geldt de groene tabel.

Op loon van de werknemer uit tegenwoordige dienstbetrekking past u de witte loonbelastingtabellen toe (zie paragraaf 9.3.2).

Loon uit vroegere dienstbetrekking
Loon uit vroegere dienstbetrekking heeft meestal te maken met een beëindigde dienstbetrekking. Het is geen vergoeding voor het werk zelf, maar iets wat de werknemer krijgt omdat hij vroeger heeft gewerkt.

Ontslagvergoedingen of beëindigingsvergoedingen, pensioen-, prepensioen- en vroegpensioen-uitkeringen zijn dus loon uit vroegere dienstbetrekking. Ook een aantal andere uitkeringen zijn loon uit vroegere dienstbetrekking. De voornaamste uitkeringen zijn:

- AOW-, Anw-, IOAW-, IOAZ-, Waz-, Wajong-uitkeringen en uitkeringen op grond van de Toeslagenwet
- WAO/WIA, WW en soortgelijke buitenlandse arbeidsongeschiktheidsuitkeringen
- ZW-uitkeringen die zien op de periode nadat de dienstbetrekking is beëindigd of die niet voortvloeien uit een vrijwillige verzekering
- loon wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid dat u aan de werknemer betaalt na afloop van de periode waarvoor de loondoorbetalingsverplichting van art. 7:629 BW geldt. Voor de periode waarvoor de loondoorbetalingsverplichting van 7:629 BW geldt, gebruikt u voor dit loon de witte tabel. Zie ook hiervoor onder 'Loon uit tegenwoordige dienstbetrekking'.
- bijstandsuitkeringen, uitkeringen op grond van de wet REA en gemeentelijke inkomensondersteunende uitkeringen, voor zover deze zijn belast voor de inkomstenbelasting
- lijfrente-uitkeringen, uitgekeerd aan uitkeringsgerechtigden die in Nederland wonen
- uitkeringen aan verzetsdeelnemers en oorlogsslachtoffers
- uitkeringen die loon uit vroegere dienstbetrekking zijn en die worden uitbetaald aan een ander dan de werknemer

Zie paragraaf 4.10 voor de categorieën verzekeringsuitkeringen waarover banken, levensverzekerings-maatschappijen, schadeverzekeraars en andere financiële instellingen loonbelasting/premie volksverzekeringen en eventueel de bijdrage Zvw moeten inhouden.

Op loon van de werknemer uit vroegere dienstbetrekking past u de groene loonbelastingtabellen toe (zie paragraaf 9.3.3).

4.4 Loon in geld

De belangrijkste vorm van loon is loon in geld: salaris, provisie, premie, gevarengeld, overwerkloon, tantième, gratificatie en alles wat u, onder welke naam dan ook, aan een werknemer op grond van zijn dienstbetrekking in geld uitbetaalt. Dit betekent dat ook de volgende betalingen loon in geld zijn:

- uitbetalingen op grond van een nettoloonafspraak (zie paragraaf 4.4.1)
- fooien en ander loon van derden (zie paragraaf 4.4.2)
- WW-, ZW- en WAO/WIA-uitkeringen die u aan een werknemer doorbetaalt (zie paragraaf 4.4.3)

4.4.1 Nettoloonafspraak

Hebt u een nettoloonafspraak met uw werknemer, dan berekent u het loon waarover u loonheffingen moet betalen, door het nettoloon te herleiden tot een brutoloon (bruteren) (zie paragraaf 9.4).

4.4.2 Fooien en ander loon van derden

U houdt loonheffingen in over het bedrag aan fooien en ander loon van derden waarmee u bij de vaststelling van het loon rekening hebt gehouden.

Voorbeeld 1

U spreekt met uw werknemer af dat het loon € 1.100 is en u betaalt de werknemer € 1.000. De rest (€ 100) moet hij verdienen met fooien. Voor het berekenen van de loonheffingen gaat u uit van een loon van € 1.100.

Voorbeeld 2

U spreekt met uw werknemers af dat het loon € 500 per week is. U betaalt de werknemers ook € 500 per week. Contante en per pinbetaling ontvangen fooien gaan naar een fooienpot, die u wekelijks onder het personeel verdeelt. Omdat u bij de vaststelling van het loon van de werknemer niet met fooien rekening hebt gehouden, gaat u voor het berekenen van de loonheffingen uit van een loon van € 500. De werknemer moet de fooien opgeven in de aangifte inkomstenbelasting.

Fooien voor horecapersoneel
Er zijn speciale regels voor fooien voor horecapersoneel. Als u een horecamedewerker minder loon betaalt dan waarop hij – bijvoorbeeld op grond van de cao – recht heeft, gaat u ervan uit dat het verschil wordt aangevuld door fooien. U berekent de loonheffingen dus over het loon waar de werknemer recht op heeft. Maar als u en uw werknemer de fooien op een hoger bedrag schatten, dan gaat u voor de loonheffingen uit van dat hogere bedrag.

> **Voorbeeld**
> U hebt met uw werknemer een loon afgesproken van € 1.000 per maand. Maar volgens de cao heeft deze werknemer recht op een loon van € 1.100. Voor het berekenen van de loonheffingen gaat u uit van een loon van € 1.100. Maar als u samen met uw werknemer de fooien schat op € 300 per maand, gaat u voor het berekenen van de loonheffingen uit van € 1.300.

Uw werknemer moet de fooien die hij werkelijk heeft gekregen, en ander loon van derden in zijn aangifte inkomstenbelasting opgeven. Hiervan mag hij het bedrag aftrekken dat u al tot het loon hebt gerekend.

Voor meer informatie over inhoudingsplicht bij fooien, zie het standpunt van de kennisgroep KG:204:2025:7.

Loongegevens doorgeven
Krijgt uw werknemer loon van derden? Dan moet u de hoogte van dat loon doorkrijgen om daarover loonheffingen in te kunnen houden. Als u loon betaalt aan een medewerker die niet bij u in dienst is, dan geeft u de loongegevens en het burgerservicenummer schriftelijk door aan de instantie of werkgever bij wie deze medewerker wel in (fictieve) dienstbetrekking is. U moet bijvoorbeeld aan UWV het voordeel doorgeven van het privégebruik van een auto die u ter beschikking stelt aan iemand die van UWV een uitkering krijgt en bij u op proef werkt. Hetzelfde geldt als uitzendkrachten die u inleent, een bedrijfsauto van u privé mogen gebruiken. U moet het voordeel van het privégebruik dan aan het uitzendbureau doorgeven.

4.4.3 WW-, ZW-, WAZO- en WAO/WIA-uitkeringen die u aan een werknemer doorbetaalt

Als u een WW-, ZW-, WAZO- of WAO/WIA-uitkering van UWV ontvangt en doorbetaalt aan een werknemer, is sprake van een werkgeversbetaling of een instantiebetaling.

Werkgeversbetaling
Ontvangt u van UWV een uitkering in de vorm van een werkgeversbetaling, dan ontvangt u het brutobedrag van de uitkering, met daarbij een vergoeding voor de premies werknemersverzekeringen en de werkgeversheffing Zvw. U betaalt de uitkering door aan de werknemer. U gebruikt voor het totaal van de uitkering van UWV, het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en een eventuele aanvulling de normale regels voor de loonheffingen (zie paragraaf 9.6.2).

Verwerking in de aangifte loonheffingen
Bij een uitkering via een werkgeversbetaling waarvoor de witte tabel geldt mag u kiezen hoe u de uitkering verwerkt in de aangifte loonheffingen:
- U mag de betaling verwerken in dezelfde inkomstenverhouding als die van de dienstbetrekking waaruit u nog loon of een aanvulling betaalt.
- U mag de betaling verwerken in een andere inkomstenverhouding.

Meer informatie leest u in paragraaf 9.6.2 ‘Verwerking in de aangifte loonheffingen’.

Instantiebetaling
Ontvangt u van UWV een instantiebetaling, dan ontvangt u de bruto-uitkering, met daarbij een vergoeding voor de werkgeversheffing Zvw. U betaalt de uitkering door aan de werknemer. U berekent over het totaal van de uitkering en de aanvulling daarop de werkgeversheffing Zvw en de loonbelasting/premie volksverzekeringen, maar niet de premies werknemersverzekeringen (zie paragraaf 9.6.2).

Voor meer informatie over werkgevers- en instantiebetalingen, zie bijlage 7 ‘Betaling van een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen en de WAZO: vragen en antwoorden’.

4.5 Loon in natura

Loon in natura is loon dat u niet in geld uitbetaalt. Het is een voordeel uit de dienstbetrekking en is daarom belast voor de loonheffingen. U kunt loon in natura aan uw werknemer verstrekken of ter beschikking stellen. In het 1e geval wordt uw werknemer eigenaar en in het 2e geval blijft u eigenaar.

De waarde van loon in natura is het bedrag inclusief btw van de inkoopfactuur. Als de inkoopfactuur niet gespecificeerd is, moet u de waarde van het loon in natura reconstrueren, al dan niet aan de hand van een opgevraagde specificatie. Als u aangifte loonheffingen moet doen en u hebt nog geen inkoopfactuur, gaat u voor de aangifte uit van de offerte of van een redelijke schatting. Nadat u de factuur hebt gekregen, corrigeert u zo nodig de eerdere aangifte.

In 2 gevallen moet u uitgaan van de waarde in het economische verkeer (de gebruikelijke verkoop- of winkelwaarde inclusief btw):
- U hebt geen factuur van de verstrekking of de terbeschikkingstelling.
- U hebt een factuur van een verbonden vennootschap (zie paragraaf 22.1.8).

Krijgt uw werknemer bitcoins of andere cryptovaluta van u? Dan gaat u uit van de waarde in euro's op het moment waarop u de cryptovaluta betaalt.

Voor bepaalde voorzieningen op de werkplek gelden normbedragen (zie paragraaf 22.3).

Producten uit eigen bedrijf
Producten uit eigen bedrijf zijn ook loon in natura. Deze producten zijn gericht vrijgesteld tot een bedrag van ten hoogste 20% van de waarde in het economisch verkeer van het product maar niet meer dan € 500 per werknemer per kalenderjaar (zie paragraaf 22.1.8).

Eigen bijdrage van de werknemer
Als u op het loon van de werknemer een bedrag inhoudt voor de verstrekking of terbeschikkingstelling van loon in natura, trekt u deze eigen bijdrage af van de te belasten waarde of het normbedrag. Deze aftrek mag niet hoger zijn dan de te belasten waarde of het normbedrag. Wijst u de waarde van het loon in natura aan als eindheffingsloon? Dan trekt u het totaal van de eigen bijdragen van uw werknemers af van het totaal van het eindheffingsloon.

Zie de normbedragen in paragraaf 22.3 en tabel 13 achter in het handboek.

Loon in natura: nihilwaarderingen
Alles wat u uw werknemer verstrekt, vergoedt of ter beschikking stelt voor zijn dienstbetrekking, is loon. Om te voorkomen dat de waarde van bepaalde voorzieningen op de werkplek in de vrije ruimte valt, is een aantal voorzieningen op nihil gewaardeerd. Zie paragraaf 22.2 voor meer informatie.

> **Let op**
> Nihilwaarderingen gelden alleen voor loon in natura, meestal in de vorm van een terbeschikkingstelling, en niet voor vergoedingen in geld.

4.6 Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen

Alles wat u uw werknemer vergoedt, verstrekt of ter beschikking stelt voor zijn dienstbetrekking, is loon. Als u voor een verstrekking of terbeschikkingstelling een bedrag inhoudt op het loon, trekt u dit bedrag af van de te belasten waarde of het normbedrag. Maar dat mag niet leiden tot een negatief bedrag. Alleen bij een eigen bijdrage voor een auto van de zaak kan de bijtelling in een loontijdvak soms negatief zijn (zie paragraaf 23.3.7).

Bepaalde vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen zijn geen loon of geen belast loon (zie paragraaf 4.12). Verder zijn er voor bepaalde vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen zogenoemde gerichte vrijstellingen (zie paragraaf 22.1) en nihilwaarderingen (zie paragraaf 22.2). Deze gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen zijn geen belast loon voor uw werknemer en gaan niet ten koste van uw vrije ruimte. Voor toepassing van deze gerichte vrijstellingen moet u wel bepaalde vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen aanwijzen als eindheffingsloon (bijvoorbeeld door ze in uw administratie op te nemen als eindheffingsloon, zie paragraaf 10.1.3 en 22.1).

4.6.1 Vaste kostenvergoedingen

Voor gericht vrijgestelde vergoedingen (zie paragraaf 22.1) en intermediaire kosten (zie paragraaf 4.12.2) mag u een vaste, onbelaste kostenvergoeding geven, die niet ten koste gaat van uw vrije ruimte. U moet dan wel voldoen aan de volgende voorwaarden:

- U kunt het bedrag van de vrijstellingen en kosten aannemelijk maken.
- U omschrijft elke vrijstelling en kostenpost.
- U geeft aan uit welke bedragen de vaste kostenvergoeding is opgebouwd (bedragen voor vrijgestelde en andere kostenposten).
- U onderbouwt de vaste kostenvergoeding met een onderzoek vooraf naar de werkelijk gemaakte kosten en u herhaalt dit als wij daarom vragen of als de omstandigheden wijzigen. Deze voorwaarde geldt alleen voor nieuwe vaste kostenvergoedingen. Voor vaste kostenvergoedingen die al bestonden voordat u de werkkostenregeling ging toepassen, hoeft u niet opnieuw onderzoek te doen als de omstandigheden waarop u de vergoeding hebt gebaseerd, gelijk zijn gebleven.
- Voor gerichte vrijstellingen: U wijst de kostenvergoeding voor de gerichte vrijstelling aan als eindheffingsloon.

Als u niet aan deze voorwaarden voldoet, zijn de vaste kostenvergoedingen (ook gericht vrijgestelde en intermediaire kostenvergoedingen) loon van de werknemer. U kunt dan, als aan de gebruikelijkheidseis is voldaan, de vaste kostenvergoeding aanwijzen als eindheffingsloon, waarbij u gebruik kunt maken van de vrije ruimte (zie hoofdstuk 10).

Het is niet toegestaan om een vaste onbelaste vergoeding met terugwerkende kracht te geven.

4.6.2 Cao-beoordelingen

In collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) staan vaak afspraken over (vaste) vergoedingen en verstrekkingen. Daarom beoordelen wij cao's op de gevolgen voor de loonheffingen. Ga voor deze beoordelingen naar belastingdienst*nl

4.7 Uitkeringen en verstrekkingen bij bijzondere gebeurtenissen

De volgende uitkeringen en verstrekkingen bij bijzondere gebeurtenissen zijn onder bepaalde voorwaarden geen loon:

- diensttijduitkeringen of -verstrekkingen, bijvoorbeeld bij een jubileum van de werknemer (zie paragraaf 21.2.1)
- uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen die aan de dienstbetrekking zijn verbonden (zie paragraaf 21.2.2)
- eenmalige uitkeringen bij overlijden tot maximaal driemaal het loon over een maand (zie paragraaf 21.1.6 en 21.1.8)

De volgende uitkeringen en verstrekkingen bij bijzondere gebeurtenissen zijn wel loon:

- ontslagvergoedingen (zie paragraaf 4.7.1)
- geschenken (zie paragraaf 4.7.2)
- kinderbijslag, anders dan op grond van de Algemene kinderbijslagwet (AKW) (zie paragraaf 4.7.3)

4.7.1 Ontslagvergoedingen

Geeft u uw werknemer bij ontslag een ontslagvergoeding? Dan is dit loon uit vroegere dienstbetrekking (zie paragraaf 4.3).

RVU-regeling

Is de ontslagvergoeding een regeling voor vervroegde uittreding (RVU-regeling), dan moet u pseudo-eindheffing RVU betalen. Zie paragraaf 21.3 voor meer informatie. U kunt aan ons vragen of wij de ontslagvergoeding zien als een RVU-regeling. Dat doet u voordat u de ontslagvergoeding uitbetaalt. U krijgt dan van ons een beschikking, waartegen u bezwaar kunt maken (zie ook paragraaf 25.7).

Excessieve vertrekvergoeding

Als u een excessieve vertrekvergoeding betaalt aan uw werknemer, moet u pseudo-eindheffing excessieve vertrekvergoedingen betalen. Zie paragraaf 25.8 voor meer informatie.

4.7.2 Geschenken

Geschenken horen tot het loon van de werknemer. Het maakt niet uit om wat voor soort geschenken het gaat. U kunt er ook voor kiezen om de waarde ervan aan te wijzen als eindheffingsloon.

Let op

Soms is een geschenk geen loon van de werknemer. Zie paragraaf 4.12.1 voor meer informatie.

4.7.3 Kinderbijslag anders dan op grond van de AKW

Doet u – anders dan op grond van de AKW – kinderbijslagvervangende of -verhogende uitkeringen? Of andere uitkeringen vanwege het feit dat uw werknemer of uitkeringsgerechtigde 1 of meer kinderen heeft? Dan horen deze uitkeringen tot het loon. U mag deze uitkeringen ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Daarbij moet aan de gebruikelijkheidseis zijn voldaan.

4.8 Aanspraken, en uitkeringen op grond van aanspraken

Een aanspraak is een recht om na verloop van tijd of onder een voorwaarde 1 of meer uitkeringen of verstrekkingen te krijgen. Een aanspraak hoort in het algemeen tot het loon, maar kan ook volledig of gedeeltelijk zijn vrijgesteld. Als de aanspraak is vrijgesteld, is de uitkering in het algemeen belast.

Zie paragraaf 21.1 voor meer informatie over aanspraken.

4.9 Negatief loon

De 2 meest voorkomende situaties waarin er sprake kan zijn van negatief loon, zijn:

- U hebt een werknemer te veel loon uitbetaald en de werknemer betaalt dit terug (zie paragraaf 4.9.1).
- De werknemer moet u een vergoeding terugbetalen (zie paragraaf 4.9.2).

Let op 1

Bijdragen van de werknemer aan loon in natura zijn geen negatief loon (zie paragraaf 4.5).

Let op 2

Verplichte bijdragen van werknemers op grond van een cao kunnen negatief loon vormen. Voor meer informatie, zie het standpunt van de kennisgroep KG:204:2022:8.

4.9.1 Werknemer betaalt te veel uitbetaald loon terug

Als een werknemer een bedrag terugbetaalt dat hij ten onrechte als loon heeft gekregen, kunnen zich 3 situaties voordoen:

- De werknemer meldt het te veel betaalde loon en betaalt het binnen een redelijke termijn terug.
- U vraagt een bedrag terug in het jaar van betaling.
- U vraagt een bedrag terug na afloop van het jaar van betaling.

De werknemer meldt het te veel betaalde loon en betaalt het binnen een redelijke termijn terug

De werknemer meldt u kort na ontvangst dat hij te veel loon heeft gekregen en hij betaalt dit binnen een redelijke termijn terug. Wij beschouwen de loonbetaling dan als niet gedaan. U moet dan de gegevens in de loonstaat over het loon en de loonheffingen verbeteren.

Als u al aangifte hebt gedaan over het tijdvak waarin u te veel loon hebt betaald, moet u deze fout corrigeren (zie hoofdstuk 14). Dit doet u als volgt:

- Is de aangiftetermijn niet voorbij, dan doet u nog een nieuwe volledige aangifte loonheffingen of stuurt u ons voor een specifiek deel van de aangifte vervangende of aanvullende gegevens toe.
- Is de aangiftetermijn wel voorbij, dan verzendt u een correctie bij een aangifte waarvan de aangiftetermijn nog niet voorbij is.

U vraagt een bedrag terug in het jaar van betaling

Na een foute betaling vraagt u in hetzelfde jaar het nettobedrag terug dat u te veel hebt betaald aan uw werknemer. Dan hebt u 2 mogelijkheden:

- U past de loon-oversystematiek toe (zie paragraaf 9.2.1).
- U past de loon-insystematiek toe (zie paragraaf 9.2). Het brutobedrag dat hoort bij het nettobedrag dat u terugvraagt, is negatief loon in het tijdvak van terugbetaling. Dit loon en de bijhorende loonheffingen neemt u als negatieve bedragen op in de loonstaat in het tijdvak van terugbetaling. Heeft de werknemer in dit tijdvak geen loon of een lager loon dan het negatieve loon, dan vult u voor deze werknemer in de aangifte loonheffingen over dat tijdvak bij het loon en alle loonheffingen negatieve bedragen in.

U vraagt een bedrag terug na afloop van het jaar van betaling

Na afloop van het kalenderjaar vraagt u na een foute betaling het brutobedrag terug dat u te veel hebt betaald aan uw werknemer. Het bedrag dat de werknemer terugbetaalt, is in het jaar van terugbetaling voor de werknemer negatief loon. U corrigeert de eerdere foute betaling niet in de loonstaat. U hoeft ook de aangifte niet te corrigeren.

U kunt kiezen uit de volgende 2 werkwijzen:

- U verrekent over 1 of meer loontijdvakken het negatieve loon volledig met het positieve loon. Dit mag niet leiden tot een negatief bedrag. U berekent de loonheffingen over het saldo.
- U verrekent het negatieve loon niet of niet helemaal met positief loon. Het bedrag dat u niet verrekent, kan de werknemer als negatief loon aftrekken in zijn aangifte inkomstenbelasting. In dit geval maakt u een negatieve jaaropgaaf. Bij de loonheffingen vult u dan niets in.

4.9.2 Werknemer betaalt vergoeding terug

Als een werknemer een vergoeding moet terugbetalen, kan er sprake zijn van negatief loon. Of dat zo is, hangt af van het oorspronkelijke karakter van de vergoeding:

- Als u de vergoeding in het verleden hebt belast bij de werknemer, is de terugbetaling negatief loon voor de werknemer in het jaar waarin hij de vergoeding aan u terugbetaalt.
- Als u de vergoeding in het verleden hebt aangewezen als eindheffingsloon, dan is de terugbetaling voor u negatief eindheffingsloon in het jaar waarin de werknemer de vergoeding aan u terugbetaalt. Dat betekent dat het bedrag van uw vrije ruimte in dat jaar wordt verhoogd met het negatieve eindheffingsloon. De terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, is echter geen negatief eindheffingsloon.

4.10 Verzekeringsuitkeringen die belast zijn voor de loonheffingen

Banken, levensverzekeringsmaatschappijen, schadeverzekeraars en andere financiële instellingen moeten loonbelasting/premie volksverzekeringen en de bijdrage Zvw inhouden op bepaalde categorieën verzekeringsuitkeringen. Het gaat om de volgende categorieën verzekeringsuitkeringen:

1 periodieke uitkeringen die tot box 1 horen, bijvoorbeeld uitkeringen in verband met invaliditeit, ziekte of een ongeval
2 lijfrente-uitkeringen, uitkeringen uit een lijfrentespaarrekening en uit een lijfrentebeleggingsrekening
3 afkoopsommen van lijfrenten 'oude stijl' (contracten die vóór 1992 zijn gesloten en waarvoor de Wet op de inkomstenbelasting 1964 van vóór 1992 nog geldt) en afkoopsommen van rechten op periodieke uitkeringen die tot box 1 horen
4 negatieve uitgaven voor inkomensvoorzieningen bij 'fysieke afkoop' – afkoopsommen in geld – van lijfrenten en andere periodieke uitkeringen waarvoor de Wet op de inkomstenbelasting 2001 geldt Dit zijn grofweg contracten die vanaf 1992 zijn gesloten. Een uitzondering geldt voor kleine afkoopsommen met een waarde van maximaal € 5.513 (2026). Kleine afkoopsommen behandelt u als categorie 3.

Geen premies werknemersverzekeringen
Verzekerden die deze uitkeringen krijgen, zijn geen werknemers voor de werknemersverzekeringen. U betaalt dus geen premies werknemersverzekeringen.

Bijdrage Zvw inhouden
U moet de bijdrage Zvw inhouden als er sprake is van een loontijdvak. Dat is bij verzekeringsuitkeringen uit categorie 1 en 2 het geval. In die situaties moet u dus behalve loonbelasting/premie volksverzekeringen ook de bijdrage Zvw inhouden.

De afkoopsommen van categorie 3 en 4 zijn eenmalige uitkeringen. Ze zijn niet te koppelen aan een bepaald loontijdvak. Krijgt een verzekerde in een jaar alléén een afkoopsom uit categorie 3 of 4? Dan houdt u geen bijdrage Zvw in. Maar krijgt die verzekerde in hetzelfde jaar ook een periodieke uitkering van u, waarvoor er wel sprake is van een loontijdvak? Dan moet u op de afkoopsommen van categorie 3 en 4 niet alleen loonbelasting/premie volksverzekeringen, maar ook de bijdrage Zvw inhouden.

Bij het inhouden van de bijdrage Zvw moet u rekening houden met een eventueel inhaaleffect van het voortschrijdend cumulatief rekenen (zie paragraaf 7.7.3).

Verzekeringsuitkeringen in de aangifte loonheffingen verwerken
In uw aangifte loonheffingen gebruikt u voor de verschillende categorieën verzekeringsuitkeringen de volgende codes en tarieven:

Categorie uitkering	Tarief loonbelasting/premie volksverzekeringen	Code soort inkomstenverhouding	Code loonbelastingtabel
1	Normale tarieven (groene tabel)	32	021, 022, 023, 024 of 025 (afhankelijk van het loontijdvak)
2	Normale tarieven (groene tabel)	59 of 60	021, 022, 023, 024 of 025 (afhankelijk van het loontijdvak)
3	Tarieven voor bijzondere beloningen	59 of 60	020 (tabel bijzondere beloningen)
4	Vast tarief van 52%	• 32 voor uitkeringen in verband met ziekte, invaliditeit of ongeval • 63 voor alle andere uitkeringen	950 ('52%-tarief in verband met negatieve uitgaven bij afkoop van inkomensvoorzieningen')

Betaalt u aan 1 verzekerde meerdere uitkeringen? En zijn de code loonbelastingtabel of de inkomenscode die u moet gebruiken niet hetzelfde? Gebruik dan voor iedere uitkering een eigen nummer inkomstenverhouding (zie paragraaf 3.4). Ook als de codes wel hetzelfde zijn, maar de tarieven verschillend, kunt u het beste verschillende nummers inkomstenverhouding gebruiken. Dit is handig voor uw en onze administratie. Verder moet u, voor het berekenen van de bedragen die u moet inhouden, rekening houden met de samenvoegingsregels (zie paragraaf 9.6.1).

4.11 Aandelenopties

Een aandelenoptie is een recht om 1 of meer aandelen of daarmee gelijk te stellen rechten te kopen in de vennootschap van de werkgever of in een vennootschap waarmee de werkgever is verbonden. Onder verbonden vennootschap wordt voor de loonbelasting verstaan:

- een vennootschap waarin de werkgever voor ten minste 1/3 gedeelte belang heeft
- een vennootschap die voor ten minste 1/3 gedeelte belang heeft in de werkgever
- een vennootschap waarin een derde partij voor ten minste 1/3 gedeelte belang heeft, terwijl deze derde partij ook voor minimaal 1/3 gedeelte belang heeft in de werkgever

De regels voor aandelenopties gelden ook voor daarmee gelijk te stellen rechten, zoals warrants en conversierechten, die deel uitmaken van een converteerbare personeelsobligatie.

Verminderen liquiditeitsprobleem werknemers

Bij het uitoefenen van aandelenopties gold tot 2022 onder meer het volgende.
Als voordeel bij het uitoefenen van de aandelenopties (het bedrag aan loon) gold de waarde in het economische verkeer van de aandelen op het moment van uitoefenen van die aandelenopties. Hierop kon u in mindering brengen wat u de werknemer daarvoor eerder in rekening had gebracht, zoals een uitoefenprijs of optieprijs. Het saldo mag niet lager dan € 0 zijn. Op datzelfde moment bepaalde u ook de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen (en andere loonheffingen) die u op aangifte over dat tijdvak afdraagt. Dat moment is het zogenoemde genietings- of heffingsmoment.

Als de werknemer de uit de aandelenoptie verkregen aandelen nog niet kan verhandelen, dan kon de inhouding voor hem op dat moment leiden tot liquiditeitsproblemen. Om deze liquiditeitsproblemen te verminderen geldt vanaf 2023 het volgende.

Hoofdregel vanaf 2023

U bepaalt het loon ter zake van een aandelenoptieregeling vanaf 2023 op het volgende moment:

- Als hoofdregel geldt het moment waarop, na uitoefening van de aandelenoptie, de aandelen verhandelbaar zijn of worden.
  Met 'verhandelbaar zijn of worden' bedoelen wij het 1e moment waarop de werknemer de mogelijkheid heeft de aandelen te vervreemden. Er hoeft op dat moment dus geen sprake te zijn van daadwerkelijke vervreemding. Voor het bepalen van het loon gaat u uit van de waarde in het economisch verkeer van de aandelen op dat 1e moment. De verschuldigde loonheffingen houdt u in en draagt u op aangifte af over dat tijdvak.

  Let op 1

  Als de werknemer al voordeel geniet uit de verkregen aandelen nog voordat ze verhandelbaar zijn geworden, zoals dividend, dan is dat voordeel voor hem loon op het moment dat hij dat voordeel geniet.

- Onder het keuzerecht kan worden gekozen voor het moment waarop de werknemer de aandelenopties vervreemdt.
  Als loon geldt het voordeel dat de werknemer met de vervreemding van dat recht geniet. Hierop brengt u in mindering wat u de werknemer daarvoor eerder in rekening hebt gebracht, zoals een uitoefenprijs of optieprijs. Het saldo mag niet lager dan € 0 zijn. U betrekt dat loon op het moment van vervreemding in de heffing. De verschuldigde loonheffingen houdt u in en draagt u op aangifte af over dat tijdvak.

Uitzondering op de voorwaarde van verhandelbaarheid: fictief genietingsmoment na 5 jaar
Er geldt een uitzondering op de hoofdregel om langdurig uitstel van heffing te voorkomen.
Als uw werknemer de verkregen aandelen niet mag vervreemden als gevolg van een contractuele bepaling, waardoor de aandelen nog niet verhandelbaar zijn, geldt als genietingsmoment een van de volgende momenten:
- bij een beursgenoteerde vennootschap: maximaal vijf jaar na uitoefening van de aandelenoptie, of
- bij een niet-beursgenoteerde vennootschap: maximaal vijf jaar na een toekomstige beursgang van die vennootschap;

Op dat moment bepaalt u het voordeel tegen de waarde in het economisch verkeer van de aandelen.
De verschuldigde loonheffingen houdt u in en draagt u op aangifte af over dat tijdvak.

Let op 2
Deze termijn van 5 jaar geldt niet zolang de aandelen ingevolge een wettelijke bepaling niet verhandelbaar zijn. In dat geval is de termijn gelijk aan de duur van de wettelijke bepaling.

Let op 3
Als de werknemer in strijd met de contractuele of wettelijke bepaling zijn aandelen vervreemdt, geldt als loon het voordeel dat de werknemer geniet met de vervreemding van de aandelen. Hierop komt in mindering het bedrag dat de werknemer ter zake van de schending van de bepaling in rekening is gebracht. Het saldo mag niet lager dan € 0 zijn.

Keuzerecht van de werknemer
De werknemer heeft een keuzerecht om af te wijken van de hoofdregel. Als op het moment van het uitoefenen van de aandelenopties de daaruit te verkrijgen aandelen nog niet verhandelbaar zijn, kan hij ervoor kiezen om het heffingsmoment toch te laten vallen op het moment van uitoefenen van die aandelenopties. U bepaalt het loon dan tegen de waarde in het economisch verkeer van de aandelen op het moment van uitoefenen van de aandelenopties. Uw werknemer moet zijn keuze schriftelijk aan u kenbaar maken. Hij moet dit uiterlijk doen op het moment van uitoefening van de aandelenopties. U moet deze schriftelijke keuze bewaren bij uw loonadministratie.

Voorbeeld 1
In dit voorbeeld is het al dan niet beursgenoteerd zijn niet van belang.
Op 1 februari 2026 oefent de werknemer zijn aandelenopties uit. Op dat moment zijn de aandelen nog niet verhandelbaar. De werknemer **kiest ervoor** om het voordeel op dat moment in de heffing te laten betrekken. Het voordeel naar de waarde in het economische verkeer van de aandelen op dat moment is € 25.000 (na aftrek van wat u de werknemer daarvoor eerder in rekening hebt gebracht). Op dat moment betrekt u het voordeel van € 25.000 in de loonheffingen. U berekent loonheffingen over dat voordeel en geeft het loon en de loonheffingen aan in de aangifte over februari 2026. Het voordeel dat de werknemer geniet ten tijde van de vervreemding van de uit de aandelenoptieregeling verkregen aandelen blijft dan buiten de loonheffingen.

Voorbeeld 2
In dit voorbeeld is het al dan niet beursgenoteerd zijn niet van belang.
Op 1 februari 2026 oefent de werknemer zijn aandelenopties uit. Op dat moment zijn de aandelen nog niet verhandelbaar. Op dat moment is de theoretische waarde in het economische verkeer € 25.000. Maar omdat de werknemer **niet kiest** voor heffen op dat moment is die waarde niet relevant.
Op 10 augustus 2027 zijn de aandelen verhandelbaar. Het voordeel naar de waarde in het economische verkeer van de aandelen op dat moment is € 30.000 (na aftrek van wat u de werknemer daarvoor eerder in rekening hebt gebracht). Op dat moment betrekt u het voordeel van € 30.000 in de loonheffingen. U berekent loonheffingen over dat voordeel en geeft het loon en de loonheffingen aan in de aangifte over augustus 2027. De werknemer hoeft op dat moment zijn uit de aandelenoptieregeling verkregen aandelen niet te vervreemden. Het voordeel dat de werknemer geniet ten tijde van de vervreemding van de uit de aandelenoptieregeling verkregen aandelen blijft dan buiten de loonheffingen.

Voorbeeld 3: beursgenoteerde vennootschap
Op 1 februari 2026 oefent de werknemer zijn aandelenopties uit van aandelen van een beursgenoteerde vennootschap. Op dat moment zijn de aandelen nog niet verhandelbaar als gevolg van contractuele, verbintenisrechtelijke bepalingen (niet als gevolg van wettelijke, dwingendrechtelijke bepalingen). Op dat moment is de theoretische waarde in het economische verkeer € 25.000. Maar omdat de werknemer **niet kiest** voor heffen op dat moment is dat voordeel niet relevant.
Op 1 februari 2031 is de 5-jaarstermijn verstreken, maar de aandelen zijn dan nog niet verhandelbaar. Op dat moment berekent u een fictief voordeel naar de waarde in het economische verkeer van de aandelen op dat moment, stel € 35.000 (na aftrek van wat u de werknemer daarvoor eerder in rekening hebt gebracht). Op dat moment betrekt u het voordeel van € 35.000 in de loonheffingen. U berekent de loonheffingen over dat voordeel en geeft het loon en de loonheffingen aan in de aangifte over februari 2031.

Voorbeeld 4: niet-beursgenoteerde vennootschap
Op 1 februari 2026 oefent de werknemer zijn aandelenopties uit van aandelen van een niet-beursgenoteerde vennootschap. Op dat moment zijn de aandelen op grond van een contractuele bepaling gedurende 10 jaar nog niet verhandelbaar. Dat moment zou zich op 1 februari 2036 voordoen. Op dat moment is het theoretische voordeel € 25.000. Maar omdat de werknemer **niet kiest** voor heffen op dat moment is dat voordeel niet relevant. Zolang de aandelen als niet-beursgenoteerde vennootschap niet verhandelbaar zijn is er geen heffingsmoment.
Maar op 17 maart 2027 gaat de vennootschap naar de beurs. Op 17 maart 2032 is de termijn van 5 jaar na beursgang verstreken. Ook nu de aandelen dan nog niet verhandelbaar zijn als gevolg van contractuele, verbintenisrechtelijke bepalingen (niet als gevolg van wettelijke, dwingendrechtelijke bepalingen), is er op dat moment wel een heffingsmoment. U berekent een fictief voordeel naar de waarde in het economische verkeer van de aandelen op dat moment, stel € 45.000. Op dat moment betrekt u het voordeel van € 45.000 in de loonheffingen. U berekent de loonheffingen over dat voordeel en geeft het loon en de loonheffingen aan in de aangifte over maart 2032.

In internationale situaties kan de belastbaarheid van aandelenopties complexer liggen. U kunt de situatie vooraf aan ons voorleggen.

Aandelenoptierechten voor werknemers van innovatieve starters (start-ups)
Tot en met 2022 gold voor een start-up (zie paragraaf 18.1) die zijn werknemers aandelenopties toekende een fiscaalvriendelijke regeling. Met het introduceren van de hierboven genoemde regeling is die regeling voor start-ups vervallen.

4.12 Geen loon of geen belast loon

Geen loon of geen belast loon voor de werknemer zijn:

- voordelen buiten de dienstbetrekking (zie paragraaf 4.12.1)
- vergoedingen voor intermediaire kosten (zie paragraaf 4.12.2)
- vrijgesteld loon (zie paragraaf 4.12.3)
- verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor zover de werknemer de (factuur)waarde daarvan als eigen bijdrage betaalt(zie paragraaf 4.12.4)
- nihilwaarderingen (zie paragraaf 4.12.5)
- gerichte vrijstellingen (zie paragraaf 4.12.6)

Deze vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen zijn onbelast en gaan niet ten koste van uw vrije ruimte.

4.12.1 Voordelen buiten de dienstbetrekking

Als u een werknemer een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling geeft die buiten de relatie werkgever-werknemer valt, is dat geen loon. Er is dan namelijk geen verband met de dienstbetrekking.

Voorbeeld 1: voordeel buiten de dienstbetrekking
Uw werknemer is ziek en u geeft hem een fruitmand. Of uw werknemer is overleden en u stuurt zijn nabestaanden een rouwkrans. U doet dit uit wellevendheid, sympathie of piëteit op grond van een persoonlijke relatie en niet zozeer op basis van de relatie werkgever-werknemer. Daarom is er geen sprake van loon.

Als u aan de volgende 3 voorwaarden voldoet, kunt u ervan uitgaan dat uw kleine geschenk (attentie) geen loon is:

- U geeft een persoonlijke attentie in situaties waarin ook anderen zo'n attentie zouden geven.
- U geeft geen geld of een waardebon.
- De factuurwaarde (inclusief btw) van de attentie is maximaal € 25. U hoeft eventuele bezorgkosten niet mee te tellen als die kosten op de factuur zijn gespecificeerd of apart zijn gefactureerd.

Van een persoonlijk attentie is sprake als de persoon van de werknemer voorop staat bij het geven van de attentie. Niet van belang is of de werknemer recht heeft op de attentie.

Voorbeeld 2: persoonlijke attentie
Een werkgever geeft elke werknemer een bos bloemen bij zijn verjaardag. Dit is een persoonlijke attentie.

Voorbeeld 3: niet persoonlijke attentie
Een werkgever geeft elke werknemer een kerstpakket, een chocoladeletter in het kader van het Sinterklaasfeest en een bloemetje op de eerste werkdag. Dit zijn attenties die niet gericht zijn op de persoon, maar op de werknemer. Dit zijn geen persoonlijke attenties.

Vergoedingen voor materiële en immateriële schade
Vergoedingen voor materiële en immateriële schade en verlies aan arbeidskracht door een ongeval behoren alleen tot het loon voor zover u een hogere vergoeding aan de werknemer geeft dan rechtstreeks uit uw aansprakelijkheid voortvloeit.

4.12.2 Vergoedingen voor intermediaire kosten

Vergoedingen voor intermediaire kosten zijn vergoedingen voor bedragen die uw werknemer meestal in uw opdracht en voor uw rekening voorschiet. Deze vergoedingen zijn geen loon voor uw werknemer en u kunt deze onbelast vergoeden. Uw werknemer kan bijvoorbeeld het volgende voorschieten:

- kosten voor zaken die tot het vermogen van uw bedrijf gaan horen
- kosten voor zaken die tot het vermogen van uw bedrijf horen en die u aan uw werknemer ter beschikking hebt gesteld
- kosten die specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering en niet met het functioneren van uw werknemer
- kosten die hij maakt voor externe representatie van uw bedrijf

Als u zaken die uw werknemer heeft voorgeschoten, daarna aan hem verstrekt of ter beschikking stelt, kan er wel weer sprake zijn van loon.

Intermediaire kosten kunnen ook deel uitmaken van een vaste kostenvergoeding (zie paragraaf 4.6).

Voorbeeld 1
Uw werknemer geeft een presentatie bij een klant. Hij koopt hiervoor markeerstiften en hij koopt een fles wijn voor de klant. De markeerstiften neemt hij na zijn presentatie mee naar kantoor. De vergoeding voor de markeerstiften is een vergoeding voor intermediaire kosten. Dat geldt ook voor de vergoeding voor de fles wijn. Vergoedingen voor kosten die uw werknemers maken voor uw externe representatie of voor relatiegeschenken voor externe relaties en klanten van uw bedrijf, zijn vergoedingen voor intermediaire kosten en dus onbelast.

Voorbeeld 2
Uw werknemer maakt voor zijn werk een rit in een auto van uw bedrijf. Deze werknemer tankt onderweg en rekent zelf de benzine af. De benzinekosten die u aan uw werknemer vergoedt, zijn vergoedingen voor intermediaire kosten en dus onbelast.

Voorbeeld 3
U bestelt een notebook en uw werknemer schiet de rekening voor. U stelt de notebook ter beschikking aan deze werknemer voor thuiswerk. De vergoeding van de rekening aan uw werknemer is een vergoeding voor intermediaire kosten en dus onbelast. De terbeschikkingstelling van de notebook aan de werknemer kan loon vormen. Mogelijk is vervolgens een gerichte vrijstelling van toepassing.

Voorbeeld 4
U biedt in opdracht van gemeenten tegen betaling opvang en zorg aan kinderen die (tijdelijk) niet thuis kunnen wonen omdat er problemen zijn in het gezin. Uw werknemers (gezinshuisouders) vangen in hun eigen (huur)woning de kinderen op. U vergoedt aan deze werknemers de kosten van verzorging van het kind en de (extra) kosten voor het gebruik van de (woon)ruimtes door het kind. Deze vergoeding is een vergoeding voor intermediaire kosten en dus onbelast. Als u hiervoor aan deze werknemers een vaste vergoeding geeft, moet u voldoen aan de voorwaarden van een vaste kostenvergoeding (zie paragraaf 4.6.1).
Wij gaan ervan uit dat een vaste vergoeding aan een gezinshuisouder die niet hoger is dan de van inkomstenbelasting vrijgestelde vergoeding voor pleegouders, is bedoeld voor intermediaire kosten. De vrijgestelde vergoeding voor pleegouders varieert en is afhankelijk van de leeftijd van het pleegkind. U kunt de bedragen vinden in de Regeling Jeugdwet.

4.12.3 Vrijgesteld loon

Onder vrijgesteld loon vallen:

- vrijgestelde aanspraken
- vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen
- vergoedingen en verstrekkingen wegens schade aan of verlies van persoonlijke zaken

Vrijgestelde aanspraken

Een aanspraak is in principe loon, maar is meestal volledig of gedeeltelijk vrijgesteld. Als de aanspraak is vrijgesteld, is de uitkering op grond van die aanspraak meestal belast. De volgende aanspraken zijn vrijgesteld:

- aanspraken op uitkeringen bij overlijden of invaliditeit door een ongeval (zie paragraaf 21.1.6)
- aanspraken op een eenmalige uitkering of verstrekking bij overlijden, tot maximaal driemaal het loon over een maand (zie paragraaf 21.1.6 en 21.1.8)
- aanspraken op een eenmalige uitkering bij einde dienstbetrekking (zie paragraaf 21.1.5)
- pensioen-, prepensioen- en vroegpensioen-regelingen (zie paragraaf 21.4)
- aanspraken op verlof (zie paragraaf 21.1.3)
- aanspraken op grond van de ZW, de Wajong, de WAZO, de WW, de WAO/WIA en overeenkomstige aanspraken (zie paragraaf 21.1.4)
- aanspraken op een transitievergoeding

Vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen

Ook vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen horen niet tot het loon van uw werknemer. Het gaat dan om:

- eenmalige uitkeringen en verstrekkingen bij overlijden tot maximaal driemaal het loon over een maand (zie paragraaf 21.1.6 en 21.1.8)
- diensttijduitkeringen (zie paragraaf 21.2.1)
- uitkeringen uit fondsen (zie paragraaf 21.2.2)
- vergoedingen aan uw partner voor arbeid in uw onderneming lager dan € 5.000
- eenmalige premies voor projecten om bijstandsgerechtigden aan het werk te helpen

Vergoedingen en verstrekkingen wegens schade aan of verlies van persoonlijke zaken

Beschadigt of verliest uw werknemer persoonlijke zaken (bijvoorbeeld kleding) en geeft u daar een vergoeding of een verstrekking voor? Dan is die vergoeding of verstrekking vrijgesteld loon. Voorwaarde is wel dat de schade of het verlies is veroorzaakt door een bijzondere gebeurtenis die samenhangt met de dienstbetrekking.

In alle andere gevallen is de vergoeding of verstrekking loon van de werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u deze vergoeding of verstrekking ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Voorbeeld 1
U geeft uw werknemer in uw kantoor geen bedrijfskleding. Uw werknemer loopt per ongeluk te dicht langs een scherpe rand van het bureau en daardoor scheurt de privékleding. Als u uw werknemer een vergoeding of verstrekking voor de beschadigde kleding geeft, dan is die vergoeding of verstrekking vrijgesteld loon.

Voorbeeld 2
U geeft uw werknemer in uw kantoor geen bedrijfskleding. Door het werken slijt de privé-kleding van uw werknemer. Als u uw werknemer een vergoeding of verstrekking geeft voor de kleding, dan is die vergoeding of verstrekking wel loon.

Voorbeeld 3
Uw werknemer is kleuterjuf. Tijdens de les gooit een kleuter een glas limonade over haar jurk, waardoor de jurk onherstelbare schade heeft. Deze gebeurtenis hoort bij de functie van kleuterjuf. Als u de schade aan de jurk vergoedt, is de vergoeding belast loon.

4.12.4 Verstrekkingen of terbeschikkingstellingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage betaalt

Als u een werknemer iets verstrekt of ter beschikking stelt (loon in natura) en hij betaalt de (factuur)waarde daarvan, dan is dat geen belast loon.

4.12.5 Nihilwaarderingen

De waarde van een aantal voorzieningen die uw werknemer op de werkplek gebruikt, is op nihil gesteld. Dit voorkomt dat ze te belasten loon vormen. U wijst nihilwaarderingen niet aan als eindheffingsloon. Zie voor meer informatie paragraaf 22.2.

Let op
Als loon in natura onder de nihilwaarderingen en onder de gerichte vrijstellingen zou kunnen vallen, behandelt u het loon als nihilwaardering.

4.12.6 Gerichte vrijstellingen

Voor een aantal vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen bestaan er zogenoemde gerichte vrijstellingen.

Om een gerichte vrijstelling te kunnen toepassen moet u de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 10.1.3). Als u voldoet aan de voorwaarden en de normbedragen van de gerichte vrijstellingen, gaan wij ervan uit dat u die vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen hebt aangewezen als eindheffingsloon (zie paragraaf 22.1). De vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling is dan volledig onbelast of onbelast tot een bepaald normbedrag. Een gerichte vrijstelling gaat niet ten koste van uw vrije ruimte. Zie voor meer informatie paragraaf 22.1.

Let op
Als loon in natura onder de nihilwaarderingen en onder de gerichte vrijstellingen zou kunnen vallen, behandelt u het loon als nihilwaardering.

4.13 Schema loon

In onderstaand schema ziet u de indeling van het loon.

Loon	• loon in geld • loon in natura • aanspraken, en uitkeringen op grond van aanspraken • (verzekerings)uitkeringen • negatief loon • fictief loon (zie hoofdstuk 9.2.1 en hoofdstuk 18.1)
Geen belast loon	• vrijgestelde aanspraken, uitkeringen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen (vrijgesteld loon) • verstrekkingen en terbeschikkingstellingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage van ten minste de (factuur)waarde betaalt • nihilwaarderingen • gerichte vrijstellingen (met uitzondering van het bovenmatige deel)
Altijd loon van de werknemer	• loon dat u niet hebt aangewezen als eindheffingsloon (zoals vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen) Dit kan ook het bovenmatige deel van een gerichte vrijstelling zijn of een deel daarvan. • auto van de zaak (behalve de kosten van buitengewone beveiligingsmaatregelen aan die auto) • (dienst)woning (behalve het pied-à-terre en de kosten van buitengewone beveiligingsmaatregelen aan de woning) • vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor criminele activiteiten • deel van vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen dat uitkomt boven de 30%-grens (gebruikelijkheidstoets) • een te betalen geldsom op grond van een strafbeschikking of daarmee vergelijkbare buitenlandse wijze van bestraffing • De bestuursrechtelijke dwangsom en daarmee vergelijkbare buitenlandse dwangsommen • •loon uit vroegere dienstbetrekking, tenzij u de werknemer daarnaast ook nog loon uit tegenwoordige dienstbetrekking betaalt. In dat geval mag u het loon uit vroegere dienstbetrekking aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Daarbij moet zijn voldaan aan de gebruikelijkheidseis. • het rentevoordeel en de kosten van een personeelslening voor een eigen woning waarvan de rente (inclusief de kosten) aftrekbaar is in de inkomstenbelasting
Loon dat niet ten koste gaat van de vrije ruimte	Loon dat u hebt aangewezen als eindheffingsloon en dat gericht is vrijgesteld

Eindheffingsloon	• al het andere loon dat u hebt aangewezen als eindheffingsloon
	Dit kan ook het bovenmatige deel van een gerichte vrijstelling zijn of een deel daarvan.
	• de volgende 2 verstrekkingen aan postactieve werknemers:
	  • vergoedingen voor de aanschaf van producten uit eigen bedrijf of uit het bedrijf van een verbonden vennootschap die u ook aan uw actieve werknemers geeft
	  • verstrekkingen die u of een verbonden vennootschap ook aan uw actieve werknemers geeft, zoals een kerstpakket

Geen loon	• voordelen buiten de dienstbetrekking • vergoedingen voor intermediaire kosten

4.14 Doorbetaaldloonregeling (afstaan van loon)

Een werknemer kan voor zijn dienstbetrekking bij een werkgever (hierna: de hoofdwerkgever) ook in dienst zijn bij een andere werkgever. De werknemer is dan vaak verplicht om het loon dat hij van die andere werkgever krijgt, af te staan aan zijn hoofdwerkgever. Onder voorwaarden geldt dan de doorbetaaldloonregeling: de andere werkgever (hierna: de doorbetaler) berekent geen loonheffingen (geen inhoudingen, geen premies werknemersverzekeringen en geen werkgeversheffing Zvw) en vermeldt deze werknemer niet in de aangifte loonheffingen. Deze regeling kunt u ook toepassen voor werknemers die niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen, zoals commissarissen die hebben gekozen voor opting-in (zie ook paragraaf 18.14).

Als aan de volgende voorwaarden voor de doorbetaaldloonregeling is voldaan, berekent de doorbetaler geen loonheffingen en neemt de werknemer niet op in zijn aangifte loonheffingen:

- De werknemer is voor zijn dienstbetrekking bij de hoofdwerkgever ook in dienst bij de doorbetaler.
- De werknemer woont in Nederland. Als de werknemer niet in Nederland woont, geldt als extra voorwaarde dat Nederland het recht heeft om loonheffingen in te houden op het doorbetaalde loon.
- De hoofdwerkgever is gevestigd of woont in Nederland.
- De doorbetaler betaalt het loon en de bijbehorende vergoedingen rechtstreeks aan de hoofdwerkgever.
- De doorbetaler geeft geen verstrekkingen aan de werknemer zonder dit vooraf aan de hoofdwerkgever te laten weten.

De doorbetaler, de hoofdwerkgever en de werknemer moeten ons samen vragen om vast te stellen dat zij voldoen aan de voorwaarden. Wij sturen dan een beschikking waartegen u bezwaar kunt maken. De doorbetaler mag pas stoppen met het inhouden van loonheffingen na een positieve beslissing van ons.

> **Let op**
> Als de werknemer een aanmerkelijk belang (zie paragraaf 18.1) heeft in de doorbetaler en in de hoofdwerkgever, dan hoeft u ons niet te vragen of u aan de voorwaarden voldoet. Voor een aanmerkelijkbelanghouder die aandelen houdt in een werkmaatschappij via een houdstermaatschappij en die voor beide vennootschappen werkt, kunt u de doorbetaaldloonregeling dus toepassen zonder dat eerst aan ons te vragen.

Doorbetaaldloonregeling als werknemer bij doorbetaler is verzekerd

U mag de doorbetaaldloonregeling ook toepassen als de werknemer bij de hoofdwerkgever niet verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. Is de werknemer bij de doorbetaler verzekerd voor de werknemersverzekeringen en niet bij de hoofdwerkgever, dan moet de doorbetaler wel aangifte doen van het premieloon en de premies werknemersverzekeringen van de werknemer betalen. In dat geval geldt de doorbetaaldloonregeling dus alleen voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. De hoofdwerkgever moet de werkgeversheffing Zvw betalen of op het nettoloon bijdrage Zvw inhouden. Werkgeversheffing betaalt hij bijvoorbeeld voor een commissaris. Bijdrage Zvw houdt de werkgever bijvoorbeeld in op het nettoloon van een directeur-grootaandeelhouder in de zin van de werknemersverzekeringen.

4.15 Cafetariaregeling

U kunt met uw werknemer afspreken dat hij voor een deel van het loon kan kiezen hoe en wanneer hij dit geniet (dit noemen we ook wel 'keuzeloon'). De werknemer kan er dan bijvoorbeeld voor kiezen om het loon te genieten als een beloning in natura of als een onbelaste vergoeding. Een dergelijke regeling spreekt u af met uw werknemer, al dan niet in een cao. Zo'n regeling is een cafetariaregeling.

Een cafetariaregeling kunt u op verschillende manieren met uw werknemers afspreken. Dat kan als een aparte regeling, maar ook als onderdeel van een keuzebudgetregeling. In een keuzebudgetregeling kan de werknemer kiezen hoe en wanneer hij bedragen uit dat budget opneemt.

Keuzebudgetten komen in de praktijk voor onder verschillende benamingen, zoals een individueel keuzebudget (IKB), persoonlijk keuzebudget (PKB) of employee benefit. Voor zover de regeling dat toelaat kan de werknemer er bijvoorbeeld voor kiezen:

- dat u het budget periodiek of incidenteel als loon aan hem uitbetaalt
- dat hij extra verlof kan opnemen
- dat u hem een (gericht vrijgestelde) kostenvergoeding of een opleiding geeft
- om een vergoeding van u te krijgen, die u aanwijst als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte van de werkkostenregeling (bijvoorbeeld een vergoeding van de vakbondscontributie)

Een keuzebudget kan het 'loon over een maand' verhogen (zie paragraaf 21.2.1).

Let op 1
Binnen een cafetariaregeling zijn vergoedingen voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur niet gericht vrijgesteld, omdat ze niet voldoen aan het noodzakelijkheidscriterium. Zie ook paragraaf 22.1.7.

Let op 2
Een keuzebudget kan voldoen aan de voorwaarde van het 'arbeidsvoorwaardenbedrag', zie paragraaf 29.16. U moet dan de opbouw van het budget en de belaste afname van het budget opgeven in de aangifte loonheffingen.

Voorbeeld van een cafetariaregeling: variabele kilometervergoedingen
Een werknemer heeft recht op een dertiende maanduitkering in december van € 2.500. Hij krijgt gedurende het jaar een vergoeding van € 0,12 per kilometer voor zijn woon-werkverkeer. Hij reist in dat jaar 4.280 kilometer tussen zijn woning en zijn werk. De fiscaal toegestane belastingvrije vergoeding voor deze werknemer is 4.280 × € 0,23 = € 984,40. Maar hij krijgt van u een belastingvrije vergoeding van € 513,60. Het verschil tussen de beide vergoedingen is € 0,11 per kilometer, in totaal € 470,80.

In maart van dat jaar bent u met de werknemer overeengekomen dat hij voor het verschil van € 0,11 per kilometer zal afzien van zijn 13e maand. In ruil daarvoor krijgt de werknemer een aanvullende vergoeding voor het woon-werkverkeer. In december komt dat uit op een bedrag van € 470,80. De 13e maanduitkering bedraagt dan € 2.029,20. De aanvullende vergoeding van € 470,80 is als eindheffingsloon gericht vrijgesteld.

Zie paragraaf 23.1.4 voor meer informatie over variabele kilometervergoedingen.

4.15.1 Cafetariaregeling en de fiets

U kunt de cafetariaregeling ook gebruiken voor een fiets. U kunt uw werknemers dan onder gunstige voorwaarden faciliteiten voor de fiets bieden. Krijgt uw werknemer van u een renteloze lening voor de aanschaf van een fiets, dan is het voordeel van deze renteloze lening geen loon voor de werknemer (nihilwaardering, zie ook paragraaf 22.2.5). Zie voor meer informatie over de fiets paragraaf 23.7.

Voorbeeld 1: aanschaf van een fiets

Een werknemer koopt een elektrische fiets van € 1.500. U zet € 1.500 van het brutoloon van de werknemer om in een vergoeding voor de aanschaf van de fiets. Deze aanschafkosten wijst u aan als eindheffingsloon. Als de vrije ruimte niet wordt overschreden, betaalt u daarover geen belasting. Bij een belastingtarief van 37,48% heeft de werknemer een belastingvoordeel van € 562.

Voorbeeld 2: combinatie van aanschaf en gebruik

U verstrekt uw werknemer een renteloze lening van € 1.500 om een fiets te kopen. De werknemer krijgt van u bovendien een vergoeding van € 0,15 per kilometer voor woonwerkverkeer. Deze vergoeding is gericht vrijgesteld. De werknemer gebruikt deze vergoeding voor aflossing van de lening. Na verloop van tijd heeft de werknemer de lening van € 1.500 terugbetaald. In dit voorbeeld geldt het volgende:

- Voor het rentevoordeel van de lening geldt een nihilwaardering.
- De aanschaf van de fiets gaat niet ten koste van uw vrije ruimte omdat er geen sprake is van eindheffingsloon, maar van een lening.
- De terugbetaling van de lening gaat ook niet ten koste van uw vrije ruimte omdat de werknemer de lening aflost met een gerichte vrijgestelde vergoeding (de kilometervergoeding).
- De werknemer had er ook voor kunnen kiezen om de lening af te lossen vanuit zijn nettoloon. Ook dan heeft dat geen gevolgen voor uw vrije ruimte.

4.16 Vergoeden studiekosten kind van werknemer

Hebt u werknemers in dienst met studerende kinderen? Dan kunt u de studiekosten van de kinderen vergoeden. U kunt zo'n studietoelage op 4 verschillende manieren toekennen:

- U kent een vergoeding toe aan de werknemer.
- U kent een vergoeding toe aan de werknemer die u aanwijst als eindheffingsloon.
- U kent het kind een zelfstandig recht toe op een vergoeding.
- Een studiefonds kent een vergoeding toe aan de werknemer.

4.16.1 Vergoeding aan de werknemer

Als u de vergoeding aan de werknemer betaalt, is dit een voordeel voor de werknemer. Als u dit niet aanwijst als eindheffingsloon, is dit belast loon voor de werknemer. Op dit loon moet u op de gebruikelijke manier loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden. U betaalt over de vergoeding ook de werkgeversbijdrage Zvw en premies werknemersverzekeringen.

4.16.2 Eindheffingsloon werknemer

U mag de vergoeding aan de werknemer ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Daarbij moet aan de gebruikelijkheidseis zijn voldaan.

Voorbeeld

U geeft een werknemer met een studerend kind per jaar een vergoeding van € 3.000 voor collegegeld en bijkomende studiekosten. U mag deze vergoeding voor studiekosten aanwijzen als eindheffingsloon. Een vergoeding van € 3.000 voor studiekosten is niet ongebruikelijk.

4.16.3 Vergoeding aan het kind

Heeft het kind een zelfstandig recht op de studietoelage en betaalt u de toelage rechtstreeks aan het studerend kind? Dan is dit voor het kind loon uit een bestaande dienstbetrekking van een ander. U houdt op de gebruikelijke manier loonbelasting/premie volksverzekeringen in. Hiervoor gebruikt u de groene tabel. De toelage is loon uit vroegere dienstbetrekking omdat er geen arbeid tegenover staat.

Het kind is niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

- Eenmalige uitkering
  Voor een eenmalige uitbetaling van de studietoelage gebruikt u de groene tabel voor bijzondere beloningen. Als een loontijdvak ontbreekt hoeft u geen werkgeversheffing Zvw af te dragen.
- Periodieke uitkering
  Betaalt u het kind een periodieke vergoeding? Dan moet u werkgeversheffing Zvw betalen. Er is dan sprake van loontijdvakken.
- Geen eindheffingsloon
  U kunt de studietoelage niet aanwijzen als eindheffingsloon, want er is geen sprake van loon uit tegenwoordige dienstbetrekking.
- Loonheffingskorting
  Als de student bij u de loonheffingskorting laat toepassen, hoeft u tot een bepaald bedrag geen loonbelasting/premie volksverzekeringen in te houden. Omdat u de groene tabel moet gebruiken, heeft de student geen recht op arbeidskorting.
- Codes aangifte loonheffingen voor kind
  Betaalt u de studietoelage rechtstreeks aan het kind van de werknemer, dan gebruikt u de volgende codes in de aangifte:
  - Code loonbelastingtabel is 022 bij maandelijkse betaling.
  - Code loonbelastingtabel is 020 bij eenmalige betaling per jaar.
  - Code soort inkomstenverhouding is 15.
  - Code aard arbeidsverhouding is 1.
  - Code Zorgverzekeringswet is K.

Let op
Het bovenstaande is niet van toepassing als de personal holding van een directeur-grootaandeelhouder (dga) overwegend op grond van de aandeelhoudersrelatie een studietoelage uitkeert aan de kinderen van de dga. Twijfelt u of er sprake is van loon uit een bestaande dienstbetrekking van een ander, dan kunt u uw belastingkantoor (via een verzoek tot vooroverleg) schriftelijk om een standpunt vragen.

4.16.4 Studiefonds

Als u een studietoelage voor het kind betaalt uit een studiefonds aan de werknemer, is dit geen belast loon als het fonds voldoet aan de volgende voorwaarden (zie paragraaf 21.2.2):

- Het gaat niet om uitkeringen en verstrekkingen voor adoptie, overlijden, ziekte, invaliditeit en bevalling.
- De werknemer heeft geen vrijgestelde aanspraak op de uitkeringen of verstrekkingen.
- Werknemers die aan het fonds bijdragen hebben de laatste 5 jaar gezamenlijk minstens evenveel bijgedragen als de werkgever. Als het fonds nog geen 5 jaar bestaat, gaat u uit van de periode vanaf de oprichting van het fonds.
- Bijdragen van de werknemer aan het fonds houdt u in op het nettoloon.

4.17 Personeelslening voor eigen woning en andere personeelsleningen

Wanneer u of een met u verbonden vennootschap geld leent aan een werknemer, kan er sprake zijn van een rentevoordeel voor die werknemer. Er is sprake van rentevoordeel als de rente die de werknemer aan u betaalt lager is dan de markconforme rente. Dit rentevoordeel is belast loon voor uw werknemer, behalve wanneer het een rentevoordeel betreft voor de aanschaf van een (elektrische) fiets of een elektrische scooter.

Marktconforme rente
U berekent het rentevoordeel door een marktconform percentage van het geleende bedrag te nemen. Nadat uw werknemer aan u rente heeft betaald, trekt u het betaalde rentebedrag af van het marktconforme rentebedrag. Het verschil (dus het rentevoordeel) is belast loon in natura van uw werknemer. Maar u kunt het voordeel mogelijk aanwijzen als eindheffingsloon, zie hierna.

Personeelslening voor eigen woning
Bij een personeelslening voor een eigen woning van de werknemer kan er sprake zijn van aan de lening verbonden kosten. Voor zover die kosten niet voor rekening van de werknemer komen, vormen die, samen met het rentevoordeel, belast loon in natura voor de werknemer.

> **Let op**
> Als voor de werknemer de rente en de kosten van de geldlening voor de eigen woning aftrekbaar zijn in de aangifte inkomstenbelasting, mag u het rentevoordeel en de kosten van de personeelslening niet aanwijzen als eindheffingsloon. Het rentevoordeel en de kosten moet u dan altijd behandelen als belast loon van uw werknemer. Uw werknemer kan dan het belaste rentevoordeel en de kosten aftrekken in de aangifte inkomstenbelasting bij de eigenwoningregeling onder de voorwaarden die daarvoor gelden. Kan de werknemer de rente en kosten van de geldlening niet aftrekken in zijn aangifte inkomstenbelasting? Dan kunt u het voordeel mogelijk aanwijzen als eindheffingsloon, zie hierna.

Personeelsleningen in het kader van het aankopen van aandelen in de werkgever
U kunt als werkgever een lening verstrekken aan een werknemer waarmee deze aandelen kan kopen in u of in een met u gelieerde vennootschap. Dit wordt wel een koopsomlening genoemd. U moet als werkgever ook van een lening met dit doel de zakelijkheid toetsen van de tussen u en uw werknemer overeengekomen leningsvoorwaarden. Die moet u toetsen aan hetgeen derden (niet-gelieerde partijen) met elkaar overeen zouden komen. Dit wil zeggen dat er onder andere sprake moet zijn van een marktconforme rente. Als in de markt niet altijd een vergelijkbare lening te vinden is, kunt u voor de bepaling van de markconforme rente de richtlijnen hanteren die staan toegelicht in het standpunt van de kennisgroep KG:204:2025:2.

Aangeven van het rentevoordeel in de aangifte loonheffingen
De afspraken die u met uw werknemer hebt gemaakt over de aflossing van de lening, bepalen wanneer u het rentevoordeel moet aangeven. Als uw werknemer bijvoorbeeld maandelijks aflost door betaling of verrekening, moet u het rentevoordeel ook maandelijks aangeven. Lost uw werknemer ergens in het jaar een gedeelte af, dan geeft u het rentevoordeel aan in de aangifte over dat tijdvak. Voor het rentevoordeel van de personeelslening voor een eigen woning mag u ook elk aangiftetijdvak een zo goed mogelijk geschat bedrag aan rentevoordeel aangeven. In het laatste aangiftetijdvak van het jaar verrekent u dan het daadwerkelijke rentevoordeel.

Vrije ruimte van de werkkostenregeling gebruiken voor rentevoordeel of kwijtschelding personeelslening
U kunt gebruikmaken van de vrije ruimte van de werkkostenregeling voor een lening die de werknemer bij u heeft gesloten:
- voor het rentevoordeel bij een renteloze lening
- voor een (gedeeltelijke) kwijtschelding van de rente of de lening
  Dit geldt ook als de lening vóór 2026 is aangegaan. Het moment van (gedeeltelijke) kwijtschelding is het moment waarop duidelijk is dat de werknemer dat bedrag niet meer hoeft te betalen. De leningsovereenkomst moet vastliggen in uw loonadministratie. De kwijtschelding is loon op het moment dat het voordeel wordt genoten.

Als aan de gebruikelijkheidseis is voldaan kunt u dat voordeel van de rente of kwijtschelding (loon in natura) aanwijzen als eindheffingsloon, zie hoofdstuk 10.

5 Loontijdvakkensystematiek

Een werknemer of uitkeringsgerechtigde (hierna: werknemer) kan twee soorten loon ontvangen: tijdvakloon en niet-tijdvakloon. Dit onderscheid is nodig voor:

- het berekenen van de premies werknemersverzekeringen (zie hoofdstuk 7) en van de bijdrage Zorgverzekeringswet (zie hoofdstuk 8). Beide in verband met het bepalen van het cumulatieve heffingsmaximum.
- de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen (zie hoofdstuk 9) voor het toepassen van de juiste tijdvaktabellen of de tabel voor bijzondere beloningen.

De informatie over de loontijdvakken, tijdvakloon en de loontijdvakkensystematiek was tot en met 2020 opgenomen in §3 en in enkele onderdelen van §8 van het document Loonberekening Voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) en loontijdvakkensystematiek (hierna VCR-notitie) en in dit handboek in paragraaf 7.7.2, 9.3.4, 9.3.5 en 9.3.6 (tot en met uitgave 2020: 5.6.2, 7.3.4, 7.3.5 en 7.3.6).

Vanaf 2021 staat die informatie uit de VCR-notitie over de loontijdvakkensystematiek (ook) in dit hoofdstuk. In een volgende uitgave van het handboek gaan wij de informatie uit paragrafen 7.7.2, 9.3.4, 9.3.5 en 9.3.6 in dit hoofdstuk integreren.

5.1 Loontijdvakkensystematiek

Hierna volgen in de blauwe kaders de relevante teksten over de loontijdvakkensystematiek uit de VCR-notitie 2020. Onder enkele blauwe kaders vindt u aanvullende informatie.

VCR-notitie §3 Loontijdvakkensystematiek

De heffing van de premies voor de werknemersverzekeringen en de heffing van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw vinden plaats met toepassing van de loontijdvakkensystematiek uit de Wet op de loonbelasting 1964 (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 maandtabel, 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 *(red.: 2023: 9.3.5)* van het 'Handboek Loonheffingen'. Voor werknemers met een deeltijdbaan: zie §8.1 van deze toelichting *(red.: van de VCR-notitie)*.

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 tijdvakkarakter voorop staat. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het fictieve loon van een directeur-grootaandeelhouder dat in december wordt genoten. Ook overwerkloon waarop u de tabel bijzondere beloningen hebt toegepast, blijft tijdvakloon. Zie ook paragraaf 7.3.5 *(red.: 2023: paragraaf 9.3.5)* van het 'Handboek Loonheffingen'.

5.1.1 Werknemer komt in de loop van een tijdvak in dienst

VCR-notitie §8.1 De werknemer die maandelijks krijgt uitbetaald, komt halverwege de maand in dienst

§8.1.1 Fulltimer

Met fulltimer bedoelen we een werknemer die meestal op 5 dagen per week werkt. Het aantal uren dat hij per dag werkt, is niet van belang.

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.

§8.1.2 Parttimer

Met parttimer bedoelen we een 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.

Loontijdvak bij parttimers
In de Wet LB is geregeld dat voor werknemers die meestal 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 x € 120 = € 360. In februari bedraagt het brutoloon 4 x € 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 *(red.: 2023: paragraaf 9.3.5)* 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.

Toelichting op §8.1.1 en §8.1.2 van de VCR notitie:
In de VCR-notitie (en dus ook in bovenstaande tekst) ziet u een aantal malen staan: 'een werknemer die meestal op minder dan 5 dagen per week werkt'. Het woordje 'meestal' is niet altijd een juiste vertaling van het wettelijke begrip 'doorgaans'. U moet hierboven in het blauwe vlak dan ook voor 'meestal' het woord 'doorgaans' lezen. Wat 'doorgaans' precies is kunnen wij niet aangeven. Dat kan per situatie anders zijn. In sommige situaties betekent dit 'meer dan 50%' en in andere situaties 'meer dan 70%'. Ook kan er een relatie liggen met het te verwachten arbeidspatroon of kan het afhankelijk zijn van andere factoren. Leg bij twijfel de situatie schriftelijk aan ons voor.

Fulltimer die onbetaald verlof opneemt
Als een fulltimer voor een bepaalde periode (gedeeltelijk) onbetaald verlof opneemt, is het afhankelijk van de situatie wat dan het loontijdvak is. Er kan sprake zijn van een onderbroken loontijdvak waardoor er een andere tabel van toepassing is, bijvoorbeeld de dagtabel. Maar het is ook mogelijk dat de parttimerregeling geldt, waardoor het uitbetalingstijdvak het loontijdvak is. In paragraaf 9.3.4 onder het kopje 'Uitzondering 2: parttimerregeling' vindt u een uitleg en een voorbeeld.

Of u een andere tabel moet gebruiken dan de tabel die hoort bij het uitbetalingstijdvak is van belang voor de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen, maar ook voor het bepalen van het maximumpremie- en bijdrageloon voor het met VCR berekenen van premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw.

5.1.2 Onbetaald verlof en loon in natura

VCR-notitie §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, verzekeringen, werknemersverzekeringen en Zvw over het loontijdvak april.

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.

5.1.3 Vertraagd uitbetaald loon

VCR-notitie §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.
(red: Het integrale voorbeeld van de VCR-notitie hebben wij niet overgenomen. Zie de toelichting hieronder)

Toelichting op §8.7 van de VCR-notitie:
In de VCR-notitie voor 2020 en 2021 wordt in dit voorbeeld ingegaan op de verwerking voor de verschillende loonheffingen. De essentie voor de loontijdvakken is dat er in dit voorbeeld, ondanks dat er 1 uitbetaling is, toch sprake is van 3 x 12 = 36 loontijdvakken van een maand.

- Voor de premies werknemersverzekeringen en de bijdrage Zvw telt u voor het bepalen van het cumulatieve maximum alleen de verstreken of aangevangen loontijdvakken van het desbetreffende jaar mee (januari tot en met april), zie ook hoofdstuk 6.
- Voor de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen telt voor de tabeltoepassing alle 36 loontijdvakken mee.

Dit voorbeeld is uitgewerkt in paragraaf 9.3.5 van dit handboek voorbeeld 8.

5.1.4 Oproepkrachten zonder verschijningsplicht

VCR-notitie §8.8 Oproepkrachten/nul urencontracten

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:
(red.: verwijzingen in dit tekstblok zijn naar paragrafen van de VCR-notitie 2020)

- 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 §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 §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 §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.

5.1.5 Invloed van onbetaald verlof op het loontijdvak

VCR-notitie §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
(red.: verwijzingen in dit tekstblok zijn naar paragrafen van de VCR-notitie 2020).
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 §8.1.2).
Zie ook §8.11, onderdeel tijdspaarfonds voor specifieke situaties van een gebroken loontijdvak.

Aanvulling op §8.9 van de VCR-notitie:
Als er sprake is van een of meer wachtdagen bij ziekte, waarbij de werknemer geen loon krijgt, dan is dat géén onderbreking van het loontijdvak. U kunt dit zien als het doorbetalen van het uurloon tegen € 0 per uur.

5.1.6 Tijdspaarfonds

De informatie over tijdsparen, die stond in §8.11 en in 'bijlage A' van de VCR-notitie, vindt u in Bijlage 6 van dit handboek. Voor meer informatie over de rubriek 'Indicatie deelname tijdspaarfonds' van de aangifte loonheffingen, zie paragraaf 29.26.

5.1.7 Loontijdvak van de aanmerkelijkbelanghouder met een fictief loon

VCR-notitie §8.13 Loontijdvak van de aanmerkelijkbelanghouder met een fictief loon

Een aanmerkelijkbelanghouder wordt ook wel directeur-grootaandeelhouder (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 *(red.: 2023: paragraaf 18.1)* van het 'Handboek Loonheffingen'.

Werkt de aanmerkelijkbelanghouder voor een vennootschap, maar is hij geen directeur-grootaandeelhouder in de zin van de Regeling aanwijzing directeur-grootaandeelhouder, 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 werknemers-verzekeringen, houdt u alleen de bijdrage Zvw in.

5.1.8 Loontijdvak bij de studenten- en scholierenregeling

VCR-notitie §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 *(red.: 2023: paragraaf 18.16)* 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.

Toelichting op §8.15 van de VCR-notitie:
Voor studenten en scholieren die gebruikmaken van de zogenoemde 'studenten- en scholierenregeling' geldt – in afwijking van het werkelijke loontijdvak – voor het berekenen van de loonheffingen altijd een loontijdvak van een kwartaal. Dat betekent het volgende:

- Voor de premies werknemersverzekeringen en de bijdrage Zvw geldt voor het bepalen van het cumulatieve maximum altijd een kwartaalbedrag (zie hoofdstuk 6).
- Voor de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen telt voor de tabeltoepassing altijd de kwartaaltabel. Voor meer toelichting over de inhouding, zie paragraaf 18.16 van dit handboek.

5.1.9 Loontijdvak bij een artiest met een overeenkomst van korte duur

VCR-notitie §8.20 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.

Aanvulling op §8.20 van de VCR-notitie:
Voor wat betreft het loontijdvak geldt het volgende:

- Voor de premies werknemersverzekeringen geldt voor het bepalen van het cumulatieve maximum een loontijdvak van een dag, tenzij het optreden langer dan 24 uur duurt.
- U bent geen bijdrage Zvw verschuldigd, niet als werkgeversheffing en ook niet als inhouding.
- Voor de inhouding van loonbelasting is het loontijdvak niet relevant. Er is sprake van heffing via een speciale artiestentabel, zie tabel 3 van dit handboek. Er wordt geen premie volksverzekeringen ingehouden.

Zie de Handleiding Loonheffingen Artiesten- en beroepssportersregeling voor meer informatie over de regeling.

5.1.10 Loontijdvak bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van een paar dagen met loonbetaling per maand

Als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van minder dan 5 dagen, is het feitelijke loontijdvak de periode van die paar dagen. Maar als u het loon per maand betaalt, geldt voor de toepassing van de loonbelastingtabel en voor het tijdvakmaximum voor de werknemersverzekeringen en de Zorgverzekeringswet een loontijdvak van een maand.
Zie het standpunt van de kennisgroep: KG:204:2025:1.

6 Voortschrijdend cumulatief rekenen

Voor het berekenen van de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) geldt de systematiek van het voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR). In het kort betekent dat, dat u voor de berekening van de premies of de bijdrage bij elke loonbetaling rekening houdt met het eerder in dat kalenderjaar (hierna: jaar) genoten loon en met het maximumpremieloon of maximumbijdrageloon. De systematiek voor de premies werknemersverzekeringen en voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw is gelijk.

De informatie over voortschrijdend cumulatief rekenen was tot en met 2020 opgenomen in §2, in §4 tot en met §7 en in enkele onderdelen van §8 van het document Loonberekening Voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) en loontijdvakkensystematiek (hierna VCR-notitie) en in dit handboek in paragraaf 7.7, 8.2.4 en in 9.6 (tot en met uitgave 2020: 5.6, 6.2.4 en 7.6).

6.1 De hoofdlijn van voortschrijdend cumulatief rekenen

De systematiek van voortschrijdend cumulatief rekenen laat zich in hoofdlijn uitleggen in 3 stappen.

Stap 1
U houdt gedurende het jaar bij wat het cumulatieve loon is. Voor de werknemersverzekeringen is dat het 'Loon voor de werknemersverzekeringen', kolom 8 van de loonstaat, voor de Zvw is dat het 'Bijdrageloon', kolom 12 van de loonstaat.

Stap 2
U bepaalt de maximale heffingsruimte. Voor het hele jaar 2026 is dat € 79.409. Die heffingsruimte bouwt zich echter gedurende het jaar op per loontijdvak. Zie tabel 11 van Bijlage 1 voor de maximale tijdvakbedragen. Het is dus van belang of en zo ja welke en hoeveel loontijdvakken er in het jaar al zijn geweest (zie hoofdstuk 5).

Stap 3
U berekent de grondslagaanwas. Dit doet u per loonbetaling (of liever gezegd: per genietingsmoment van het loon). Dat is het bedrag waarover u de premies of bijdrage gaat berekenen:

1 u neemt het cumulatieve loon vanaf het begin van het jaar.
2 u neemt de cumulatieve (maximale) heffingsruimte voor alle loontijdvakken vanaf het begin van het jaar.
3 u gaat verder met het laagste bedrag: 1 of 2.
4 u vermindert dit bedrag met de cumulatieve grondslagaanwas waarover u bij de vorige loonbetaling premies of bijdrage berekend hebt: het verschil is de grondslagaanwas voor het tijdvak.
5 u berekent de premies of bijdrage over dit verschil.
6 u moet de berekende premie of bijdrage afronden op 2 decimalen. Dit mag u doen in het voordeel van de belasting-, premie- of bijdrageplichtige. Een uitzondering geldt voor de verdeling bij samenloop van de hoge en lage premie AWf (zie paragraaf 6.7.2).

6.2 Enkele uitgangspunten van voortschrijdend cumulatief rekenen

Voor elke VCR-berekening gelden de volgende uitgangspunten:

a u berekent cumulatief per jaar over nooit meer dan het maximumpremieloon. Zie tabel 11 van Bijlage 1.
b u bouwt per kalenderjaar een VCR-reeks op van loontijdvakken, ieder loontijdvak met een tijdvakmaximum. Zie tabel 11 van Bijlage 1.
c gedurende het jaar telt u deze tijdvakmaxima bij elkaar op. Zo houdt u een cumulatieve stand bij vanaf 1 januari tot en met 31 december.
d zonder tijdvakloon is er geen loontijdvak. Er is dan geen heffingsruimte:

Voorbeeld
Uw werknemer is eind vorig jaar uit dienst gegaan. U betaalt in januari van het nieuwe jaar de vakantiebijslag en de waarde van niet-opgenomen vakantie-uren uit.
Er is in het nieuwe jaar wel sprake van loon, maar dat loon is geen tijdvakloon. Daardoor is er bij het betalen van dit loon geen heffingsruimte, u bent geen premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw verschuldigd.
Dezelfde persoon treedt later in het jaar opnieuw in dienst en krijgt tijdvakloon. Dan is er sprake van 1 of meer loontijdvakken en ontstaat er heffingsruimte. Daardoor kan het in januari betaalde loon alsnog in de heffing worden betrokken (het zogenoemde 'inhaaleffect').

e loon is pas loon op het zogenoemde genietingsmoment, zie paragraaf 9.2.
f als een loontijdvak een jaar overstijgt, telt dat loontijdvak ter bepaling van het cumulatieve maximum mee in het jaar waarin het genietingsmoment van het loon ligt.
g negatief loon kan leiden tot negatieve grondslagaanwas en daarmee tot negatieve premies werknemersverzekeringen en negatieve werkgeversheffing Zvw of negatieve ingehouden bijdrage Zvw, zie ook uitgangspunt h.
h cumulatief mag voor de Zvw de berekende grondslagaanwas per jaar nooit negatief worden. Zie paragraaf 6.3, onder het kopje 'Negatief loon en negatieve grondslagaanwas'.
i u beschouwt VCR niet per dienstbetrekking of per inkomstenverhouding, maar over alle dienstbetrekkingen / inkomstenverhoudingen heen, die de werkgever en werknemer met elkaar hebben en ook over alle loonheffingensubnummers van de werkgever heen (L01, L02, L03 etc.). Hiervoor geldt een uitzondering als u eigenrisicodrager (ERD) bent voor de ZW of WGA en u gebruikmaakt van een private uitvoerder. Zie paragraaf 6.7.7.
j bovenstaande uitgangspunten gelden ook voor de berekening van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw.
k bovenstaande uitgangspunten gelden ook tussen een uitkeringsinstantie en een uitkeringsgenieter.

6.3 Beschrijving voortschrijdend cumulatief rekenen

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.

Maximumpremie- en maximumbijdrageloon
De premies voor de WW, WAO en WIA en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zvw moet u betalen over het loon voor de werknemersverzekeringen of het bijdrageloon tot een bepaald maximum: het maximumpremieloon of het maximumbijdrageloon. Het loon voor de werknemersverzekeringen noemen we na toepassing van het maximum ook wel het premieloon.

Het maximumpremie- en maximumbijdrageloon wordt vastgesteld aan de hand van het aantal loontijdvakken van het kalenderjaar waarin loon voor de werknemersverzekeringen of bijdrageloon voor de Zvw is genoten. Dit maximumpremie- en maximumbijdrageloon 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 jaarlijks vast. De bedragen vindt u in tabel 11 van Bijlage 1.

Let op 1
Het jaarbedrag is een absoluut maximum. Dat betekent dat de cumulatieve grondslagaanwas niet hoger kan zijn dan dit bedrag.

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

Let op 2
Het maximumpremie- en maximumbijdrageloon wordt cumulatief berekend. Het maximumpremie- en maximumbijdrageloon 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 tijdvaktabellen paragraaf 9.3.4).

Minimumpremie- en minimumbijdrageloon
Het premie- en bijdrageloon kan voor de werknemersverzekeringen en voor de Zvw negatief zijn. Maar er is een verschil voor het minimale bedrag dat u aan grondslagaanwas vaststelt. De cumulatieve grondslagaanwas kent voor de werknemersverzekeringen geen minimum en kan daarmee ook negatief zijn. Voor de Zvw mag de cumulatieve grondslagaanwas niet negatief worden. Zie onder het kopje 'Negatief loon en negatieve grondslagaanwas'.

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 2: berekening aanwas
Een werknemer heeft een loontijdvak van een maand. In de maand januari heeft hij een brutoloon van € 4.300. In februari en maart verdient hij € 5.500. In dit voorbeeld gaan wij uit van een maximum-premieloon per jaar van € 60.000. Per maand is dat € 5.000. Over welke grondslag worden per maand de premies werknemersverzekeringen geheven met de systematiek van voortschrijdend cumulatief rekenen?

Berekening van de aanwas in de grondslag voor de premies werknemersverzekeringen *(bedragen zijn fictief)*							
		Januari	**Cumula-tief**	**Februari**	**Cumulatief**	**Maart**	**Cumulatief**
Loon voor de werknemersverzekeringen (SV-loon)	A	€ 4.300,00	€ 4.300,00	€ 5.500,00	€ 9.800,00	€ 5.500,00	€ 15.300,00
Maximumpremieloon	B	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 10.000,00	€ 5.000,00	€ 15.000,00
Cumulatieve grondslag (= A tot maximaal B)	C		€ 4.300,00		€ 9.800,00		€ 15.000,00
Aanwas van de grondslag (= cumulatieve grondslag van maand t minus cumulatieve grondslag maand t-1)	D	€ 4.300,00		€ 5.500,00		€ 5.200,00	

Uit dit voorbeeld blijkt dat de premiegrondslag in januari € 4.300 bedraagt, in februari € 5.500 en in maart € 5.200. 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 (= € 5.500 -/- € 5.000) 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 € 10.000. 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.

Negatieve premiebedragen

Negatieve premiebedragen verrekent u bij de collectieve premieafdracht op de aangifte loonheffingen.

Let op 3

Als de premie negatief is, bijvoorbeeld als gevolg van een negatieve grondslagaanwas, of als gevolg van een negatief premiepercentage (dit kan voorkomen bij de gedifferentieerde premie Whk), kunt u dit negatieve bedrag op de normale manier in de aangifte verwerken.

Heffing van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw

De inkomensafhankelijke bijdrage Zvw die u of uw werknemer moet betalen, wordt geheven over het loon voor de Zvw tot een bepaald maximum. In hoofdstuk 8 leest u in welke situatie de werkgeversheffing Zvw of de inhouding van 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 u, net zoals bij de werknemersverzekeringen, ook rekening houden met de tijdvakmaxima en eventuele effecten als gevolg van VCR.
U vindt de loontijdvakbedragen in tabel 11 van Bijlage 1.
Het maximumbijdrageloon voor de 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. Dat betekent dat de cumulatieve grondslagaanwas niet hoger kan zijn dan dit bedrag. De cumulatieve grondslagaanwas kent voor de Zvw een minimum van € 0, zie hierna onder het kopje 'Negatief loon en negatieve grondslagaanwas'. Als er geen tijdvakloon is, dan is er ook geen loontijdvak.

Voorbeeld 3: Berekening grondslag inkomensafhankelijke bijdrage Zvw
Een werknemer heeft een loontijdvak van een maand. In de maand januari heeft hij een brutoloon van € 4.300. In februari en maart verdient hij € 5.600. In dit voorbeeld gaan wij uit van een maximum-bijdrageloon per jaar van € 60.000. Per maand is dat € 5.000. In onderstaand schema vindt u de grondslagen waarover per maand de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw wordt geheven met de systematiek van voortschrijdend cumulatief rekenen.

Berekening grondslag inkomensafhankelijke bijdrage Zvw *(bedragen zijn fictief)*							
		Januari	**Cumula-tief**	**Februari**	**Cumulatief**	**Maart**	**Cumulatief**
Bijdrageloon voor de Zvw	E	€ 4.300,00	€ 4.300,00	€ 5.600,00	€ 9.900,00	€ 5.600,00	€ 15.500,00
Maximumbijdrageloon Zvw	F	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 10.000,00	€ 5.000,00	€ 15.000,00
Cumulatieve grondslag Zvw (= E tot maximaal F)	G		€ 4.300,00		€ 9.900,00		€ 15.000,00
Aanwas van de grondslag Zvw (= cumulatieve grondslag van maand t minus cumulatieve grondslag maand t-1)	H	€ 4.300,00		€ 5.600,00		€ 5.100,00	

Uit dit voorbeeld blijkt dat de aanwas van de grondslag voor de Zvw in januari € 4.300 bedraagt, in februari € 5.600 en in maart € 5.100. Net als bij de berekening van de premies werknemersverzekeringen 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 maximumbijdrageloon Zvw. Daarom zal het loon van januari en februari samen het cumulatieve maximumbijdrageloon minder snel overschrijden. Hierdoor is het mogelijk dat de werknemer in februari € 600 (= € 5.600 -/- € 5.000) 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 € 5.000 is € 10.000. 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 inhouding van de bijdrage Zvw.

Negatief loon en negatieve grondslagaanwas
Als er sprake is van negatief loon, kan het loon voor de werknemersverzekeringen (SV-loon) en het bijdrageloon Zvw negatief worden.

Als er geen of onvoldoende positief loon is waarmee u dat negatieve loon kunt verrekenen, dan kan dat:
- voor de premies werknemersverzekeringen leiden tot cumulatief negatieve grondslagaanwas. U berekent dan ook negatieve premies.
- voor de bijdrage Zvw *niet* leiden tot negatieve grondslagaanwas. U kunt dan *geen* negatieve bijdrage berekenen (niet als werkgeversheffing en niet als inhouding).

Voorbeeld 4: negatief loon
Hetzelfde voorbeeld als bij voorbeeld 3, maar in januari moet de werknemer € 6.000 aan eerder genoten brutoloon terugbetalen. Dat leidt in januari tot een negatief loon van € 4.300 - € 6.000 = € - 1.700. In januari is er daardoor een negatief loon voor zowel de werknemersverzekeringen als voor de Zvw. Maar er is wel verschil in grondslagaanwas.

Uitwerking voorbeeld 4							
Berekening grondslag premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw bij negatief loon *(bedragen en percentages zijn fictief)*							
		Januari	**Cumula-tief**	**Februari**	**Cumulatief**	**Maart**	**Cumulatief**
Loon voor de werknemersverzekeringen (SV-loon)	A	€-1.700,00	€-1.700,00	€ 5.600,00	€ 3.900,00	€ 5.600,00	€ 9.500,00
Bijdrageloon voor de Zvw	E	€-1.700,00	€-1.700,00	€ 5.600,00	€ 3.900,00	€ 5.600,00	€ 9.500,00
Maximumpremie- en bijdrageloon	B/F	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 10.000,00	€ 5.000,00	€ 15.000,00
Cumulatieve grondslag SV (= A tot maximaal B)	C		€-1.700,00		€ 3.900,00		€ 9.500,00
Aanwas van de grondslag SV (= cumulatieve grondslag van maand t minus cumulatieve grondslag maand t-1)	D	€-1.700,00		€ 5.600,00		€ 5.600,00	
Premies werknemersverzekeringen, stel 10%		€ -170,00		€ 560,00		€ 560,00	
Cumulatieve grondslag Zvw (= E tot maximaal F)	G		€ 0		€ 3.900,00		€ 9.500,00
Aanwas van de grondslag Zvw (= cumulatieve grondslag van maand t minus cumulatieve grondslag maand t-1)	H	€ 0		€ 3.900,00		€ 5.600,00	
Bijdrage Zvw, stel 7%		€ 0		€ 273,00		€ 392,00	

Toelichting bij de uitwerking:
Dit voorbeeld leidt in januari voor de werknemersverzekeringen tot een negatieve cumulatieve grondslagaanwas. En daarmee ook tot negatieve premies werknemersverzekeringen. Maar voor de Zvw leidt dat in januari *niet* tot een negatieve grondslagaanwas, dus ook niet tot een negatieve bijdrage. Wel is er in dit voorbeeld in februari sprake van een inhaaleffect. In maart zijn de cumulatieve grondslagen voor de werknemersverzekeringen en de Zvw weer gelijk.

Let op 4
Hoewel de werknemer in dit voorbeeld eerder genoten brutoloon van het voorgaande jaar terugbetaalt, rekent u met de premies, bijdrage en maximum van dit jaar.

Let op 5
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 samen:
- die onder de werkgeversheffing Zvw vallen
  U berekent via VCR over het samengevoegde bedrag de werkgeversheffing Zvw.
- die onder de inhouding van de bijdrage Zvw vallen
  U berekent via VCR over het samengevoegde bedrag de inhouding van de bijdrage Zvw.

De uitkomsten van deze 2 afzonderlijke VCR berekeningen beïnvloeden elkaar niet. Dit betekent ook dat bij een verandering in de loop van het jaar van werkgeversheffing Zvw naar inhouding van de bijdrage Zvw (of andersom) de loontijdvakken met werkgeversheffing Zvw niet meetellen voor de VCR berekening van de inhouding van de bijdrage Zvw. U begint dan vanaf de verandering voor de cumulatieve berekening met een stand van € 0. U verwerkt het loon met werkgeversheffing Zvw in een andere inkomstenverhouding dan het loon met inhouding van de bijdrage Zvw.

Voorbeeld 5: 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. In dit voorbeeld gaan wij uit van een maximumpremieloon per jaar van € 60.000. Per maand is dat € 5.000.

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:

Uitwerking voorbeeld 5					
Geen tijdvakloon in een loontijdvak, maar wel een bijzondere beloning *(bedragen zijn fictief)*					
	Januari	**Februari**	**Maart**	**April**	**Mei**
Loon werknemersverzekeringen	€ 5.300,00	€ 3.300,00	€ 5.300,00	€ 4.300,00	€ 3.800,00
Cumulatief loon werknemersverzekeringen	€ 5.300,00	€ 8.600,00	€ 13.900,00	€ 18.200,00	€ 22.000,00
Cumulatief maximumpremieloon	€ 5.000,00	€ 10.000,00	€ 15.000,00	€ 20.000,00	€ 20.000,00
Cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen	€ 5.000,00	€ 8.600,00	€ 13.900,00	€ 18.200,00	€ 20.000,00
Aanwas van de grondslag werknemersverzekeringen	€ 5.000,00	€ 3.600,00	€ 5.300,00	€ 4.300,00	€ 1.800,00

Toelichting bij de uitwerking:
De premies werknemersverzekeringen berekent u over de aanwas van de grondslag. Voor de berekening van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw volgt u dezelfde systematiek.

Voorbeeld 6: 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. De vakantiebijslag is namelijk geen tijdvakloon. 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.

Voorbeeld 7: pas loontijdvakken in het lopende kalenderjaar na betaling van een bijzondere beloning
De werknemer geniet een maandloon 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. De betaling van de vakantiebijslag in mei betekent niet dat in mei een loontijdvak ontstaat. De vakantiebijslag is namelijk geen tijdvakloon. In het huidige kalenderjaar zit dus (nog) geen loontijdvak. U hoeft daarom in mei geen premies werknemers-verzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw over de vakantiebijslag te betalen of in te houden.

Vanaf augustus geniet de werknemer 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 niet per 1 augustus, maar pas in de loop van augustus weer werken, 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. Zie hoofdstuk 5.

Let op 6
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.

6.4 Stagiair en voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR)

De premieberekening voor de premies werknemersverzekeringen 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 18.10).

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 loontijdvakkensystematiek en voortschrijdend cumulatief rekenen van toepassing. Er is alleen sprake van premieloon 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 u voor de berekening van het premiemaximum rekening houden met de loontijdvakken waarin de persoon nog stagiair was. Ook moet u voor de berekening van de premies rekening houden met het loon dat de persoon als stagiair genoot. Dit leidt dus tot een inhaaleffect: hoewel u geen premies hoefde te betalen over het loon van de stagiair, moet u dat wel als deze persoon later in het jaar bij u in echte dienstbetrekking komt werken.

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. De volgende generieke uitgangspunten gelden:
a zolang de stage loopt, leidt het stageloon zelf niet tot grondslagaanwas.
b stage na een reguliere dienstbetrekking: als het reguliere loon cumulatief hoger was dan het cumulatieve maximumpremieloon, kan er grondslagaanwas vanuit die periode na-ijlen. Dan berekent u dus ook premies. Het stageloon zelf leidt niet tot grondslagaanwas.
c als de stagiair, na afloop van de stage, binnen hetzelfde jaar, een reguliere dienstbetrekking aanvangt bij diezelfde werkgever, leidt het stageloon tot een inhaaleffect op de grondslagaanwas.

Voorbeeld 1: stage - dienstbetrekking; loon telkens beneden maximumpremieloon; inhaaleffect
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 x € 300 + € 4.500 =) € 5.400. Dit loon toetst u vervolgens aan 4 maal 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 en WIA.
Dat betekent dat in april de aanwas gelijk is aan het cumulatieve premieloon. In dit voorbeeld gaan wij uit van een maximumpremieloon per jaar van € 60.000. Per maand is dat € 5.000.

Uitwerking voorbeeld 1: Stage – dienstbetrekking *(bedragen zijn fictief)*				
	Januari	**Februari**	**Maart**	**April**
Loon werknemersverzekeringen	€ 300,00	€ 300,00	€ 300,00	€ 4.500,00
Cumulatief loon werknemersverzekeringen	€ 300,00	€ 600,00	€ 900,00	€ 5.400,00
Cumulatief maximumpremieloon	€ 5.000,00	€ 10.000,00	€ 15.000,00	€ 20.000,00
Cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen				€ 5.400,00
Aanwas van de grondslag werknemersverzekeringen				€ 5.400,00

Voorbeeld 2: dienstbetrekking - stage - dienstbetrekking; loon in de maanden januari tot en met maart boven het maximumpremieloon
Iemand is in dienst van 1 januari tot en met 31 maart en verdient € 5.300 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 € 5.800 per maand.

- Van 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.

In dit voorbeeld gaan wij uit van een maximumpremieloon per jaar van € 60.000. Per maand is dat € 5.000.

Uitwerking voorbeeld 2: Dienstbetrekking - stage - dienstbetrekking; loon in de maanden januari tot en met maart boven het maximumpremieloon *(bedragen zijn fictief)*						
	Januari	**Februari**	**Maart**	**April**	**Mei**	**Juni**
Loon werknemersverzekeringen	€ 5.300,00	€ 5.300,00	€ 5.300,00	€ 400,00	€ 5.800,00	€ 5.800,00
Cumulatief loon werknemersverzekeringen	€ 5.300,00	€10.600,00	€15.900,00	€16.300,00	€22.100,00	€27.900,00
Cumulatief maximumpremieloon	€ 5.000,00	€10.000,00	€15.000,00	€20.000,00	€25.000,00	€30.000,00
Cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen	€ 5.000,00	€10.000,00	€15.000,00	€15.900,00	€22.100,00	€27.900,00
Aanwas van de grondslag werknemersverzekeringen	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 900,00	€ 6.200,00	€ 5.800,00

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.

- Van 1 januari tot en met 31 maart: als werknemer verzekerd voor alle werknemersverzekeringen.
- Voor april: als stagiair alleen verzekerd voor de ZW. 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.

In dit voorbeeld gaan wij uit van een maximumpremieloon per jaar van € 60.000. Per maand is dat € 5.000.

Uitwerking voorbeeld 3: Dienstbetrekking - stage - dienstbetrekking; loon in de maanden januari tot en met maart onder het maximumpremieloon *(bedragen zijn fictief)*

	Januari	Februari	Maart	April	Mei	Juni
Loon werknemersverzekeringen	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 400,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00
Cumulatief loon werknemersverzekeringen	€ 1.500,00	€ 3.000,00	€ 4.500,00	€ 4.900,00	€ 6.900,00	€ 8.900,00
Cumulatief maximumpremieloon	€ 5.000,00	€10.000,00	€15.000,00	€20.000,00	€25.000,00	€30.000,00
Cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen	€ 1.500,00	€ 3.000,00	€ 4.500,00	€ 4.500,00	€ 6.900,00	€ 8.900,00
Aanwas van de grondslag werknemersverzekeringen	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 0,00	€ 2.400,00	€ 2.000,00

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.

- Van 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 1. Er is in mei sprake van een inhaaleffect voor de cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen in verband met de stagevergoeding in april van € 400.

In dit voorbeeld gaan wij uit van een maximumpremieloon per jaar van € 60.000. Per maand is dat € 5.000.

Uitwerking voorbeeld 4: Dienstbetrekking - dienstbetrekking + stage - dienstbetrekking; loon in de maanden januari tot en met maart onder het maximumpremieloon *(bedragen zijn fictief)*							
	Januari IKV 1	**Februari IKV 1**	**Maart IKV 1**	**April IKV 1**	**April IKV 2**	**Mei IKV 1**	**Juni IKV 1**
Loon werknemersverzekeringen	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 500,00	€ 400,00	€ 1.700,00	€ 1.700,00
Cumulatief loon werknemers-verzekeringen	€ 1.500,00	€ 3.000,00	€ 4.500,00	€ 5.400,00		€ 7.100,00	€ 8.800,00
Cumulatief maximumpremieloon	€ 5.000,00	€10.000,00	€15.000,00	€20.000,00		€25.000,00	€30.000,00
Cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen	€ 1.500,00	€ 3.000,00	€ 4.500,00	€ 5.000,00		€ 7.100,00	€ 8.800,00
Aanwas van de grondslag werknemersverzekeringen	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 500,00		€ 2.100,00	€ 1.700,00

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. 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.

In dit voorbeeld gaan wij uit van een maximumpremieloon per jaar van € 60.000. Per maand is dat € 5.000.

Uitwerking voorbeeld 5: Dienstbetrekking + stage *(bedragen zijn fictief)*								
	Januari IKV 1	**Januari IKV 2**	**Februari IKV 1**	**Februari IKV 2**	**Maart IKV 1**	**Maart IKV 2**	**April IKV 1**	**April IKV 2**
Loon werknemersverzekeringen	€ 3.500,00	€ 305,00	€ 3.500,00	€ 305,00	€ 3.500,00	€ 305,00	€ 3.500,00	€ 305,00
Cumulatief loon werknemers-verzekeringen	€ 3.805,00		€ 7.610,00		€11.415,00		€15.220,00	
Cumulatief maximumpremieloon	€ 5.000,00		€10.000,00		€15.000,00		€20.000,00	
Cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen	€ 3.500,00		€ 7.000,00		€10.500,00		€14.000,00	
Aanwas van de grondslag werknemersverzekeringen	€ 3.500,00		€ 3.500,00		€ 3.500,00		€ 3.500,00	

Voorbeeld 6: dienstbetrekking – ontslag – stage

Iemand werkt in dienstbetrekking van 1 maart 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.

- Van 1 maart 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.
- Van 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.

In dit voorbeeld gaan wij uit van een maximumpremieloon per jaar van € 60.000. Per maand is dat € 5.000.

Uitwerking voorbeeld 6: Dienstbetrekking – ontslag – stage *(bedragen zijn fictief)*							
	Maart	**April**	**Augustus**	**September**	**Oktober**	**November**	**December**
Loon werknemersverzekeringen	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 305,00	€ 305,00	€ 305,00	€ 305,00	€ 305,00
Cumulatief loon werknemersverzekeringen	€ 1.500,00	€ 3.000,00	€ 3.305,00	€ 3.610,00	€ 3.915,00	€ 4.220,00	€ 4.525,00
Cumulatief maximumpremieloon	€ 5.000,00	€10.000,00	€15.000,00	€20.000,00	€25.000,00	€30.000,00	€35.000,00
Cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen	€ 1.500,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00
Aanwas van de grondslag werknemersverzekeringen (per maand)	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Voorbeeld 7: stage – ontslag – dienstbetrekking
Iemand loopt van januari tot en met april stage en krijgt een stagevergoeding van € 305 per maand. De stage overeenkomst eindigt per 1 mei. Per 1 november krijgt hij bij deze werkgever een echte dienstbetrekking en verdient hij € 2.500 per maand.

- Van 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 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.

In dit voorbeeld gaan wij uit van een maximumpremieloon per jaar van € 60.000. Per maand is dat € 5.000.

Uitwerking voorbeeld 7: Stage – ontslag – dienstbetrekking *(bedragen zijn fictief)*						
	Januari IKV 1	**Februari IKV 1**	**Maart IKV 1**	**April IKV 1**	**November IKV 2**	**December IKV 2**
Loon werknemersverzekeringen	€ 305,00	€ 305,00	€ 305,00	€ 305,00	€ 2.500,00	€ 2.500,00
Cumulatief loon werknemersverzekeringen	€ 305,00	€ 610,00	€ 915,00	€ 1.220,00	€ 3.720,00	€ 6.220,00
Cumulatief maximumpremieloon	€ 5.000,00	€10.000,00	€15.000,00	€20.000,00	€25.000,00	€30.000,00
Cumulatieve grondslag werknemersverzekeringen	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 3.720,00	€ 6.220,00
Aanwas van de grondslag werknemersverzekeringen	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 3.720,00	€ 2.500,00

6.5 Anoniementarief en voortschrijdend cumulatief rekenen

Anoniemenheffing
Het anoniementarief geldt voor personen waarvan één of enkele gegevens in uw administratie ontbreken, zie paragraaf 2.6. Daardoor vallen zij voor de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen onder de werking van het 52%-tarief.

Voor deze werknemers mag u bij de berekening van de premies werknemersverzekeringen en bij de berekening van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw geen rekening houden met het maximumpremieloon en met het maximumbijdrageloon Zvw. U moet daardoor in sommige gevallen meer premies werknemersverzekeringen en een hogere inkomensafhankelijke bijdrage Zvw betalen of inhouden dan voor een werknemer waarvoor het anoniementarief niet van toepassing is. Voor de werknemersverzekeringen en de Zvw gelden de premiepercentages die van toepassing zouden zijn als het anoniementarief voor deze werknemer niet zou gelden.

Loonbelasting/premie volksverzekeringen
Ontvangt u van een persoon op wie eerst de anoniemenheffing van toepassing is, alsnog de vereiste gegevens dan is vanaf dat moment het anoniementarief van 52% niet meer van toepassing. De werknemer kan het in de reeds verstreken aangiftetijdvakken ingehouden bedrag via zijn aangifte inkomstenbelasting verrekenen.

Let op
Vanaf het kalenderjaar 2023 mag u over voorgaande tijdvakken van hetzelfde kalenderjaar de eerdere inhouding van het 52%-tarief herstellen, zie paragraaf 2.6. U doet dat met correctieberichten voor verstreken aangiftetijdvakken van hetzelfde kalenderjaar.

Werknemersverzekeringen en Zorgverzekeringswet
Voor de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw geldt het herstellen voor het verleden niet. Daarvoor geldt het volgende.
Als u binnen het lopende kalenderjaar de vereiste gegevens van uw werknemer alsnog ontvangt, dan past u de maxima voor de werknemersverzekeringen en de Zvw als gevolg van de VCR-systematiek op dat moment toe 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 u alsnog rekening houden met de gemaximeerde heffingsgrondslagen, waardoor de grondslagaanwas voor het tijdvak negatief wordt. De cumulatieve grondslagaanwas voor de werknemersverzekeringen en de Zvw wordt hierdoor niet negatief. Daardoor kunnen de premies werknemersverzekeringen en de bijdrage Zvw in het tijdvak negatief worden.

6.6 Studenten en scholieren en voortschrijdend cumulatief rekenen

Voor een student of scholier is het loontijdvak waarmee u rekent het kalenderkwartaal (zie paragraaf 5.1). U gaat dan uit van een loontijdvak van een kalenderkwartaal, ook al is het werkelijke loontijdvak anders. U rekent met het maximumpremieloon per kwartaal.

In onderstaand voorbeeld werken wij dit voor het VCR uit. De uitwerking voor de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen vindt u in paragraaf 9.3.5.

Voor meer uitleg over de toepassing van de studenten- en scholierenregeling, zie paragraaf 18.16.

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.
In dit voorbeeld gaan wij uit van een maximumpremieloon per jaar van € 60.000. Per kwartaal is dat € 15.000.

Berekening studenten- en scholierenregeling met maandbetalingen *(bedragen zijn fictief)*							
		Januari	**Cumulatief**	**Februari**	**Cumulatief**	**Maart**	**Cumulatief**
Loon werknemersverzekeringen	A	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 3.000,00	€ 1.500,00	€ 4.500,00
Maximumpremieloon	B	€15.000,00	€15.000,00	€ 0,00	€15.000,00	€ 0,00	€15.000,00
Cumulatieve grondslag (= A tot maximaal B)	C		€ 1.500,00		€ 3.000,00		€ 4.500,00
Aanwas van de grondslag	D		€ 1.500,00		€ 1.500,00		€ 1.500,00

6.7 Bijzondere situaties en voortschrijdend cumulatief rekenen

In deze paragraaf vindt u informatie hoe u in enkele bijzondere situaties de systematiek van het VCR moet toepassen:

6.7.1 Meerdere niet samenvallende dienstbetrekkingen van een werknemer bij dezelfde inhoudingsplichtige
6.7.2 Premieberekening bij samenloop premiepercentages
6.7.3 Toelichting heffing loonheffingen bij een 53e week
6.7.4 Als u werknemers hebt met meerdere dienstbetrekkingen tegelijk of na elkaar
6.7.5 Uitkering en bijdrage Zvw
6.7.6 Jaargrensoverschrijdende loonbetaling
6.7.7 Eigenrisicodrager en private uitvoerder

6.7.1 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.

Berekeningsmethodiek(en) bij meerdere loontijdvakken van een dag

Als voor een werknemer meerdere loontijdvakken van een dag in aanmerking moeten worden genomen, dan zijn er 2 methodes om de premies werknemersverzekeringen en de 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 werknemersverzekeringen 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 premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen moet het fiscale rekenvoorschrift worden gebruikt.

6.7.2 Premieberekening bij samenloop premiepercentages

Samenloop premie AWf-hoog en -laag binnen een loontijdvak
In de situatie dat een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft waarvoor de hoge AWf-premie geldt en een arbeidsovereenkomst of uitkering heeft waarvoor de lage AWf-premie geldt, moet u de premie ook met toepassing van VCR berekenen. De premieberekening geldt per werkgever. Dus zowel in het geval de verschillende premies zich voordoen binnen 1 loonheffingensubnummer, als wanneer de verschillende premies zich voordoen 'over de loonheffingensubnummers heen' (L01, L02, L03, et cetera).

Als voor een werknemer op het moment van uitbetalen het loon deels onder de hoge en deels onder de lage premie valt, moet u de respectievelijke premiepercentages toepassen op een evenredig deel van de totale grondslagaanwas. De grondslag en de grondslagaanwas berekent u op de reguliere manier. Daarbij moet u rekening houden met het totale loon werknemersverzekeringen. De grondslagaanwas moet u daarna evenredig verdelen 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 E, 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.

In het geval van samenloop van premie AWf-hoog en laag moet u de gevonden premie rekenkundig afronden.

Samenloop hoge en lage AWf-premie *(bedragen en percentages zijn fictief)*

Hoge premie 8% **Bedragen F, G, H en I worden rekenkundig afgerond op centen**
Lage premie 5% **Maximumpremieloon voor loontijdvak (Ltv) € 5.000**

	Premie-groep	Aan-duiding	Rekenregel	Cumulatief	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			€ 2.500,00		€ 1.000,00		€ 2.000,00		€ 3.000,00	
	laag	B			€ 3.500,00		€ 2.500,00		€ 3.000,00		€ 4.000,00	
	hoog + laag	C		€ 0,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 3.500,00	€ 9.500,00	€ 5.000,00	€ 14.500,00	€ 7.000,00	€ 21.500,00
Maximum-premieloon voor tijdvak	hoog + laag	D		€ 0,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 10.000,00	€ 5.000,00	€ 15.000,00	€ 5.000,00	€ 20.000,00
Grondslag cumulatief	hoog + laag		laagste van C en D	€ 0,00		€ 5.000,00		€ 9.500,00		€ 14.500,00		€ 20.000,00
Grondslag-aanwas voor tijdvak	hoog + laag	E	cumulatief t/m Ltv t minus cumulatief t/m Ltv t-1		€ 5.000,00		€ 4.500,00		€ 5.000,00		€ 5.500,00	
	hoog	F	A/C x E		€ 2.083,33		€ 1.285,71		€ 2.000,00		€ 2.357,14	
	laag	G	B/C x E		€ 2.916,67		€ 3.214,29		€ 3.000,00		€ 3.142,86	
Premie	hoog	H	8,00% x F		€ 166,67		€ 102,86		€ 160,00		€ 188,57	
	laag	I	5,00% x G		€ 145,83		€ 160,71		€ 150,00		€ 157,14	

Samenloop premie Aof-laag en -hoog binnen een loontijdvak
In de situatie dat u over verschillende betalingen aan een werknemer zowel de lage Aof-premie als de hoge Aof-premie verschuldigd bent, bijvoorbeeld omdat u als kleine werkgever naast het loon ook een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen betaalt, moet u de grondslagaanwas en de totale premie ook met toepassing van VCR berekenen. De premieberekening geldt per werkgever. Dus zowel als de verschillende premies zich voordoen binnen 1 loonheffingensubnummer, als wanneer de verschillende premies zich voordoen 'over de loonheffingensubnummers heen' (L01, L02, L03, et cetera).

Als voor een werknemer op het moment van uitbetalen deze betalingen deels onder de hoge en deels onder de lage premie vallen, moet u de respectievelijke premiepercentages toepassen op een evenredig deel van de totale grondslagaanwas. De grondslag en de grondslagaanwas berekent u op de reguliere manier. Daarbij moet u rekening houden met het totale loon werknemersverzekeringen. De grondslagaanwas moet u daarna evenredig verdelen 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. Zie voor meer informatie hoofdstuk 7.

Let op
Vorenstaande geldt in feite ook als u een grote werkgever bent. In dat geval betaalt u over loon en de uitkering weliswaar dezelfde premie (allebei de hoge Aof-premie), maar u moet de grondslagaanwas en de premie voor het loon en de uitkering in afzonderlijke rubrieken verantwoorden. Zie voor meer informatie paragraaf 7.5. De berekening gaat op dezelfde wijze als hiervoor voor de kleine werkgever is opgenomen.

Samenloop hoge en lage Aof-premie vanaf 2022 *(bedragen en percentages zijn fictief)*

Hoge premie 7,00%
Lage premie 5,50%
Opslag WKO 0,50%

Bedragen F, G, H en I worden rekenkundig afgerond op centen
Maximumpremieloon voor loontijdvak € 5.000

	Premie-groep	Aan-duiding	Rekenregel	Cumulatief	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			€ 2.500,00		€ 1.000,00		€ 2.000,00		€ 3.000,00	
	laag	B			€ 3.500,00		€ 2.500,00		€ 3.000,00		€ 4.000,00	
	hoog + laag	C		€ 0,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 3.500,00	€ 9.500,00	€ 5.000,00	€ 14.500,00	€ 7.000,00	€ 21.500,00
Maximum-premieloon voor tijdvak	hoog + laag	D		€ 0,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 10.000,00	€ 5.000,00	€ 15.000,00	€ 5.000,00	€ 20.000,00
Grondslag cumulatief	hoog + laag		laagste van C en D	€ 0,00		€ 5.000,00		€ 9.500,00		€ 14.500,00		€ 20.000,00
Grondslag-aanwas voor tijdvak	hoog + laag	E	cumulatief t/m Ltv t minus cumulatief t/m Ltv t-1		€ 5.000,00		€ 4.500,00		€ 5.000,00		€ 5.500,00	
	hoog	F	A/C x E		€ 2.083,33		€ 1.285,71		€ 2.000,00		€ 2.357,14	
	laag	G	B/C x E		€ 2.916,67		€ 3.214,29		€ 3.000,00		€ 3.142,86	
Premie	hoog	H	7,00% x F		€ 145,83		€ 90,00		€ 140,00		€ 165,00	
	laag	I	5,50% x G		€ 160,42		€ 176,79		€ 165,00		€ 172,86	
Opslag WKO		J	0,50% x E		€ 25,00		€ 22,50		€ 25,00		€ 27,50	

6.7.3 Toelichting heffing loonheffingen bij een 53e week

In bepaalde jaren is er sprake van een zogenoemde '53e week'. Voor de heffing van premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw 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.

Let op 1

Is het cumulatieve loon voor de werknemersverzekeringen of het bijdrageloon voor de Zvw hoger dan het maximum per jaar? Dan berekent u de premies en de bijdrage over het maximumjaarloon. Anders gezegd: u topt voor het bepalen van de cumulatieve grondslag het cumulatieve loon voor de werknemersverzekeringen en bijdrageloon af op het jaarmaximum.

Het loon over de 53e week wordt afzonderlijk uitbetaald

Voor de werknemersverzekeringen geldt de volgende systematiek. Als voorbeeld gaan wij uit van een fictief maximumpremie- en bijdrageloon van € 60.000 per jaar. Het maximumpremieloon voor een vierwekenperiode is € 60.000 / 13 = € 4.615,38. Tot en met het 13e vierwekenloon bedraagt het cumulatieve maximumpremieloon 13 × € 4.615,38 = € 59.999,94. Gegeven het absolute jaarmaximum van € 60.000 voegt u voor de 53e week nog maximaal € 0,06 aan de cumulatieve stand van het maximumpremieloon toe. Tot over dit maximum moet u de verschuldigde premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw berekenen.

Let op 2

In het bovenstaande gaat het voorbeeld uit van vierwekenloon. Maar ook bij een loontijdvak van een week is het bovenstaande van toepassing. Voor de werknemersverzekeringen en de Zvw betekent dit dat u in de 53e week nog premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw moet berekenen over € 60.000 – (52 x € 1.153,84) = € 0,32.

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

Voor de werknemersverzekeringen en Zvw geldt de volgende systematiek. Als voorbeeld gaan wij uit van een fictief maximumpremie- en bijdrageloon van € 60.000 per jaar. Tot en met het 12e vierwekenloon berekent u de premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw over maximaal 12 × € 4.615,38 = € 55.384,56. Vanwege het absolute jaarmaximum voegt u voor de laatste periode van 5 weken nog € 4.615,44 (€ 60.000 – € 55.384,56) aan de cumulatieve stand van het maximumloon toe. Tot over dit maximum moet u de verschuldigde premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw berekenen.

6.7.4 Werknemers met meerdere dienstbetrekkingen tegelijk of na elkaar/ uitkeringsgerechtigden met meerdere uitkeringen tegelijk of na elkaar

Een werknemer kan meerdere dienstbetrekkingen tegelijk of na elkaar hebben. Ook een uitkeringsgerechtigde kan meerdere uitkeringen tegelijk of na elkaar hebben. Samenvallende of elkaar overlappende tijdvakken mogen voor de berekening van het cumulatieve maximumpremieloon niet cumuleren.

Hieronder vindt u in een aantal voorbeelden hoe u in die situaties het maximumpremieloon berekent. Voor het maximumbijdrageloon geldt dezelfde systematiek.

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 (een loontijdvak van 4 weken en een loontijdvak van een 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 eerste vierwekenloon is over de periode 23 mei t/m 19 juni, loonbetaling op 15 juni. Vervolgens over de periode 20 juni t/m 17 juli, loonbetaling op 13 juli.
- het eerste maandloon is over 1 juni t/m 30 juni, loonbetaling op 25 juni. Vervolgens over 1 juli t/m 31 juli, loonbetaling op 25 juli.

In dit voorbeeld gaan wij uit van een fictief maximumpremieloon van € 60.000 per jaar. Per maand is dat € 5.000, per periode van 4 weken is dat € 4.615,38, per week is dat € 1.153,84 en per dag is dat € 230,76.
Wij gaan uit van deze voorbeeldkalender:

Mei							
Week	**Ma**	**Di**	**Wo**	**Do**	**Vr**	**Za**	**Zo**
17							1
18	2	3	4	5	6	7	8
19	9	10	11	12	13	14	15
20	16	17	18	19	20	21	22
21	23	24	25	26	27	28	29
22	30	31					

Juni							
Week	**Ma**	**Di**	**Wo**	**Do**	**Vr**	**Za**	**Zo**
22			1	2	3	4	5
23	6	7	8	9	10	11	12
24	13	14	15	16	17	18	19
25	20	21	22	23	24	25	26
26	27	28	29	30			

Juli							
Week	**Ma**	**Di**	**Wo**	**Do**	**Vr**	**Za**	**Zo**
26					1	2	3
27	4	5	6	7	8	9	10
28	11	12	13	14	15	16	17
29	18	19	20	21	22	23	24
30	25	26	27	28	29	30	31
31	30	31					

Het deel van het samenvallende of overlappende tijdvak dat u eerder al in de berekening van het cumulatieve maximumpremieloon hebt betrokken telt u dus niet nog een keer mee.

Deze casus berekent u als volgt:

1 Op het genietingsmoment van het loon bepaalt u het in aanmerking te nemen tijdvakmaximum.
2 Het vierwekenloon leidt bij de betaling op 15 juni tot een tijdvakmaximum dat hoort bij 4 weken: € 4.615,38. Het cumulatieve maximum is op dat moment ook € 4.615,38.
3 Op het moment van de betaling van het maandloon op 25 juni hebt u eerder al rekening gehouden met het tijdvakmaximum over de periode van 1 juni tot en met 19 juni dat samenvalt met het loontijdvak dat hoort bij het vierwekenloon. U voegt voor loontijdvak juni dus NIET een maandmaximum toe, maar alleen het maximum van de resterende termijn: 20 juni tot en met 30 juni. Dat is 1 week + 4 dagen. U neemt voor die periode 1 keer het weekmaximum van € 1.153,84 en 4 keer het dagmaximum van € 230,76. Dat leidt tot een toevoeging van een tijdvakmaximum van € 2.076,88 aan het cumulatieve maximumpremieloon. Het cumulatieve maximum bij het betalen van het maandloon van juni is dan € 4.615,38 + € 2.076,88 is € 6.692,26.
4 Bij de betaling van het vierwekenloon op 13 juli hebt u eerder al rekening gehouden met het tijdvakmaximum tot en met 30 juni. De nieuwe vierwekenperiode loopt tot en met 17 juli. U voegt nu aan het tijdvakmaximum de periode 1 juli tot en met 17 juli toe. Dat is 2 keer het weekmaximum van € 1.153,84 (is € 2.307,68) en 1 keer het dagmaximum van € 230,76, samen € 2.538,44. Het cumulatieve maximum bij het betalen van het vierwekenloon op 13 juli is € 6.692,26 + € 2.538,44 is € 9.230,70.
5 Bij de betaling van het maandloon over juli hebt u al rekening gehouden met het tijdvakmaximum tot en met 17 juli. U voegt nu aan het tijdvakmaximum de periode 18 juli tot en met 31 juli toe. Dat is 2 keer het weekmaximum van € 1.153,84 is € 2.307,68. Het cumulatieve maximum bij het betalen van het maandloon op 25 juli is € 9.230,70 + € 2.307,68 is € 11.538,38.

6.7.5 Uitkering en bijdrage Zvw

In deze paragraaf geven we een paar voorbeelden met uitwerking van een aantal situaties bij 1 of meer uitkeringen en de inhouding van de bijdrage Zvw.

Voorbeeld 1

Een uitkeringsgerechtigde krijgt van u een pensioenuitkering van € 100 per maand. In mei betaalt u ook een eenmalige uitkering van € 80.000. Stel: u moet 4% bijdrage Zvw inhouden. In dit voorbeeld gaan wij uit van een maximumbijdrageloon van € 60.000 per jaar. Per maand is dat € 5.000. De VCR-berekening voor de bijdrage Zvw ziet er als volgt uit:

Uitwerking voorbeeld 1 *(bedragen en percentage Zvw zijn fictief)*

Maand	**Loon (uitkering)**	**Cumulatief loon**	**Maximum grondslag voor tijdvak**	**Cumulatieve maximum grondslag**	**Cumulatieve totale grondslag-aanwas ***	**Aanwas voor tijdvak**	**Bijdrage Zvw**
Aanduiding	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**
Januari	€ 100	€ 100	€ 5.000	€ 5.000	€ 100	€ 100	€ 4
Februari	€ 100	€ 200	€ 5.000	€ 10.000	€ 200	€ 100	€ 4
Maart	€ 100	€ 300	€ 5.000	€ 15.000	€ 300	€ 100	€ 4
April	€ 100	€ 400	€ 5.000	€ 20.000	€ 400	€ 100	€ 4
Mei	€ 80.100	€ 80.500	€ 5.000	€ 25.000	€ 25.000	€ 24.600	€ 984
Juni	€ 100	€ 80.600	€ 5.000	€ 30.000	€ 30.000	€ 5.000	€ 200
Juli	€ 100	€ 80.700	€ 5.000	€ 35.000	€ 35.000	€ 5.000	€ 200
Augustus	€ 100	€ 80.800	€ 5.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 5.000	€ 200
September	€ 100	€ 80.900	€ 5.000	€ 45.000	€ 45.000	€ 5.000	€ 200
Oktober	€ 100	€ 81.000	€ 5.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 5.000	€ 200
November	€ 100	€ 81.100	€ 5.000	€ 55.000	€ 55.000	€ 5.000	€ 200
December	€ 100	€ 81.200	€ 5.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 5.000	€ 200

*Het laagste bedrag van B en D

Toelichting op de uitwerking:
In mei houdt u een groot bedrag aan bijdrage Zvw in. Door de hoge uitkering in mei is de cumulatieve totale grondslagaanwas gelijk aan de cumulatieve maximum grondslag over januari tot en met mei. VCR zorgt voor 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 € 200 - € 100 = € 100 verhalen op deze werknemer. Als u dit bedrag niet verhaalt, moet u het als nettoloonvoordeel belasten.

Voorbeeld 2
U bent een verzekeringsmaatschappij en betaalt aan een uitkeringsgerechtigde in februari een eenmalige (belaste) verzekeringsuitkering van € 40.000.
Per 1 augustus ontvangt die uitkeringsgerechtigde van u ook een pensioenuitkering van € 1.500 per maand. Over de maanden maart tot en met juli is er geen loon.
In dit voorbeeld gaan wij uit van een maximumbijdrageloon van € 60.000 per jaar. Per maand is dat € 5.000. Voor de bijdrage Zvw (inhouding) gaan wij uit van 5%.

Uitwerking voorbeeld 2 *(bedragen en percentage Zvw zijn fictief)*

Maand	**Loon (uitkering)**	**Cumulatief loon**	**Maximum grondslag voor tijdvak**	**Cumulatieve maximum grondslag**	**Cumulatieve totale grondslag-aanwas ***	**Aanwas voor tijdvak**	**Bijdrage Zvw**
Aanduiding	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**
Februari	€ 40.000	€ 40.000					
Augustus	€ 1.500	€ 41.500	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 250
September	€ 1.500	€ 43.000	€ 5.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 5.000	€ 250
Oktober	€ 1.500	€ 44.500	€ 5.000	€ 15.000	€ 15.000	€ 5.000	€ 250
November	€ 1.500	€ 46.000	€ 5.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 5.000	€ 250
December	€ 1.500	€ 47.500	€ 5.000	€ 25.000	€ 25.000	€ 5.000	€ 250

*Het laagste bedrag van B en D

Toelichting op de uitwerking:
- De eenmalige uitkering is geen tijdvakloon. In februari is er dus geen loontijdvak. Daarom is er geen sprake van bijdrageloon voor de Zvw en ook geen sprake van het inhouden van bijdrage Zvw.
- Voor de pensioenuitkering in augustus tot en met december is er wel sprake van loontijdvakken en moet u bijdrage Zvw inhouden. Er vindt vanaf augustus een inhaaleffect plaats omdat de eenmalige uitkering van februari dan wordt meegenomen in de berekening van de grondslagaanwas.

Voorbeeld 3
U bent een verzekeraar en betaalt aan een uitkeringsgerechtigde een maandelijks pensioen en een lijfrente per kwartaal. De kwartaallijfrente wordt altijd in de 2e maand van het kwartaal betaald.
De pensioenuitkering per maand loopt dus samen met de lijfrente per kwartaal. De tijdvakken overlappen elkaar geheel of gedeeltelijk. Hiervoor geldt de systematiek zoals we hebben beschreven in paragraaf 6.7.4.

In de uitwerking ziet u telkens een loon van € 3.000 in de 1e en 3e maand van het kwartaal (het pensioen) en in de 2e maand van het kwartaal het bedrag aan van € 3.000 pensioen + € 7.000 lijfrente, samen € 10.000. In dit voorbeeld gaan we uit van een maximumbijdrageloon van € 60.000 per jaar. Per maand is dat € 5.000. Per kwartaal is dat € 15.000. Voor de bijdrage Zvw (inhouding) gaan wij uit van 5%.

Uitwerking voorbeeld 3 *(bedragen en percentage Zvw zijn fictief)*								
Maand	**Pensioen per maand**	**Lijfrente per kwartaal**	**Cumulatief loon**	**Maximum grondslag voor tijdvak**	**Cumulatieve maximum grondslag**	**Cumulatieve totale grondslag-aanwas ***	**Aanwas voor tijdvak**	**Bijdrage Zvw**
Aanduiding	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**		**G**
Januari	€ 3.000		€ 3.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 3.000	€ 3.000	€ 150
Februari	€ 3.000	€ 7.000	€ 13.000	€ 10.000	€ 15.000	€ 13.000	€ 10.000	€ 500
Maart	€ 3.000		€ 16.000	€ 0	€ 15.000	€ 15.000	€ 2.000	€ 100
April	€ 3.000		€ 19.000	€ 5.000	€ 20.000	€ 19.000	€ 4.000	€ 200
Mei	€ 3.000	€ 7.000	€ 29.000	€ 10.000	€ 30.000	€ 29.000	€ 10.000	€ 500
Juni	€ 3.000		€ 32.000	€ 0	€ 30.000	€ 30.000	€ 1.000	€ 50
Juli	€ 3.000		€ 35.000	€ 5.000	€ 35.000	€ 35.000	€ 5.000	€ 250
Augustus	€ 3.000	€ 7.000	€ 45.000	€ 10.000	€ 45.000	€ 45.000	€ 10.000	€ 500
September	€ 3.000		€ 48.000	€ 0	€ 45.000	€ 45.000	€ 0	€ 0
Oktober	€ 3.000		€ 51.000	€ 5.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 5.000	€ 250
November	€ 3.000	€ 7.000	€ 61.000	€ 10.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 10.000	€ 500
December	€ 3.000		€ 64.000	-	€ 60.000	€ 60.000	€ 0	€ 0
*Het laagste bedrag van C en E								

Toelichting op de uitwerking:

- Op het genietingsmoment van het loon bepaalt u het in aanmerking te nemen tijdvakmaximum.
- Voor januari geldt er voor het maandpensioen een tijdvakmaximum van een maand (€ 5.000).
- In februari vindt uitbetaling plaats van een pensioentermijn en een lijfrentetermijn. Het tijdvakmaximum van het maandpensioen is € 5.000, van de kwartaallijfrente is dat € 15.000. Het tijdvak van de lijfrente overlapt het tijdvak januari van het pensioen. De overlapping mag niet cumuleren. In februari geldt er dan voor het totaal van pensioen en lijfrente een cumulatief kwartaalmaximum van € 15.000. Omdat er in januari al € 5.000 in aanmerking was genomen, telt het overlappende deel (januari) niet nog een keer mee. In februari komt er dus € 15.000 - € 5.000 bij.
- In maart is er weer een maandpensioen. Dat heeft eigenlijk een tijdvakmaximum van € 5.000, maar omdat dit tijdvak overlapt met het kwartaaltijdvak van de lijfrente van februari telt dit maximum niet mee. De cumulatieve stand eind maart is € 15.000.
- Dezelfde systematiek van het 1e kwartaal geldt ook voor het 2e en 3e kwartaal.
- In het 4e kwartaal geldt deze systematiek ook, maar nu overschrijdt het cumulatieve loon het maximumbijdrageloon:
  - In november is er weer een kwartaalloon, het kwartaalmaximum is € 15.000. Maar net als in februari, mei en augustus voegt u nu € 10.000 toe. **Let op:** Het absolute jaarmaximum is nu bereikt.
  - In december is er weer een maandloon, het maandmaximum is € 5.000. Maar u kunt niets meer aan het cumulatieve maximum toevoegen omdat het absolute maximum van € 60.000 al eerder werd bereikt.

6.7.6 Jaargrensoverschrijdende loonbetaling

Als een loontijdvak over de jaargrens heen loopt moet u het loontijdvakmaximum voor dat hele loontijdvak toepassen in het jaar waarin het loon wordt genoten. U hanteert het tijdvakmaximum van het jaar waarin het genietingsmoment ligt.

Voorbeeld 1: jaaruitkering

Een uitkering ziet telkens op de periode maart van het jaar t-1 tot en met februari van jaar t. De uitkering wordt uitbetaald in februari van jaar t. U moet in februari rekening houden met het jaarmaximum van jaar t (in dit voorbeeld fictief € 60.000).

Maand	Januari	Februari	Maart t/m december
Uitkering jaarloon tijdvak maart tot en met februari	–	€ 20.000	–
Cumulatief loon	–	€ 20.000	–
Maximumpremieloon	–	€ 60.000	–
Cumulatief maximumpremieloon	–	€ 60.000	–
Cumulatieve grondslagaanwas	–	€ 20.000	–
Grondslagaanwas		€ 20.000	

Voorbeeld 2: maandbetaling en kwartaalbetaling over jaargrens heen

Een kwartaaltijdvak loopt over de jaargrens heen. Deze uitkering overlapt een ander tijdvak. Daarvoor geldt wat wij hiervoor hebben beschreven in paragraaf 6.7.4. In onderstaand voorbeeld is sprake van een maandbetaling gedurende het kalenderjaar. Daarnaast wordt een bedrag per kwartaal betaald (december tot en met februari, maart tot en met mei, juni tot en met augustus en september tot en met november).

In dit voorbeeld gaan wij uit van de volgende gegevens:

- het maximumpremieloon per maand is € 5.000
- het maximumpremieloon per kwartaal is € 15.000
- het maximumpremieloon per jaar is € 60.000

Uitwerking voorbeeld 2 *(bedragen zijn fictief)*

	Maand-betaling	Kwartaal-betaling	Cumulatief loon	Maximum grondslag voor tijdvak	Cumulatieve maximum grondslag	Cumulatieve totale grondslag-aanwas*	Aanwas voor tijdvak
Aanduiding	**A**	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**
Januari	€ 4.500		€ 4.500	€ 5.000	€ 5.000	€ 4.500	€ 4.500
Februari	€ 4.500	€ 7.500	€ 16.500	€ 10.000	€ 15.000	€ 15.000	€ 10.500
Maart	€ 4.500		€ 21.000	€ 5.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 5.000
April	€ 4.500		€ 25.500	€ 5.000	€ 25.000	€ 25.000	€ 5.000
Mei	€ 4.500	€ 7.500	€ 37.500	€ 5.000	€ 30.000	€ 30.000	€ 5.000
Juni	€ 4.500		€ 42.000	€ 5.000	€ 35.000	€ 35.000	€ 5.000
Juli	€ 4.500		€ 46.500	€ 5.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 5.000
Augustus	€ 4.500	€ 7.500	€ 58.500	€ 5.000	€ 45.000	€ 45.000	€ 5.000
September	€ 4.500		€ 63.000	€ 5.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 5.000
Oktober	€ 4.500		€ 67.500	€ 5.000	€ 55.000	€ 55.000	€ 5.000
November	€ 4.500	€ 7.500	€ 79.500	€ 5.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 5.000
December	€ 4.500		€ 84.000	€ 0	€ 60.000	€ 60.000	€ 0

*Het laagste bedrag van B en D

Toelichting op de uitwerking:

- Op het genietingsmoment van het loon bepaalt u het in aanmerking te nemen tijdvakmaximum.
- Voor januari geldt er voor het maandpensioen een tijdvakmaximum van een maand (€ 5.000).
- In februari vindt uitbetaling plaats van een pensioentermijn en een lijfrentetermijn.
- Het tijdvakmaximum van het maandpensioen is € 5.000, van de kwartaallijfrente is dat € 15.000.
- Het tijdvak van de lijfrente overlapt de tijdvakken januari en februari van het pensioen. De overlapping mag niet cumuleren. In februari geldt er dan voor het totaal van pensioen en lijfrente een cumulatief kwartaalmaximum van € 15.000. Omdat er in januari al € 5.000 in aanmerking was genomen, telt het overlappende deel (januari) in februari niet nog een keer mee. In februari komt er dus € 15.000 - € 5.000 = € 10.000 bij. Het cumulatieve maximum bij het betalen van het kwartaalloon in februari is dan € 5.000 + € 10.000 is € 15.000.
- In mei, augustus en november is er – naast de maandtermijn van het pensioen – ook telkens een kwartaaltermijn van de lijfrente. Het kwartaalmaximum is € 15.000, maar in de voorgaande 2 maanden van dat kwartaal was al € 5.000 in aanmerking genomen, zodat er voor deze maanden € 15.000 – 2 x € 5.000 = € 5.000 wordt toegevoegd aan het cumulatieve maximum.
- In november wordt het absolute jaarmaximum bereikt. Het maandmaximum van het loontijdvak december wordt daarom niet aan de cumulatieve grondslag toegevoegd.

6.7.7 Eigenrisicodrager en private uitvoerder

Als u eigenrisicodrager (ERD) bent voor de ZW of WGA (zie paragraaf 7.8) en u moet een uitkering betalen aan één van uw werknemers, dan kunt u gebruikmaken van een private uitvoerder voor het uitbetalen van deze uitkering aan uw werknemer. Voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw over deze uitkering, moeten u en de private uitvoerder de VCR-systematiek toepassen over de som van loon en uitkering samen. Om dit te kunnen doen heeft de private uitvoerder inzicht nodig in uw loonadministratie en u hebt inzicht nodig in de administratie van uw private uitvoerder. U moet beide namelijk uitgaan van het cumulatieve premieloon en het aantal loontijdvakken in het jaar. Dit is erg bewerkelijk.

Met ingang van 1 januari 2022 is wettelijk geregeld dat, als u als ERD daarvoor kiest, de private uitvoerder geen rekening meer hoeft te houden met het loon dat u als werkgever betaalt en andersom. De private uitvoerder past de VCR-systematiek apart toe over de uitkering. U maakt de keuze om de private uitvoerder geen rekening te laten houden met het loon dat u betaalt per heel kalenderjaar. De premies werknemersverzekeringen of de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) kunnen dan hoger of lager zijn dan wanneer u dat niet apart doet. Dat is het gevolg van uw keuze om apart VCR toe te passen. U moet uw keuze om apart VCR toe te passen bij ons melden. Past u VCR niet langer apart toe, dan meldt u dat ook.

Vanaf 2023 gelden nieuwe meldingsregels als u ervoor kiest om het systeem van VCR apart toe te (laten) passen.

U moet bij ons een melding doen in de volgende situaties:

1 U bent of wordt eigenrisicodrager per 1 januari of per 1 juli en u gaat daarbij gebruikmaken van een private uitvoerder met apart VCR.
2 U start als nieuwe werkgever en bent meteen eigenrisicodrager waarbij u gebruikmaakt van een private uitvoerder met apart VCR.
3 U wijzigt van private uitvoerder met apart VCR.
4 U maakt geen gebruik meer van een private uitvoerder of wilt om andere reden VCR niet meer apart toepassen.

Wanneer moet u uw keuze melden?

Het moment waarop u uw keuze aan ons doorgeeft, hangt af van uw situatie:

Bestaande eigenrisicodrager of eigenrisicodrager per 1 januari

Bent u of wordt u per 1 januari eigenrisicodrager en gaat u gebruikmaken van een private uitvoerder met apart VCR? Dan moet uw melding uiterlijk 28 februari bij ons binnen zijn.

Eigenrisicodrager per 1 juli
Wordt u per 1 juli eigenrisicodrager en gaat u gebruikmaken van een private uitvoerder met apart VCR? Dan moet uw melding uiterlijk 31 augustus bij ons binnen zijn.

Nieuwe werkgever in de loop van het kalenderjaar
Start u in de loop van een kalenderjaar als nieuwe werkgever, bent u direct eigenrisicodrager en gaat u gebruikmaken van een private uitvoerder met apart VCR? Dan moet uw melding bij ons binnen zijn op de uiterste aangiftedatum van uw 1e aangifte loonheffingen. Moet u bijvoorbeeld voor het eerst aangifte doen over het aangiftetijdvak juni, dan moet de melding op 31 juli bij ons binnen zijn.

Wijziging van private uitvoerder
Stapt u over naar een andere private uitvoerder en wilt u dat de nieuwe private uitvoerder ook apart VCR toepast? Meld uw keuze voor apart VCR dan opnieuw aan ons wanneer u overstapt.

Einde van apart VCR
Kiest u ervoor om niet langer apart VCR toe te passen? Of maakt u niet langer gebruik van een private uitvoerder? Meld dat dan bij ons op het moment dat de situatie verandert. De keuze om niet langer apart VCR toe te passen geldt voor een heel kalenderjaar.

Wanneer hoeft u uw keuze niet te melden?
In deze gevallen hoeft u uw keuze niet door te geven:
- U hebt eerder al aan ons doorgegeven dat u apart VCR toepast en u blijft eigenrisicodrager met dezelfde private uitvoerder. Zolang daarin niets verandert, hoeft u niets aan ons te melden.
- U bent eigenrisicodrager voor de WGA en UWV betaalt de uitkering aan uw (ex-)werknemers.

Wie kan de melding doen?
U moet de melding zelf bij ons doen. Uw private uitvoerder mag dit ook namens u doen, maar heeft daarvoor wel een expliciete machtiging van u nodig.

Hoe moet ik melden en wat moet er in de melding staan?
Stuur de melding per e-mail naar MeldingVCR@belastingdienst.nl.

Zet bij een nieuwe melding in elk geval:
- uw loonheffingennummer
- of u eigenrisicodrager bent of wordt voor de ZW, voor de WGA of voor beide
- dat u de ZW- of WGA-uitkering, of beide uitkeringen, via een private uitvoerder laat uitbetalen
- dat u ervoor kiest om het VCR-systeem apart toe te passen

Meldt u een wijziging van private uitvoerder of een einde van apart VCR? Vermeld dan in elk geval:
- uw loonheffingennummer
- of u eigenrisicodrager bent of was voor de ZW, voor de WGA of voor beide
- wat de wijziging is
- per wanneer die wijziging ingaat

Geen eigenrisicodrager meer
Eindigt uw eigenrisicodragerschap, maar blijft u wel gebruikmaken van de private uitvoerder? Dan blijven u en de private uitvoerder apart VCR toepassen zolang de private uitvoerder namens u uitkeringen betaalt.

7 Premies werknemers-verzekeringen berekenen

U moet premies werknemersverzekeringen betalen voor werknemers die verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Zie hoofdstuk 1 als u wilt weten wie wel en niet verzekerd zijn voor deze verzekeringen.

In dit hoofdstuk vindt u informatie over de volgende onderwerpen:
- werknemersverzekeringen en premies (zie paragraaf 7.1)
- premie AWf (zie paragraaf 7.2)
- voorbeelden van verwerking in de aangifte loonheffingen van enkele situaties (zie paragraaf 7.3)
- Ufo-premie (zie paragraaf 7.4)
- gedifferentieerde premie Aof (zie paragraaf 7.5)
- gedifferentieerde premie Whk (zie paragraaf 7.6)
- premies werknemersverzekeringen berekenen (zie paragraaf 7.7)
- eigenrisicodragerschap werknemersverzekeringen (zie paragraaf 7.8)

7.1 Werknemersverzekeringen en premies

De werknemersverzekeringen verzekeren werknemers tegen het inkomensverlies als ze werkloos, arbeidsongeschikt of ziek worden. Nederland kent de volgende werknemersverzekeringen:
- Werkloosheidswet (WW)
- Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Deze wet bestaat uit de volgende regelingen:
  - Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA)
  - Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)
- Ziektewet (ZW)

Als werkgever betaalt u de volgende premies voor de werknemersverzekeringen:
- premie AWf (zie paragraaf 7.2)
- Ufo-premie (zie paragraaf 7.4)
- gedifferentieerde premie Aof (zie paragraaf 7.5)
- gedifferentieerde premie Whk (zie paragraaf 7.6)

Zie voor de percentages voor de premies werknemersverzekeringen tabellen 9, 10, 11 en 12 van Bijlage 1.

7.1.1 Sectoraansluiting

Voor de werknemersverzekeringen is het bedrijfsleven verdeeld in sectoren. Elke sector bestaat uit 1 of meer bedrijfs- of beroepstakken of gedeelten daarvan. U bent verplicht aangesloten bij 1 van de sectoren. Bij welke sector dat is, hangt af van uw werkzaamheden. Uitgangspunt is dat werkgevers met dezelfde werkzaamheden bij dezelfde sector zijn aangesloten.

U moet weten bij welke sector u bent aangesloten, omdat de sectoraansluiting van invloed kan zijn op de hoogte van de gedifferentieerde premie Whk die u moet betalen (zie paragraaf 7.6).

Beoordeling sectoraansluiting

Als u zich bij ons aanmeldt als startende werkgever, geeft u aan welke werkzaamheden u uitvoert. Op basis daarvan beoordelen wij onder welke sector u valt. Binnen 8 weken na aanmelding krijgt u van ons een beschikking met de code en de naam van de sector waarbij u bent aangesloten. Tegen deze beschikking kunt u bezwaar maken. Zolang u geen beschikking hebt, houdt u voor de gedifferentieerde premie Whk rekening met het percentage van de sector waarbij u volgens uzelf hoort (zie tabel 10 van Bijlage 1).

Let op 1
Derde partijen, zoals bijvoorbeeld pensioenfondsen of cao-partijen, maken soms gebruik van uw sectoraansluiting. De Belastingdienst is daarvoor niet verantwoordelijk. Bij de vaststelling bij welke sector u wordt aangesloten, houdt de Belastingdienst ook geen rekening met de cao en/of het pensioenfonds waaronder u en/of uw werknemers vallen. De sectoraansluiting hangt af van de werkzaamheden die u als werkgever uitvoert. De Belastingdienst gebruikt de sectoraansluiting enkel voor de vaststelling van de gedifferentieerde premie Whk.

Wijziging sectoraansluiting
Zolang uw ondernemingsactiviteiten niet structureel veranderen, blijft u aangesloten bij de vastgestelde sector. Als uw activiteiten structureel veranderen, bijvoorbeeld als u stopt met fabriceren en alleen nog maar als groothandel werkt, moet u ons binnen 2 weken schriftelijk om een nieuwe beoordeling van uw sectoraansluiting vragen. Heeft zich een relevante wijziging in uw activiteiten voorgedaan of twijfelt u of uw onderneming nog in de juiste sector is ingedeeld, vraag ons dan om een nieuwe beoordeling. Ook kan de sectorindeling wijzigen door een overgang van onderneming (zie Let op 4). Na een beoordeling krijgt u altijd een nieuwe beschikking.

Als u ons om een andere sectoraansluiting vraagt en wij kennen deze toe, dan gaat volgens de hoofdregel de wijziging van uw sectoraansluiting in per eerstvolgend aangiftetijdvak na uw verzoek. In geval van een maandaangifte is dit per de eerste van de volgende maand en in geval van een vierwekenaangifte is dit per begindatum van het eerstvolgende aangiftetijdvak. De ingangsdatum van de nieuwe sector staat in de nieuwe beschikking met de sectoraansluiting.

Let op 2
U kunt de (gevolgen van de) gewijzigde sectoraansluiting pas toepassen nadat u van ons de beschikking hebt ontvangen. Is er tussen de ingangsdatum van de gewijzigde sectoraansluiting en de afgifte van de beschikking één of meerdere aangiftetijdvakken verstreken, dan dient u over die verstreken aangiftetijdvakken een correctiebericht in.

Wijzigt de sectoraansluiting op initiatief van ons, dan gaat volgens de hoofdregel de wijziging van uw sectoraansluiting in per eerstvolgend aangiftetijdvak na dagtekening van de nieuwe beschikking met uw nieuwe sectoraansluiting. In geval van een maandaangifte is dit per de eerste van de volgende maand en in geval van een vierwekenaangifte is dit per de begindatum van het eerstvolgende aangiftetijdvak. De ingangsdatum van de nieuwe sector staat in de nieuwe beschikking met de sectoraansluiting.

Uitzondering: sectorwijziging met terugwerkende kracht
Wij kunnen de sectoraansluiting nog wel met terugwerkende kracht wijzigen als u door een verkeerde indeling te weinig gedifferentieerde premie Whk hebt betaald én deze onjuiste aansluiting aan u is toe te rekenen of u redelijkerwijs kenbaar had kunnen zijn.

Deze wijziging kan tot maximaal 5 jaar terug na afloop van het kalenderjaar. Dus in 2026 kunnen we u met terugwerkende kracht tot en met 2021 aansluiten bij een andere sector.

Let op 3
Bent u een kleine of middelgrote werkgever? Dan hangt het premiepercentage van de gedifferentieerde premie Whk geheel of gedeeltelijk af van de sector waarbij u bent aangesloten (zie paragraaf 7.6).
De nieuwe sectoraansluiting vermeldt u wel meteen in de aangifte loonheffingen vanaf de datum van wijziging. Maar als uw sectoraansluiting in de loop van 2026 verandert, verandert uw premiepercentage voor de gedifferentieerde premie Whk voor de rest van 2026 niet. U krijgt eind 2026 een nieuw premiepercentage Whk voor 2027. In dat percentage is dan rekening gehouden met de nieuwe sectoraansluiting.

Let op 4
Een overgang van onderneming kan zich voordoen bij bijvoorbeeld een fusie, (gedeeltelijke) overname, splitsing of een verandering van rechtsvorm (zie paragraaf 2.5). Een overgang van onderneming kan gevolgen hebben voor uw sectoraansluiting. Uw sectoraansluiting moet in zo'n geval opnieuw beoordeeld worden en daarvoor moet u een dergelijke wijziging schriftelijk bij de Belastingdienst melden. De bij deze wijziging betrokken werkgevers ontvangen dan van de Belastingdienst een voor bezwaar vatbare beschikking sectoraansluiting die ziet op de nieuwe situatie.

Let op 5
In de beschikking gedifferentieerde premie Whk staat bij welke sector u bent aangesloten. Bent u het niet eens met de beschikking gedifferentieerde premie Whk omdat u het niet eens bent met de sector? Maak dan geen bezwaar tegen de beschikking gedifferentieerde premie Whk. Bent u het niet (meer) eens met uw sectoraansluiting dan kunt u wel bezwaar maken tegen de beschikking sectoraansluiting die u hebt ontvangen. Of u dient een verzoek in om uw sectoraansluiting opnieuw te beoordelen. Als wij als gevolg daarvan uw sector met terugwerkende kracht wijzigen, krijgt u ook een nieuwe mededeling of beschikking gedifferentieerde premie Whk.

Als uw werkzaamheden bij verschillende sectoren horen
Als uw werkzaamheden bij verschillende sectoren horen, sluiten wij u aan bij de sector waar het merendeel van uw werkzaamheden bij hoort. Hierbij is het werk waarvoor u het hoogste premieloon betaalt (of naar verwachting gaat betalen), doorslaggevend.

U kunt geen gesplitste aansluiting meer aanvragen. Hebt u al een gesplitste aansluiting, dan houdt u deze zolang er geen wijzigingen optreden in de omstandigheden die hebben geleid tot toekenning van de gesplitste aansluiting.

Let op 6
Een verplicht gesplitste aansluiting blijft van toepassing voor uitzendbedrijven die naast de uitzend-werkzaamheden andere werkzaamheden verrichten, bijvoorbeeld het exploiteren van een restaurant.

Groepsaansluiting
U kunt geen zogenoemde groepsaansluiting meer aanvragen. Elke werkgever binnen een economische of organisatorische eenheid wordt aangesloten bij de sector waar zijn werkzaamheden onder vallen.

Hebt u al een groepsaansluiting, dan houdt u deze zolang er geen wijzigingen optreden in de omstandigheden die hebben geleid tot toekenning van de groepsaansluiting.

Sector 52 Uitzendbedrijven
Een groot deel van de uitzendbedrijven en uitzendwerkgevers (hierna: uitzendbedrijven) valt onder sector 52 Uitzendbedrijven.

Met een uitzendbedrijf bedoelen we een bedrijf dat personeel ter beschikking stelt aan een derde/opdrachtgever om onder leiding en toezicht van die opdrachtgever werkzaam te zijn. Deze werknemers worden zo uitgeleend op basis van een uitzendovereenkomst (zie paragraaf 18.19). Sinds 1 januari 2020 is niet langer van belang of het uitlenen plaatsvindt met of zonder uitzendbeding. Daarmee is de mogelijkheid vervallen om als uitzendbedrijf in een vaksector te worden ingedeeld.

Voor de indeling in sector 52 is van belang hoeveel procent van het totale premieloon van het uitzendbedrijf wordt toegerekend aan het ter beschikking stellen van personeel:

- Wordt meer dan 50% van het totale premieloon toegerekend aan het ter beschikking stellen van personeel? Dan geldt voor de hele werkgever sector 52.
- Wordt meer dan 15% maar niet meer dan 50% van het totale premieloon toegerekend aan het ter beschikking stellen van personeel? Dan geldt voor dit deel van de werkgever sector 52. Voor het overige deel geldt de sector die voor de andere werkzaamheden geldt. Er ontstaat een 'verplicht gesplitste aansluiting'.
- Wordt 15% of minder van het totale premieloon toegerekend aan het ter beschikking stellen van personeel? Dan geldt voor dit deel geen indeling in sector 52. Indeling vindt dan plaats in de sector van de andere werkzaamheden van de werkgever.

Uitzondering voor uitzenden binnen concern en payrollwerkgevers

Niet alle situaties waarin de werkgever werknemers ter beschikking stelt, vallen onder sector 52.
Voor 2 groepen werkgevers geldt een uitzondering:

- Werkgevers die worden aangemerkt als een personeels-bv. De personeels-bv stelt werknemers binnen een concern ter beschikking. Voor de personeels-bv is voor de sectorindeling de sector van de inlenende concernonderdelen van belang.
- Werkgevers die payrollwerknemers in dienst hebben. Voor de payrollwerkgever (het payrollbedrijf) is sector 45 Zakelijke Dienstverlening III van toepassing. Wanneer sprake is van een payrollwerknemer leest u in paragraaf 18.19.

Bestaan de werkzaamheden van de werkgever uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten buiten concern, in combinatie met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten binnen concern of als payrollwerknemer? Dan is voor de sectorindeling van belang hoeveel procent van het premieloon wordt toegerekend aan de diverse werkzaamheden:

- Wordt meer dan 50% van het totale premieloon toegerekend aan het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (geen payrollwerknemers) buiten concern? Dan geldt voor de hele werkgever sector 52.
- Wordt meer dan 15% maar niet meer dan 50% van het totale premieloon toegerekend aan het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (geen payrollwerknemers) buiten concern? Dan geldt voor deze werkgever een verplicht gesplitste aansluiting.
- Wordt 15% of minder van het totale premieloon toegerekend aan het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (geen payrollwerknemers) buiten concern? Dan geldt voor dit deel geen indeling in sector 52. Indeling vindt dan plaats in de sector van de andere werkzaamheden van de werkgever.

Let op 7

Ook voor grote werkgevers die (deels) in sector 52 Uitzendbedrijven zijn ingedeeld, geldt voor de gedifferentieerde premie Whk een hogere premiecomponent ZW (zie paragraaf 7.6.2).

7.2 Premie AWf

De premie voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) is een gedifferentieerde premie. Er gelden voor de premie AWf 2 percentages: de premie AWf laag (hierna: lage premie) en de premie AWf hoog (hierna: hoge premie). De lage premie is voor 2026 2,74% en de hoge premie 7,74% (zie tabel 9 van Bijlage 1).

De lage premie is van toepassing als aan 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk, en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

U moet de arbeidsovereenkomst bij de loonadministratie bewaren.

Schriftelijk
Werkgever en werknemer kunnen een arbeidsovereenkomst mondeling of schriftelijk aangaan. Voor toepassing van de lage premie moet de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd schriftelijk zijn vastgelegd. Dit kan op papier of digitaal. Wil de werkgever de lage premie kunnen toepassen, dan moet blijken dat de werknemer de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft aanvaard. Dat kan bijvoorbeeld blijken uit een handtekening of een digitale handtekening van de werknemer op de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar ook op andere manieren, zoals instemming per e-mail of vastlegging in een HR-systeem.

Oproepovereenkomst
Een oproepovereenkomst is een overeenkomst waarbij de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per periode van maximaal één maand, of waarbij de omvang van de arbeid niet als één aantal uren per periode van maximaal één jaar is vastgelegd en het recht op loon gelijkmatig is gespreid over die periode (de zogeheten jaarurennorm). Heeft de werknemer geen recht op loon als hij niet werkt? Dan is de arbeidsovereenkomst ook een oproepovereenkomst.

Tijdelijke urenuitbreiding
Bij een tijdelijke urenuitbreiding zijn er 2 situaties mogelijk:
- De tijdelijke urenuitbreiding is geen aparte arbeidsovereenkomst. Voor het loon voor de tijdelijke urenuitbreiding geldt dan dezelfde AWf-premie als voor het loon voor de oorspronkelijke uren.
- De tijdelijke urenuitbreiding is wel een aparte arbeidsovereenkomst. Voor het loon voor de tijdelijke urenuitbreiding geldt dan de hoge premie.

Een tijdelijke urenuitbreiding is een aparte arbeidsovereenkomst in de volgende situaties:
- De werkzaamheden of arbeidsvoorwaarden voor de urenuitbreiding verschillen wezenlijk van die van de bestaande arbeidsovereenkomst.
- U bent met uw werknemer voor de urenuitbreiding om een andere reden een aparte arbeidsovereenkomst overeengekomen.

Verwerking in de aangifte loonheffingen
Als een tijdelijke urenuitbreiding leidt tot een aparte arbeidsovereenkomst, kunt u die arbeidsovereenkomst op twee manieren verwerken in de aangifte loonheffingen:
1 U kunt de aparte arbeidsovereenkomst verwerken in een nieuwe inkomstenverhouding. U hanteert de gebruikelijke regels.
2 U kunt de aparte arbeidsovereenkomst verwerken in dezelfde inkomstenverhouding als de bestaande arbeidsovereenkomst. Voor deze aparte tijdelijke arbeidsovereenkomst geldt de hoge premie. Als voor de bestaande arbeidsovereenkomst de lage premie geldt, geldt het volgende:
   - De hoge premie berekent u voor de tijdelijke arbeidsovereenkomst over de aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog van die overeenkomst.
   - De lage premie berekent u voor de bestaande arbeidsovereenkomst over de aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag van die overeenkomst.
   - Het totaal van de lage en hoge premie geeft u op in de rubriek 'Premie AWf laag'.
   - Het totaal van de aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag en AWf hoog geeft u op in de rubriek 'Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag'.

   U moet dat op deze manier in de aangifte verwerken omdat u de rubrieken voor de hoge en lage premie niet in 1 inkomstenverhouding kunt aangeven.

Meerdere arbeidsomvangen in 1 arbeidsovereenkomst
Een arbeidsovereenkomst waarin u met uw werknemer meerdere arbeidsomvangen met 1 aantal uren per dag, week, vierweken, of maand hebt afgesproken, is geen oproepovereenkomst. U kunt hierbij bijvoorbeeld denken aan een arbeidsovereenkomst waarin is opgenomen dat uw werknemer gedurende de wintermaanden 36 uur per week werkt en in de zomermaanden 28 uur per week. Zie ook het 'Kennisdocument Premiedifferentiatie WW'.

Uitzondering voor consignatie, bereikbaarheidsdiensten of aanwezigheidsdiensten
Als uw werknemer consignatie (wachtdiensten), bereikbaarheidsdiensten of aanwezigheidsdiensten moet draaien, weet een werknemer vooraf niet precies hoeveel uren hij zal werken. Een arbeidsovereenkomst met dergelijke diensten zou dan op grond van de hoofdregel aangemerkt moeten worden als een oproepovereenkomst. U zou de hoge premie verschuldigd zijn. Hiervoor is een uitzondering gemaakt.

Een arbeidsovereenkomst waarin een vast aantal uren per tijdseenheid van maximaal een maand is vastgelegd en waarin daarnaast dergelijke diensten zijn vastgelegd, is geen oproepovereenkomst op voorwaarde dat u die diensten vergoedt in geld of betaalde vrije tijd. U mag in deze gevallen dus de lage premie toepassen.

Contractindicaties in de aangifte loonheffingen
In de aangifte loonheffingen worden per arbeidsovereenkomst de 3 voorwaarden voor de lage premie met een J / N indicatie in de volgende 3 indicatierubrieken uitgevraagd. Voor de lage premie moeten de indicaties als volgt zijn opgegeven:
- Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: J
- Schriftelijke arbeidsovereenkomst: J
- Oproepovereenkomst: N

Voor alle andere gevallen waarin niet wordt voldaan aan de voorwaarden voor de lage premie, geldt de hoge premie. Dat is onder andere het geval bij een fictieve dienstbetrekking, een oproepovereenkomst, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die niet schriftelijk is overeengekomen.

Uitzondering op de hoge premie
U past altijd de lage premie toe voor:
- werknemers met een praktijkovereenkomst op grond van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). De praktijkovereenkomst moet door de werkgever, de werknemer en de school zijn ondertekend, gedagtekend en opgenomen in de administratie van de werkgever.

  Let op 1
  Op de praktijkovereenkomst, of op de daarmee samenhangende arbeidsovereenkomst van de BBL-werknemer, is vanaf 2023 de lage premie niet meer van toepassing als er sprake is van een uitzendbeding. Bevat de praktijkovereenkomst of de daarmee samenhangende arbeidsovereenkomst wel een uitzendbeding, dan is de werkgever vanaf 2023 de hoge premie verschuldigd. Voor de code aard arbeidsverhouding, zie paragraaf 29.13.

  Let op 2
  Werkt een persoon met een praktijkovereenkomst via een uitzendbureau bij een leerbedrijf, dan kan het uitzendbureau de lage premie ook toepassen. Voorwaarde is dan wel dat sprake is van een leerwerktraject in de beroepsbegeleidende leerweg, zoals beschreven in de Wet educatie en beroepsonderwijs. Daarnaast moet het uitzendbureau de ondertekende en gedagtekende praktijkovereenkomst in de administratie hebben opgenomen, voordat de lage premie mag worden toegepast, ook in het geval hijzelf geen partij is bij de praktijkovereenkomst.

- werknemers die bij aanvang van het aangiftetijdvak jonger zijn dan 21 jaar en in dat aangiftetijdvak maximaal 48 verloonde uren (vierwekenaangifte) of 52 verloonde uren (maandaangifte) hebben.

Let op 3
U toetst de urennorm per werknemer per aangiftetijdvak. Verloont u de werknemer in meerdere inkomstenverhoudingen, bijvoorbeeld omdat u meer dan 1 dienstbetrekking met de werknemer hebt? Tel dan de verloonde uren van de verschillende inkomstenverhoudingen in dat aangiftetijdvak bij elkaar op en toets dat totaal aan de urennorm. De premie die u bent verschuldigd kan dus wisselen per aangiftetijdvak tussen lage of hoge premie.

- uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen (WAO, WIA, ZW en WW):
  - die u in een werkgeversbetaling van UWV ontvangt en doorbetaalt aan uw (ex-)werknemers (zie paragraaf 4.4.3)
  - die u als eigenrisicodrager WGA en/of ZW zelf betaalt. Dit geldt ook voor een overheidswerkgever die eigenrisicodrager is voor de WGA en/of ZW.
- uitkeringen op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO) (zie paragraaf 4.1).
- toeslagen op grond van de Toeslagenwet.

Let op 4
Over uitkeringen door UWV, uitkeringen die u in een werkgeversbetaling van UWV ontvangt en doorbetaalt aan uw (ex-)werknemers en uitkeringen die u als eigenrisicodrager WGA en/of ZW zelf betaalt, bent u de hoge Aof-premie verschuldigd (zie paragraaf 7.5). Dit geldt ook voor een overheidswerkgever die eigenrisicodrager is voor de WGA en/of ZW.

Let op 5
Voor uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen (WAO, WIA, ZW en WW), voor WAZO-uitkeringen en uitkeringen op grond van de Toeslagenwet geeft u het premieloon en de AWf-premie op in de rubrieken voor AWf uitkering.

Voor meer informatie over werkgeversbetalingen, zie bijlage 7 'Betaling van een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen en de WAZO: vragen en antwoorden'.

Bijzondere situaties
In het Kennisdocument Premiedifferentiatie WW worden in de bijlage enkele bijzondere situaties uitgewerkt waarbij de vraag centraal staat of u de hoge dan wel lage premie verschuldigd bent. Bijvoorbeeld in de situatie dat u het aantal uren van een arbeidsovereenkomst tijdelijk uitbreidt of tijdelijk vermindert of bij bijzondere situaties zoals bij de jaarurennorm of de uitzondering voor jongeren. Zie het Kennisdocument Premiedifferentiatie WW voor het volledige overzicht.

7.2.1 Aangifte loonheffingen
In de aangifte loonheffingen geeft u de aanwas van het premieloon en de premie AWf aan met de volgende rubrieken:

Nominatief (per inkomstenverhouding)
- Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag
- Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog
- Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien
- Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering
- Premie AWf laag
- Premie AWf hoog
- Premie AWf herzien
- Premie AWf uitkering

Collectief (d.w.z. de tellingen van nominatief op de gebruikelijke wijze)
- Totaal aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag
- Totaal aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog
- Totaal aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien
- Totaal aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering
- Totaal premie AWf laag
- Totaal premie AWf hoog
- Totaal premie AWf herzien
- Totaal premie AWf uitkering

Herzien
In sommige situaties past u de lage premie toe, maar moet u met terugwerkende kracht de hoge premie betalen.

Dit betreft de volgende situaties:
1 De dienstbetrekking eindigt uiterlijk 2 maanden na aanvang, zie paragraaf 7.2.2.
2 De werknemer krijgt binnen een kalenderjaar meer dan 30% meer uren verloond dan contractueel voor dat jaar is overeengekomen, zie paragraaf 7.2.3.

7.2.2 Herzien: de dienstbetrekking eindigt uiterlijk 2 maanden na aanvang

U moet de lage premie herzien voor werknemers van wie de dienstbetrekking uiterlijk 2 maanden na aanvang van de dienstbetrekking is beëindigd. Ongeacht of u de arbeidsovereenkomst beëindigt of dat de werknemer dat doet. Dit geldt ook als de werknemer uiterlijk 2 maanden na aanvang van de dienstbetrekking overlijdt.

Voorbeeld 1
Een werknemer komt op 1 januari in dienst. Aan de voorwaarden voor toepassing van de lage premie is voldaan. Per 28 februari gaat de werknemer uit dienst. U moet de lage premie herzien.

Voor het tellen van de periode van 2 maanden moet u 2 arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde werkgever en werknemer die elkaar zonder onderbreking opvolgen, aanmerken als 1 dienstbetrekking. Er mag dus ook geen onderbreking van 1 dag zijn.

Voorbeeld 2
Een werknemer komt op 1 januari in dienst op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Hiervoor geldt de hoge premie. Per 1 februari wordt deze tijdelijke arbeidsovereenkomst zonder onderbreking opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daardoor geldt vanaf 1 februari de lage premie. Per 15 maart gaat de werknemer uit dienst. De tweede arbeidsovereenkomst duurde niet langer dan 2 maanden. Voor het bepalen van de totale duur van de dienstbetrekking moet u de duur van de eerste arbeidsovereenkomst ook meetellen, omdat deze zonder onderbreking voorafging aan de tweede arbeidsovereenkomst. Daardoor bedraagt de totale duur van de dienstbetrekking langer dan 2 maanden. U hoeft de lage premie over periode februari en maart niet te herzien.

Als een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever binnen een concern en vervolgens bij een andere werkgever van dat concern in dienst treedt, moet u de termijn van twee maanden per werkgever bepalen en niet op concernniveau.

Slechts in twee situaties houdt u voor de tweemaandentermijn rekening met de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst bij de vorige werkgever. Dit is het geval:

- bij een overgang van een onderneming in de zin van artikel 7:662 BW (zie paragraaf 2.5). De dienstbetrekking eindigt dan niet, maar wordt voortgezet bij de verkrijgende werkgever.
- bij een contractsovername in de zin van artikel 6:159 BW. De nieuwe werkgever neemt dan de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de oude werkgever, ongewijzigd over. In deze situatie moet de overname zijn vastgelegd in een akte tussen de oude en de nieuwe werkgever. Daarnaast moet de werknemer hiermee instemmen. Wijzigt de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld omdat de functie van de werknemer wijzigt, dan is dit geen contractsovername in de zin van artikel 6:159 BW.

Let op
In beide situaties geldt het volgende. De begindatum voor de tweemaandentermijn voor de nieuwe werkgever is de datum van de aanvang van de dienstbetrekking bij de oude werkgever. Beëindigt de nieuwe werkgever de dienstbetrekking met de werknemer uiterlijk 2 maanden na aanvang van de dienstbetrekking bij de oude werkgever, dan moeten beide werkgevers (de oude en de nieuwe) de lage premie herzien.

7.2.3 Herzien: de werknemer krijgt binnen een kalenderjaar meer dan 30% meer uren verloond dan contractueel voor dat jaar is overeengekomen

Deze herzieningsregel is per 2022 in werking getreden en moet u toepassen in de situatie waarin u voor uw werknemer de lage premie hebt toegepast, maar waarbij uw werknemer in het kalenderjaar meer dan 30% meer verloonde uren heeft dan u contractueel bent overeengekomen. Bijvoorbeeld door betaald overwerk of uitbetaalde verlofuren.

U herziet de premie niet als uw werknemer in het kalenderjaar één of meer arbeidsovereenkomsten had waarvoor de lage premie gold en waarbij het gemiddeld aantal uren dat was overeengekomen in al die arbeidsovereenkomsten samen gedurende het kalenderjaar meer dan 30 uur per week was.

Let op 1
Het criterium voor het gemiddeld aantal overeengekomen uren per week is per 2025 gewijzigd.
Tot en met 2024 was herzien niet van toepassing bij 'gemiddeld 35 uur of meer per week'.
Vanaf 2025 is dat 'gemiddeld meer dan 30 uur per week'. Bij precies 30 uur of minder moet u vanaf 2025 dus de lage premie herzien.

U bepaalt door het maken van 2 berekeningen of u de lage premie moet herzien naar de hoge premie:

Berekening 1: Is de contractueel overeengekomen (gemiddelde) arbeidsomvang van deze werknemer – in alle arbeidsovereenkomsten gedurende het kalenderjaar waarvoor de lage premie gold – meer dan 30 uur per week?
Zo ja, dan hoeft u niet te herzien. U hoeft berekening 2 niet te maken.
Zo nee, dan maakt u ook berekening 2.

Berekening 2: Overschrijdt het aantal verloonde uren – van alle arbeidsovereenkomsten gedurende het kalenderjaar – het aantal contracturen met meer dan 30%?

Berekening 1
U berekent de overeengekomen (gemiddelde) arbeidsomvang per week
Voor het berekenen van het overeengekomen gemiddelde aantal uren van de arbeidsomvang, doorloopt u de volgende 5 stappen.

Let op 2
In deze berekening betrekt u alle dienstbetrekkingen/contracten van de werknemer waarop de lage premie van toepassing was. Dus ook contracten waarbij op grond van een uitzondering de lage premie van toepassing is, zoals bij een BBL-contract of een contract met een werknemer jonger dan 21 jaar.
Bij deze berekening laat u buiten beschouwing:
- contracten waarvoor u de hoge premie hebt toegepast (zoals een oproepcontract).
- uitkeringen die u in een werkgeversbetaling van UWV ontvangt en doorbetaalt aan de (ex-)werknemer. Daarvoor geldt wel de lage premie, maar het betreft geen contract tussen u en de werknemer.

Let op 3
Als u op grond van de voorwaarden de lage premie voor een BBL-contract of voor een arbeidsovereenkomst met een werknemer jonger dan 21 jaar hebt toegepast, geldt de herzieningsregel niet. U moet wel de arbeidsomvang van deze contracten in de berekening meenemen als er naast deze contracten in het jaar nog sprake was van een andere arbeidsovereenkomst waarvoor de lage premie gold.

Stap 1
U neemt het aantal contracturen van de dienstbetrekking(en) van de werknemer waarop de lage premie van toepassing was, zoals u dat in de aangifte loonheffingen hebt opgenomen in de rubriek Aantal contracturen per week.

Let op 4
Het maakt voor deze berekening niet uit als de overeengekomen arbeidsomvang is veranderd gedurende het aangiftetijdvak. Bij het invullen van de contracturen per week in de aangifte loonheffingen gaat u namelijk uit van de situatie op de laatste dag van het aangiftetijdvak of, indien de dienstbetrekking eerder is beëindigd, de laatste dag van de dienstbetrekking. Het aantal uren dat u in de aangifte loonheffingen hebt opgenomen neemt u mee in deze berekening.

Stap 2
Per aangiftetijdvak moet u het aantal contracturen per week van stap 1 omrekenen naar de arbeidsomvang per aangiftetijdvak. Dit doet u door het aantal contracturen per week te vermenigvuldigen met
- 4 bij een aangiftetijdvak van vier weken;
- 13/3 bij een aangiftetijdvak van een maand;
- 26 bij een aangiftetijdvak van een halfjaar; en
- 52 bij een aangiftetijdvak van een jaar.

De overeengekomen arbeidsomvang rondt u per aangiftetijdvak rekenkundig af op twee decimalen.

Voorbeeld 1
De werkgever doet aangifte loonheffingen per maand.
Werknemer A werkt parttime en heeft gedurende het hele jaar 2 contracten waarvoor de lage premie geldt:
- een contract voor 21,60 uren per week (3/5 van 36 uur). Voor elk aangiftetijdvak is de rekensom voor deze stap: 21,60 x 13/3 = 93,60 uur.
- een contract voor 12 uren per week. Voor elk aangiftetijdvak is de rekensom voor deze stap: 12 x 13/3 = 52,00 uur.

Het aantal contracturen waarvoor de lage premie gold is voor deze stap 145,60.

Let op 5
Bestaat de dienstbetrekking een deel van het aangiftetijdvak dan moet u de contracturen per week vermenigvuldigen met het aantal kalenderdagen dat de dienstbetrekking in dat aangiftetijdvak heeft bestaan en die vervolgens delen door 7.

Voorbeeld 2
Werknemer B treedt op 20 mei in dienst. De dienstbetrekking heeft in mei dus 12 kalenderdagen bestaan. Het aantal contracturen per week hebt u in de aangifte van mei, maar ook in de aangiften van juni tot en met december, ingevuld met 30.
Voor mei is de rekensom voor deze stap: (30 x 12)/7 uur = 51,43 uur (rekenkundig afgerond).
Voor juni tot en met december is de rekensom per maand: 30 x 13/3 = 130,00 uur.

Stap 3
U bepaalt vervolgens de arbeidsomvang per kalenderjaar door de bij stap 2 berekende omvangen van alle aangiftetijdvakken in het kalenderjaar bij elkaar op te tellen.

Voorbeeld 3 (vervolg van voorbeeld 2)
De werknemer heeft in de maand mei 51,43 contracturen en in de maanden juni t/m december 130,00 contracturen. Bij elkaar opgeteld is dat 51,43 + 7 x 130,00 = 961,43 uur.

Stap 4
U berekent vervolgens het aantal weken dat de werknemer in het kalenderjaar bij u in dienst is geweest. Dit doet u op basis van het aantal kalenderdagen dat de werknemer in het kalenderjaar bij u in dienst is geweest en vervolgens te delen door 7. Dit aantal weken rondt u ook rekenkundig af op twee decimalen.

Let op 6
U moet het aantal weken berekenen op de hiervoor beschreven wijze. Of u aangifte doet per vierweken, maand, halfjaar of jaar is daarbij niet van belang.

Voorbeeld 4 (vervolg van voorbeeld 3)
Van 20 mei tot en met 31 december zijn 226 kalenderdagen. Dat zijn 226 / 7 = 32,29 weken.

Stap 5
U berekent de gemiddelde arbeidsomvang per week in het kalenderjaar door de bij stap 3 berekende arbeidsomvang per kalenderjaar te delen door het bij stap 4 berekende aantal weken. U rondt het aantal uren naar boven af op hele uren (zonder decimalen). Is de gemiddelde arbeidsomvang meer dan 30 uur per week, dan hoeft u niet te herzien. U hoeft berekening 2 dan niet te doen. Is de gemiddelde arbeidsomvang 30 uur per week of minder, dan gaat u wel verder met berekening 2.

Voorbeeld 5 (vervolg van voorbeeld 4)
De gemiddelde arbeidsomvang per week is (afgerond naar boven op hele uren) 961,43 / 32,29 = 30.
Dit is precies 30 uur per week, maar niet meer dan 30 uur per week. Daarom gaat u verder met berekening 2.

Berekening 2
U berekent of het aantal verloonde uren het aantal contracturen met meer dan 30% overschrijdt
Voor het berekenen of uw werknemer meer dan 30% meer verloonde uren heeft dan contracturen doorloopt u de volgende 3 stappen.

Let op 7
Voor deze berekening neemt u alle dienstbetrekking(en)/contracten met uw werknemer mee. Dus ook de dienstbetrekkingen waarop de hoge premie van toepassing was, zoals een fictieve dienstbetrekking.

Stap 1
U berekent de arbeidsomvang per kalenderjaar. U doet dat volgens dezelfde rekenregels als bij berekening 1 opgenomen onder stap 1 tot en met 3, maar nu voor alle dienstbetrekkingen/contracten van uw werknemer, dus ongeacht welke premie daarop van toepassing was.

Stap 2
U berekent het aantal verloonde uren per kalenderjaar. U doet dat door het door u in de aangifte loonheffingen aangegeven aantal verloonde uren uit alle aangiftetijdvakken en alle dienstbetrekkingen/contracten tussen u en de werknemer van het kalenderjaar bij elkaar op te tellen.

> **Let op 8**
> U moet hier ook de verloonde uren meetellen die u hebt opgegeven in een inkomstenverhouding waarin u een uitkering via een werkgeversbetaling hebt opgegeven (bij ZW- of WAZO-uitkeringen).

Stap 3
U maakt de volgende berekening:
- trek de uitkomst van stap 1 af van de uitkomst van stap 2
- deel het verschil door de uitkomst van stap 1
- vermenigvuldig het resultaat met 100%

In formule:

$$\frac{[\text{stap 2}] - [\text{stap 1}]}{[\text{stap 1}]} \times 100\%$$

De uitkomst van deze formule rondt u af naar beneden op een heel percentage (zonder decimalen).
Is de uitkomst 30% of minder, dan is er geen sprake van herzien.
Is de uitkomst 31% of meer, dan moet u de lage premie herzien naar de hoge premie.

Omdat de 30% herzieningsregeling geldt voor een heel kalenderjaar, kunt u de herzieningsberekening meestal niet eerder dan na afloop van dat jaar maken. U verstuurt daarna de herzieningscorrecties.

Herzien na het laatste aangiftetijdvak van het jaar
Als u de herzieningsberekening pas na de laatste aangifte van het kalenderjaar maakt, kunt u uw eerdere aangiften loonheffingen over dat jaar corrigeren met zogenoemde losse correcties, zie paragraaf 14.2.4.

Herzien bij de aangifte over het laatste aangiftetijdvak van het jaar
U mag de lage AWf-premie ook herzien bij de aangifte loonheffingen over het laatste tijdvak van het jaar (december of 13e vierwekenperiode). In uw laatste aangifte geeft u het loon van december of de 13e vierwekenperiode direct op bij de aanwas in het cumulatieve premieloon herzien. De hoge AWf-premie over dat loon geeft u direct op bij de premie AWf herzien. Voor eerdere aangiftetijdvakken verzendt u een correctie bij deze aangifte.

Herzien tijdens kalenderjaar
U mag de berekening echter ook tijdens het kalenderjaar maken. Bijvoorbeeld als de werknemer is overleden. Of als hij uit dienst is gegaan en het niet aannemelijk is dat hij nog opnieuw bij u in dienst treedt.
Mocht de werknemer later in het jaar alsnog opnieuw in dienst treden, dan moet u de berekening opnieuw maken en zo nodig de herzieningscorrectie corrigeren. Meer informatie over herzien vindt u in hoofdstuk 5 van het Kennisdocument premiedifferentiatie WW.

Let op 9

U hoeft de lage premie niet te herzien voor:

- uitkeringen die u in een werkgeversbetaling van UWV ontvangt en doorbetaalt aan de (ex-)werknemer.
- uitkeringen die u als eigenrisicodrager WGA en/of ZW zelf betaalt. Dit geldt ook voor een overheidswerkgever die eigenrisicodrager WGA en/of ZW is.
- toeslagen op grond van de Toeslagenwet.
- werknemers met een praktijkovereenkomst op grond van de BBL, die aan de voorwaarden voor de lage premie voldoen.
- werknemers die bij aanvang van het aangiftetijdvak jonger zijn dan 21 jaar en in dat aangiftetijdvak maximaal 48 verloonde uren (vierwekenaangifte) of 52 verloonde uren (maandaangifte) hebben.

Voorbeeld 6

U hebt 3 overeenkomsten met uw werknemer gesloten:

- een praktijkovereenkomst voor 24 uur per week met een BBL-leerling waarvoor de lage premie geldt. Deze loopt tot en met 30 juni (6 maanden)
- een contract voor 16 uur per week waarvoor de lage premie geldt gedurende het gehele kalenderjaar
- een tijdelijk contract voor 12 uur per week van 1 september tot en met 30 november.

U doet aangifte per maand.
Het totaal aantal verloonde uren van alle drie de contracten gezamenlijk is 2200.

Berekening 1 bij voorbeeld 6

U begint voor de herzieningsberekening met berekening 1: het bepalen van de arbeidsomvang van alle contracten waarvoor de lage premie geldt. Dat is in dit voorbeeld de praktijkovereenkomst en het contract voor 16 uur per week.

U berekent de gemiddelde arbeidsomvang per week als volgt:

Praktijkovereenkomst:
Stap 1: arbeidsomvang 24 x 13/3 = 104,00 uur per maand
Stap 2: arbeidsomvang 6 x 104,00 = 624,00 uur per jaar

Arbeidsovereenkomst 16 uur:
Stap 1: arbeidsomvang 16 x 13/3 = 69,33 uur per maand
Stap 2: arbeidsomvang 12 x 69,33 =831,96 uur per jaar

Voor beide overeenkomsten (met lage premie):
Stap 3: het aantal weken dat de arbeidsovereenkomsten bij elkaar geduurd hebben in het kalenderjaar is 365 kalenderdagen / 7 = 52,14 weken
Stap 4: berekening van het gemiddelde aantal contracturen per week.
Dat is (624,00 + 831,96) / 52,14 = 28 (afgerond op hele uren naar boven).

Conclusie: dit is niet meer dan 30 uur per week. U gaat door met berekening 2.

Berekening 2 bij voorbeeld 6

Stap 1: arbeidsomvang van alle contracten in het kalenderjaar.

- BBL-contract: 624,00 uur (zie bij berekening 1)
- 16-uur-contract: 831,96 uur (zie bij berekening 1)
- tijdelijk contract: 12 uur x 13/3 = 52,00.
  Voor 3 maanden is dat 52,00 x 3 maanden = 156,00 uur

Totale overeengekomen arbeidsomvang voor het hele jaar is 1611,96 uur.

Stap 2: aantal verloonde uren zoals aangegeven in de aangiften loonheffingen.
In deze casus is dat gegeven: 2200 uur.

Stap 3: berekening van de overschrijding
U maakt de berekening volgens de formule:

$$\frac{[\text{stap 2}] - [\text{stap 1}]}{[\text{stap 1}]} \times 100\%$$

Dat is in dit voorbeeld:

$$\frac{2.200 - 1.611{,}96}{1.611{,}96} \times 100\% = 36\% \text{ (}\textit{afgerond op een heel percentage naar beneden}\text{)}$$

Conclusie: De overschrijding is meer dan 30%. U moet de lage premie over de arbeidsovereenkomst van 16 uur per week herzien. De lage premie over de praktijkovereenkomst komt niet voor herzien in aanmerking. Voor het tijdelijke contract had u al de hoge premie afgedragen. Daar verandert niets aan.

Let op 10
Het maakt voor de berekening dus niet uit in welke arbeidsovereenkomst er meer uren zijn gewerkt dan volgens het contract zijn overeengekomen. Het maakt ook niet uit hoe lang de individuele arbeidsovereenkomsten geduurd hebben: u kijkt naar de totale duur van alle overeenkomsten bij elkaar in het kalenderjaar. U kijkt naar alle verloonde uren in het kalenderjaar van alle dienstbetrekkingen/contracten die u met de betreffende werknemer hebt. Ook als u die in verschillende inkomstenverhoudingen hebt aangegeven. Ook voor de verloonde uren kijkt u niet per loonheffingensubnummer, maar tellen alle verloonde uren van alle dienstbetrekkingen mee. Ook als u deze op verschillende loonheffingensubnummers in de aangifte loonheffingen verwerkt.

In beide herzieningssituaties moet u zowel in het collectieve deel als in het nominatieve deel van de aangifte loonheffingen de herziening van de lage premie naar de hoge premie vermelden. Dit betekent dat de alsnog verschuldigde hoge premie en het bijbehorende premieloon in het nominatieve deel van de aangifte worden opgenomen in de rubriek Premie AWf herzien respectievelijk Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien. Het reeds aangegeven premieloon (Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag) en premie (Premie AWf laag) worden op nul gesteld. Dit werkt ook door in het collectieve deel van de aangifte. Dit is conform de reguliere correctiesystematiek.

De indicaties arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, schriftelijke arbeidsovereenkomst en oproepovereenkomst mogen niet gecorrigeerd worden omdat deze waardes op het moment van doen van aangifte correct zijn aangegeven en niet wijzigen. Die gegevens blijven gelijk.

Let op 11
Het betreft altijd een herziening van de lage naar de hoge premie over het (de) reeds aangegeven tijdvak(ken).

Herziening vindt plaats door middel van het verzenden van een correctiebericht over verstreken aangifteperiodes door de werkgever naar de Belastingdienst.

Let op 12
Weet u in een situatie waarin u op grond van de contractindicaties JJN de lage premie zou mogen toepassen, al vóórdat u aangifte loonheffingen gaat doen, dat u de lage premie zou moeten herzien in de hoge premie, dan mag u om praktische redenen ook meteen al de verschuldigde premie als herzien in de aangifte loonheffingen opgeven.

U geeft hierbij de herziene premie op in de rubriek Premie AWf Herzien en niet in de rubriek Premie AWf hoog. U hoeft dan later namelijk niet meer te corrigeren naar 'herzien'.

Voorbeeld 7
U gaat aangifte doen over december. Op grond van de contractindicaties zou u – ook over december – de lage premie mogen toepassen. Maar u weet dat u voor de werknemer de (eerdere) lage premie moet herzien. Bijvoorbeeld omdat de werknemer uiterlijk 2 maanden na aanvang van de arbeidsovereenkomst ontslag heeft genomen. U mag dan in de aangifte over december meteen de herziene premie invullen. Let op: u vult de verschuldigde premie dus niet als hoge premie is. Voor november en eerder verzendt u correcties waarbij u de lage premie herziet. U geeft de verschuldigde premie op in de rubriek Premie Herzien.

Voorbeeld 8
U gaat aangifte doen over januari. Op grond van de contractindicaties zou u de lage premie mogen toepassen. Maar u hebt de stellige verwachting dat de werknemer over het hele kalenderjaar meer dan 30% aan overuren zal gaan maken. U mag dan in de aangifte over januari meteen de hoge premie in de rubriek Herziene premie invullen. Mocht blijken dat de werknemer uiteindelijk toch niet meer dan 30% aan overuren heeft gemaakt, moet u de eerdere aangiften corrigeren naar de lage premie.

In de aangifte loonheffingen geeft u de herziene premie AWf aan met de volgende rubrieken:

Nominatief (per inkomstenverhouding)
- Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag (op nul stellen)
- Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien
- Premie AWf laag (op nul stellen)
- Premie AWf herzien

Collectief (d.w.z. de tellingen van nominatief op de gebruikelijke wijze)
- Totaal aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag
- Totaal aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien
- Totaal premie AWf laag
- Totaal premie AWf herzien

Zie voor een voorbeeld van het aangeven in de aangifte loonheffingen van herziening voorbeeld H in paragraaf 7.3.

7.3 Voorbeelden van verwerking in de aangifte loonheffingen van enkele situaties

A	Regulier:	Reguliere aangifte met toepassing van de lage premie
B	Regulier:	Reguliere aangifte met toepassing van de hoge premie
C	Regulier:	Twee dienstverbanden bij dezelfde werkgever, waarbij voor het ene dienstverband de lage premie geldt en voor de andere de hoge premie.
D	Regulier:	Uitkering via een werkgeversbetaling naast loon in twee inkomstenverhoudingen
E	Regulier:	Uitkering via een werkgeversbetaling naast loon in één inkomstenverhouding
F	Regulier:	Voorwaarden voor de lage premie wijzigen, waardoor de hoge premie is verschuldigd, zonder herzien
G	Regulier:	Bepaling hoogte AWf premie voor werknemer jonger dan 21 jaar
H	Herzien:	Herzien lage premie: dienstbetrekking eindigt uiterlijk 2 maanden na aanvang
I	Herzien:	Herzien lage premie: verloonde uren zijn meer dan 30% meer dan de contracturen (30%-herzieningsregeling)
J	Correctie:	Corrigeren van AWf premie op basis van foutherstel

Voorbeeld A: Reguliere aangifte met toepassing van de lage premie

- Een werknemer treedt per 1 maart bij u in dienst.
- Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is.
- U hanteert de lage premie.
- U doet maandaangifte en het maandloon is € 1.000.
- Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

Voor deze werknemer geeft u de volgende rubrieken als volgt op in de aangifte loonheffingen:

Aangifte over tijdvak	mrt	apr	vervolgaangiften
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J
Oproepovereenkomst	N	N	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 1000,00	€ 1000,00	€ 1000,00
Premie AWf laag	€ 30,00	€ 30,00	€ 30,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Voorbeeld B: Reguliere aangifte met toepassing van de hoge premie

- Een werknemer treedt per 1 maart bij u in dienst.
- Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die een oproepovereenkomst is.
- U hanteert de hoge premie.
- U doet maandaangifte en het maandloon is € 1.000.
- Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

Voor deze werknemer geeft u de volgende rubrieken als volgt op in de aangifte loonheffingen:

Aangifte over tijdvak	mrt	apr	vervolgaangiften
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J
Oproepovereenkomst	J	J	J
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 1000,00	€ 1000,00	€ 1000,00
Premie AWf hoog	€ 80,00	€ 80,00	€ 80,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Voorbeeld C: Twee dienstverbanden bij dezelfde werkgever, waarbij voor het ene dienstverband de lage premie geldt en voor de andere de hoge premie.

- Een werknemer treedt per 1 maart bij u in dienst.
- Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is (hierna vast contract) voor 20 uur per week.
- U hanteert voor dit loon de lage premie.
- Daarnaast treedt hij in dienst op basis van een nulurencontract. Hierop is de hoge premie van toepassing.
- U doet maandaangifte voor twee inkomstenverhoudingen.
- Het maandloon van het vaste contract is € 1.000 en het loon van het nulurencontract wisselt per tijdvak.
- Stel de lage premie is 3% en de AWf premie is 8% (fictieve percentages).

Voor deze werknemer geeft u de volgende rubrieken als volgt op in de aangifte loonheffingen (verplicht in twee inkomstenverhoudingen):

Inkomstenverhouding 1 (vast contract)			
Aangifte over tijdvak	**mrt**	**apr**	**vervolgaangiften**
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J
Oproepovereenkomst	N	N	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 1000,00	€ 1000,00	€ 1000,00
Premie AWf laag	€ 30,00	€ 30,00	€ 30,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Inkomstenverhouding 2 (nulurencontract)			
Aangifte over tijdvak	**mrt**	**apr**	**vervolgaangiften**
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J
Oproepovereenkomst	J	J	J
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 300,00	€ 400,00	€ 500,00
Premie AWf hoog	€ 24,00	€ 32,00	€ 40,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Voorbeeld D: Uitkering via een werkgeversbetaling naast loon in twee inkomstenverhoudingen

- Op uitkeringen werknemersverzekeringen is altijd de lage premie van toepassing. Dit geldt ook voor uitkeringen die:
  - de werkgever in een werkgeversbetaling van UWV ontvangt en doorbetaalt aan de (ex-)werknemer.
  - de werkgever als eigenrisicodrager WGA en/of ZW zelf betaalt.
  - de overheidswerkgever als eigenrisicodrager WGA en/of ZW zelf betaalt.
- Een werknemer treedt per 1 maart bij u in dienst.
- Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is.
- U hanteert voor dit loon de hoge premie.
- Tevens ontvangt deze werknemer een WAO-uitkering via een werkgeversbetaling. Hierop is de lage premie van toepassing.
- U doet maandaangifte.
- Het maandloon is € 700 en de uitkering via een werkgeversbetaling is € 300.
- Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

Voor deze werknemer geeft u de volgende rubrieken als volgt op in de aangifte loonheffingen:

Inkomstenverhouding 1 (loon)			
Inkomstenverhouding 1 (= code soort IKV 15)			
Aangifte over tijdvak	**mrt**	**apr**	**vervolgaangiften**
Code soort IKV	15	15	15
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	N	N	N
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J
Oproepovereenkomst	N	N	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 700,00	€ 700,00	€ 700,00
Premie AWf hoog	€ 56,00	€ 56,00	€ 56,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Inkomstenverhouding 2 (WAO-uitkering via een werkgeversbetaling)			
Aangifte over tijdvak	**mrt**	**apr**	**vervolgaangiften**
Code soort IKV	32	32	32
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	niet aanleveren	niet aanleveren	niet aanleveren
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	niet aanleveren	niet aanleveren	niet aanleveren
Oproepovereenkomst	niet aanleveren	niet aanleveren	niet aanleveren
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 300,00	€ 300,00	€ 300,00
Premie AWf uitkering	€ 9,00	€ 9,00	€ 9,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Voorbeeld E: Uitkering via een werkgeversbetaling naast loon in één inkomstenverhouding

- Op uitkeringen werknemersverzekeringen is altijd de lage premie van toepassing. Dit geldt ook voor uitkeringen die:
  - de werkgever in een werkgeversbetaling van UWV ontvangt en doorbetaalt aan de (ex-)werknemer.
  - de werkgever als eigenrisicodrager WGA en/of ZW zelf betaalt.
  - de overheidswerkgever als eigenrisicodrager WGA en/of ZW zelf betaalt.

- Een werknemer treedt per 1 maart bij u in dienst.
- Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is.
- U hanteert voor dit loon de hoge premie.
- Tevens ontvangt deze werknemer een WAO-uitkering via een werkgeversbetaling. Hierop is de lage premie van toepassing.
- U doet maandaangifte. Het maandloon is € 700 en de uitkering via een werkgeversbetaling is € 300.
- Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

Voor deze werknemer geeft u de volgende rubrieken als volgt op in de aangifte loonheffingen:

Inkomstenverhouding 1 (=loon of salaris niet code soort inkomstenverhouding 11, 13 of 17)			
loon én uitkering via een werkgeversbetaling			
Aangifte over tijdvak	**mrt**	**apr**	**vervolgaangiften**
Code soort IKV	15	15	15
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	N	N	N
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J
Oproepovereenkomst	N	N	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 700,00	€ 700,00	€ 700,00
Premie AWf hoog	€ 56,00	€ 56,00	€ 56,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 300,00	€ 300,00	€ 300,00
Premie AWf uitkering	€ 9,00	€ 9,00	€ 9,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Let op (voorbeeld E)

U mag de uitkering via een werkgeversbetaling en het reguliere loon alleen in 1 inkomstenverhouding opnemen als ook op de uitkering de witte tabel van toepassing is, zie paragraaf 9.3.2. Als op de uitkering de groene tabel van toepassing is, moet u daarvoor een andere inkomstenverhouding gebruiken, zie paragraaf 9.3.3. Als u correctieberichten moet verzenden over eerdere aangiftetijdvakken, volgt u bij het corrigeren dezelfde systematiek als die u volgde toen u aangifte deed. Gaf u eerder alles op in 1 inkomstenverhouding, dan doet u dat ook zo in uw correctie.

Voorbeeld F: Voorwaarden voor de lage premie wijzigen, waardoor de hoge premie is verschuldigd, zonder herzien

- Een werknemer treedt per 1 maart bij u in dienst.
- Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is.
- Deze werknemer gaat met ingang van 20 september op een nulurencontract werken. Dit is een oproepovereenkomst.
- Op 20 september wijzigt in de inkomstenperiode de indicatie Oproepovereenkomst in 'J'.
- U doet maandaangifte en het maandloon is € 1.000.
- Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

Over het loon dat vanaf 1 oktober, oftewel het eerstvolgende aangiftetijdvak, wordt genoten bent u de hoge premie verschuldigd.
Als sprake is van een nabetaling over een periode vóór 1 oktober, die wordt genoten na 1 oktober, bent u over die nabetaling de hoge premie verschuldigd.

Voor deze werknemer geeft u de volgende rubrieken als volgt op in de aangifte loonheffingen:

Aangifte over tijdvak	**mrt**	**apr**	**vervolg-aangiften**	**sep***	**okt**
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J	J	J
Oproepovereenkomst	N	N	N	J	J
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 1000,00	€ 1000,00	€ 1000,00	€ 1000,00	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 30,00	€ 30,00	€ 30,00	€ 30,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 1000,00
Premie AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 80,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

* Vanaf 20 september wijzigt in de inkomstenperiode de indicatie Oproepovereenkomst in 'J'.

Let op (voorbeeld F)
De premie die geldt op de eerste dag van het aangiftetijdvak blijft gedurende dat hele aangiftetijdvak gelden, ook al doet zich tijdens dat aangiftetijdvak een wijziging voor in de indicaties. Als dit tot een wijziging leidt van de hoogte van de premie, dan geldt die andere premie pas vanaf het eerstvolgende aangiftetijdvak.

De premie die u moet toepassen op het loon uit een arbeidsovereenkomst wijzigt dus niet binnen één aangiftetijdvak.

Voorbeeld G: Bepaling hoogte AWf-premie voor werknemer jonger dan 21 jaar

Situatie 1: Werknemer jonger dan 21 jaar, tijdelijk dienstverband en aangiftetijdvak maand

- U hebt een werknemer, jonger dan 21 jaar, in dienst.
- Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (12 uur per week) en geen oproepovereenkomst.
- Deze arbeidsovereenkomst loopt van 1 januari tot en met 30 juni.
- In de maanden januari tot en met juni zijn de verloonde uren:
  - Januari 52 uur
  - Februari 48 uur
  - Maart 56 uur
  - April 48 uur
  - Mei 52 uur
  - Juni 56 uur
- U doet maandaangifte en het uurloon is € 10.
- Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

De verloonde uren in de maanden januari, februari, april en mei zijn ten hoogste 52, daarom past u over deze maanden de lage premie toe.
De verloonde uren in de maanden maart en juni zijn meer dan 52, daarom past u op het loon in deze maanden de hoge premie toe.

Voor deze werknemer geeft u voor de maanden januari tot en met juni de volgende rubrieken als volgt op in de aangifte loonheffingen:

Aangifte over tijdvak	**jan**	**feb**	**mrt**	**apr**	**mei**	**jun**
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	N	N	N	N	N	N
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J	J	J	J
Oproepovereenkomst	N	N	N	N	N	N
Aantal verloonde uren	52	48	56	48	52	56
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 520,00	€ 480,00	€ 0,00	€ 480,00	€ 520,00	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 15,60	€ 14,40	€ 0,00	€ 14,40	€ 15,60	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 560,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 560,00
Premie AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 44,80	€ 0,00	€ 0,00	€ 44,80
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Situatie 2: Werknemer jonger dan 21 jaar, tijdelijk dienstverband en aangiftetijdvak vierweken

- U hebt een werknemer, jonger dan 21 jaar, in dienst.
- Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (10 uur per week) en geen oproepovereenkomst.
- Deze arbeidsovereenkomst loopt van 1 januari tot en met 30 juni.
- In de eerste 7 periodes van zijn de volgende uren per periode verloond:
  - 1e 4-weken tijdvak 50 uur
  - 2e 4-weken tijdvak 40 uur
  - 3e 4-weken tijdvak 36 uur
  - 4e 4-weken tijdvak 48 uur
  - 5e 4-weken tijdvak 51 uur
  - 6e 4-weken tijdvak 39 uur
  - 7e 4-weken tijdvak 25 uur
- U doet vierwekenaangifte en het uurloon is € 10.
- Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

De verloonde uren in de 2e, 3e, 4e, 6e en 7e periode zijn ten hoogste 48, daarom past u over al het loon in deze periodes de lage premie toe.
De verloonde uren in de 1e en 5e periode zijn meer dan 48, daarom past u op al het loon in deze periodes de hoge premie toe.

Voor deze werknemer geeft u voor de maanden januari tot en met juni de volgende rubrieken als volgt op in de aangifte loonheffingen:

Aangifte over tijdvak	**1-1 t/m 26-1**	**27-1 t/m 23-2**	**24-2 t/m 22-3**	**23-3 t/m 19-4**	**20-4 t/m 17-5**	**18-5 t/m 15-6**	**15-6 t/m 12-7**
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	N	N	N	N	N	N	N
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J	J	J	J	J
Oproepovereenkomst	N	N	N	N	N	N	N
Aantal verloonde uren	50	40	36	48	51	39	25
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00	€ 400,00	€ 360,00	€ 480,00	€ 0,00	€ 390,00	€ 250,00
Premie AWf laag	€ 0,00	€ 12,00	€ 10,80	€ 14,40	€ 0,00	€ 11,70	€ 7,50
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 500,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 510,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf hoog	€ 40,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 40,80	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Situatie 3: Werknemer jonger dan 21 jaar, bereikt leeftijd van 21 jaar, nulurencontract en aangiftetijdvak maand.

- U hebt een werknemer, jonger dan 21 jaar, in dienst.
- Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en het is een nulurencontract (oproepovereenkomst).
- De werknemer wordt 21 jaar op 13 maart.
- In de maanden januari tot en met juni zijn de verloonde uren:
  - Januari 53 uur
  - Februari 48 uur
  - Maart 50 uur
  - April 50 uur
  - Mei 52 uur
  - Juni 56 uur
- U doet maandaangifte en het uurloon is € 10.
- Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

De verloonde uren voor de maand februari zijn ten hoogste 48, daarom past u over deze maand de lage premie toe.
De verloonde uren voor de maand januari zijn meer dan 52, daarom past u over deze maand de hoge premie toe.
De werknemer bereikt op 13 maart de 21-jarige leeftijd. Het aantal verloonde uren in die maand is 50. Omdat het aantal verloonde uren ten hoogste 52 is en de werknemer op de peildatum (aanvang aangiftetijdvak) de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt past u voor de hele maand maart de lage premie toe.
Vanaf de maand april hebt u niet meer te maken met een werknemer die jonger is dan 21 jaar. Omdat er sprake is van een nulurencontract past u vanaf die maand de hoge premie toe, ongeacht het aantal verloonde uren.

Voor deze werknemer geeft u voor de maanden januari tot en met juni de volgende rubrieken als volgt op in de aangifte loonheffingen:

Aangifte over tijdvak	**jan**	**feb**	**mrt**	**apr**	**mei**	**jun**
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J	J	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J	J	J	J
Oproepovereenkomst	J	J	J	J	J	J
Aantal verloonde uren	53	48	50	50	52	56
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00	€ 480,00	€ 500,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 0,00	€ 14,40	€ 15,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 530,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 500,00	€ 520,00	€ 560,00
Premie AWf hoog	€ 42,40	€ 0,00	€ 0,00	€ 40,00	€ 41,60	€ 44,80
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Voorbeeld H: Herzien lage premie: dienstbetrekking eindigt uiterlijk 2 maanden na aanvang

- Een werknemer treedt per 1 maart bij u in dienst.
- Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is.
- U hanteert de lage premie.
- U doet maandaangifte en het maandloon is € 1.000.
- Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

Voor deze werknemer geeft u voor de maand maart de volgende rubrieken als volgt op in de aangifte loonheffingen:

Aangifte over tijdvak	**mrt**
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J
Oproepovereenkomst	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 1000,00
Premie AWf laag	€ 30,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 0,00
Premie AWf hoog	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 0,00
Premie AWf uitkering	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00

Met ingang van 15 april eindigt de dienstbetrekking. Omdat de dienstbetrekking eindigt m.i.v. 15 april heeft de werknemer over die maand recht op 50% van het loon. In dit geval € 500.

Voor deze werknemer geeft u voor de maand april de volgende rubrieken als volgt op in de aangifte loonheffingen:

Aangifte over tijdvak	**apr**
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J
Oproepovereenkomst	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 500,00
Premie AWf laag	€ 15,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 0,00
Premie AWf hoog	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 0,00
Premie AWf uitkering	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00

De dienstbetrekking die startte op 1 maart eindigt op 15 april. U moet de lage premie herzien omdat deze beëindiging plaatsvindt op een moment uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking. Hierdoor bent u met terugwerkende kracht vanaf 1 maart alsnog de hoge premie verschuldigd.

U verzendt correctieberichten over de aangiften van maart en april. In die correctieberichten geeft u voor deze werknemer de volgende rubrieken als volgt op in de aangifte loonheffingen:

Correctiebericht over tijdvak	**mrt**	**apr**
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J
Oproepovereenkomst	N	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 0,00	
Premie AWf uitkering	€ 0,00	
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 1000,00	€ 500,00
Premie AWf herzien	€ 80,00	€ 40,00

Concreet houdt dit in dat u de aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laat 'verhuizen' van de rubriek 'Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag' naar de rubriek 'Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien'. Datzelfde geldt voor de premie AWf. Die 'verhuist' van 'Premie AWf laag' naar 'Premie AWf herzien', maar dan voor het hoge premiebedrag. U geeft dus de herziening niet op in de premie(loon) AWf hoog rubrieken.

Let op 1 (voorbeeld H)
Bij 'herzien' blijven de drie indicaties met J, J, N ongewijzigd. 'Herzien' heeft daarnaast geen invloed op andere rubrieken van de aangifte, zoals het SV-loon en ook niet op de hoogte van de (met VCR berekende) aanwas in het cumulatieve premieloon AWf.

Volgens de wettelijke systematiek moet u voor het laatste aangiftetijdvak (april) eerst het lage percentage hanteren, gevolgd door een correctiebericht voor de herziening met een wijziging van de lage premie naar de hoge premie. Als bij het doen van de (verbeterde) aangifte over april al bekend is dat u de hoge premie moet betalen, dan mag u, als uw software dat ondersteunt, de premieherziening ook direct in de (verbeterde) aangifte over april meenemen. Maar het premieloon en de premie moet u dan wel in de rubrieken voor herzien opgeven. Een correctiebericht over de maand april kan dan achterwege blijven.

Voor deze werknemer geeft u in deze laatste situatie de volgende rubrieken als volgt op in de aangifte loonheffingen voor de maand april:

Aangifte over tijdvak	**apr**
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J
Oproepovereenkomst	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 0,00
Premie AWf hoog	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 0,00
Premie AWf uitkering	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 500,00
Premie AWf herzien	€ 40,00

Voor de maand maart verzendt u in deze situatie wel een correctiebericht. Deze voegt u bij de aangifte loonheffingen over de maand april.

> **Let op 2 (voorbeeld H)**
> In de online aangifte van de Belastingdienst (via Mijn Belastingdienst Zakelijk) kunt u alleen de lage premie herzien door middel van een correctiebericht.

Vervolg voorbeeld H: Correctie met terugwerkende kracht tot en met 1 maart
In september van het jaar heeft de werknemer in verband met een cao-aanpassing met terugwerkende kracht nog recht op een salarisverhoging van € 100 per maand. Hierover moet u, conform de eerdere herziening van de AWf premie, het hoge percentage van 8% AWf premie betalen. Dit moet u opgeven in de rubrieken Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien en Premie AWf herzien.

Bij loon-insystematiek
Als u de loon-insystematiek voert, geeft u dat op als premieloon AWf herzien en premie AWf herzien. Als uw software dat ondersteunt mag u dat direct doen in de aangifte over september. Als uw software het direct opgeven als herzien niet ondersteunt geeft u dat eerst op als premieloon AWf laag en premie AWf laag. Vervolgens verzendt u later een correctiebericht over september waarin u het premieloon AWf laag en de premie AWf laag herziet naar 'AWf herzien'.

Bij loon-oversystematiek
Als u de loon-oversystematiek voert verzendt u correctieberichten over de aangiften van maart en april. In die correctieberichten geeft u voor deze werknemer de volgende rubrieken als volgt op:

Correctie over tijdvak	**mrt**	**apr**
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J
Oproepovereenkomst	N	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 0,00	
Premie AWf uitkering	€ 0,00	
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 1100,00	€ 550,00
Premie AWf herzien	€ 88,00	€ 44,00

Voorbeeld I: Herzien lage premie: verloonde uren zijn meer dan 30% meer dan de contracturen (30%-herzieningsregeling)
Deze herzieningsregeling is per 2022 in werking getreden. Zie voor voorbeelden paragraaf 7.2.3. Informatie hierover vindt u in hoofdstuk 5 van het Kennisdocument premiedifferentiatie WW.

Voorbeeld J: Corrigeren van AWf-premie op basis van foutherstel
- Een werknemer treedt per 1 maart bij u in dienst.
- Volgens de aangifte is er sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is.
- U hanteert de lage premie.
- U doet maandaangifte en het maandloon is € 1.000.
- Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

Voor deze werknemer geeft u voor de maanden maart, april en mei de volgende rubrieken als volgt op in de aangifte loonheffingen:

Aangifte over tijdvak	**mrt**	**apr**	**mei**
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J
Oproepovereenkomst	N	N	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 1000,00	€ 1000,00	€ 1000,00
Premie AWf laag	€ 30,00	€ 30,00	€ 30,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Op 10 juni komt u erachter dat u ten onrechte hebt opgegeven dat er geen sprake is van een oproepovereenkomst. Hierdoor is ten onrechte de lage premie toegepast.

Voor deze werknemer geeft u voor de maanden juni, juli en verder de volgende rubrieken als volgt op in de aangifte loonheffingen:

Aangifte over tijdvak	juni	jul	vervolg-aangiften
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J
Oproepovereenkomst	J	J	J
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 1000,00	€ 1000,00	€ 1000,00
Premie AWf hoog	€ 80,00	€ 80,00	€ 80,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Door middel van correctieberichten voor de tijdvakken maart, april en mei corrigeert u de indicatie 'oproepovereenkomst' van 'N' in 'J'. Tevens corrigeert u de aanwas op het cumulatieve premieloon van 'laag' naar 'hoog', evenals de premie AWf.

Let op 1 (voorbeeld J)
Dit is geen situatie van 'herzien', maar een normale correctie op basis van foutherstel.

Vanaf de maand juni doet u aangifte met de indicatie oproepovereenkomst op 'J'. En berekent u de hoge premie.

In die correctieberichten over de tijdvakken maart tot en met mei geeft u voor deze werknemer de volgende rubrieken als volgt op in de aangifte loonheffingen:

Correctie over tijdvak	mrt	apr	mei
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J
Oproepovereenkomst	J	J	J
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 1000,00	€ 1000,00	€ 1000,00
Premie AWf hoog	€ 80,00	€ 80,00	€ 80,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Meer informatie over de premiedifferentiatie WW is te vinden in het kennisdocument premiedifferentiatie WW op rijksoverheid*nl

Let op 2 (voorbeeld J)
Overheidswerkgevers betalen voor overheidswerknemers geen premie AWf. In plaats daarvan betalen zij de Ufo-premie (zie paragraaf 7.4).

7.4 Ufo-premie

Overheidswerkgevers betalen voor overheidswerknemers geen premie AWf. In plaats daarvan betalen zij premie voor het Uitvoeringsfonds voor de overheid, de Ufo-premie. De Ufo-premie is in 2026 0,68% (zie tabel 9 van Bijlage 1).

Hebt u werknemers in dienst voor wie u Ufo-premie moet betalen en werknemers voor wie u premie AWf moet betalen? Dan mag u deze opnemen in dezelfde aangifte loonheffingen. In het werknemersdeel van de aangifte vult u de Ufo-premie of de premie AWf. In het collectieve deel neemt u het totaal op van de premie AWf en het totaal van de Ufo-premie.

Let op 1
Het kan zijn dat u voor een werknemer voor het ene deel van de dienstbetrekking Ufo-premie moet betalen en voor het andere deel AWf-premie. In dat geval neemt u deze dienstbetrekking als 2 afzonderlijke inkomstenverhoudingen in de aangifte op (zie paragraaf 3.4). U vult dus voor beide delen van de dienstbetrekking een werknemersdeel van de aangifte in.

Let op 2
Ontvangt u een uitkering in een werkgeversbetaling van UWV en betaalt u deze door aan een overheidswerknemer? Dan betaalt u hierover geen Ufo-premie. U betaalt hierover ook geen AWf-premie. De uitkering neemt u dus ook niet op in het premieloon Ufo of premieloon AWf in de aangifte loonheffingen. Wel in het premieloon Aof. Zie paragraaf 9.6.2.

Let op 3
Bent u als overheidswerkgever eigenrisicodrager voor de WGA en/of ZW en betaalt u een uitkering aan een werknemer? Dan betaalt u hierover geen Ufo-premie. Wel moet u hierover de lage AWf-premie betalen. Welke premies verder voor deze uitkering gelden en hoe u deze verwerkt in de aangifte loonheffingen, leest u in paragraaf 7.8.4.

Onder overheidswerknemer verstaan we:
- de werknemer zoals wordt bedoeld in artikel 2 Wet privatisering ABP
- de beroepsmilitair die valt onder de Algemene militaire pensioenwet
- de werknemer die werkt in de Koninklijke Hofhouding

7.5 Gedifferentieerde premie Aof

Met ingang van 1 januari 2022 is de basispremie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) vervangen door een gedifferentieerde premie Aof. Kleine werkgevers betalen over het premieplichtig loon van hun werknemers een lagere premie Aof dan overige (middelgrote en grote) werkgevers. Voor 2026 is de lage premie 6,27% en de hoge premie 7,63% (zie tabel 9 van Bijlage 1).

U bent een zogenoemde kleine werkgever als uw totale premieplichtig loon maximaal 25 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer per jaar bedraagt. Het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer stelt UWV jaarlijks vast. Voor de beoordeling of u als een kleine werkgever moet worden aangemerkt, geldt uw totale premieplichtig loon van het jaar t-2. Dit betekent dat voor de premie van het jaar 2026 uw totale premieplichtig loon over het jaar 2024 relevant is.

Voor 2026 bent u een kleine werkgever als uw totale premieplichtig loon over 2024 niet hoger is dan € 1.082.500. Was uw totale premieplichtig loon in 2024 hoger dan bent u voor de gedifferentieerde premie Aof een (middel)grote werkgever. Was uw totale premieplichtig loon in 2024 hoger dan € 1.082.500, maar verwacht u in 2026 door omstandigheden een totaal premieplichtig loon te hebben dat u zou kwalificeren als kleine werkgever, dan geldt dat u voor 2026 toch wordt aangemerkt als een (middel)grote werkgever.

Bent u een startende werkgever dan wordt u gedurende de eerste twee jaar altijd aangemerkt als kleine werkgever, tenzij u bent gestart als verkrijgende werkgever na een overgang van een onderneming (zie Let op 2 en Voorbeeld 1 hierna).

Bent u aangesloten bij meerdere sectoren, dan geldt de beoordeling of u een kleine of (middel)grote werkgever bent per bedrijfsonderdeel.

Let op 1
Deze definitie van een kleine werkgever geldt ook voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk). Zie paragraaf 7.6. De grens voor een kleine werkgever voor de gedifferentieerde premie Whk is 25 keer het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer per jaar en bedraagt voor de gedifferentieerde premie Whk dus ook € 1.082.500.

Op de mededeling/beschikking voor de gedifferentieerde premie Whk geven wij ook aan of u voor de premie Aof een kleine of (middel)grote werkgever bent.

Let op 2
Als er sprake is van een overgang van een onderneming of een deel daarvan, een dergelijke overgang bij faillissement of als een overheidswerkgever geheel of gedeeltelijk overgaat naar een andere werkgever (zie paragraaf 2.5), wordt (een deel van) het premieplichtige loon van de (deels) overdragende werkgever toegerekend aan de verkrijgende werkgever. De overdragende of verkrijgende partij kan daardoor een kleine of (middel)grote werkgever worden (zie paragraaf 7.6.7). Dit leidt voor het kalenderjaar waarin de overgang plaatsvindt niet tot een wijziging van de categorie waarin de werkgever is ingedeeld (klein of (middel)groot). Het opnieuw bepalen van de grootte van een werkgever na een overgang van een onderneming en in welke categorie een werkgever daardoor valt, vindt dan plaats voor het kalenderjaar volgend op het jaar waarin de overgang heeft plaatsgevonden. Dit geldt niet in de volgende twee situaties:
- als de overgang op 1 januari van een kalenderjaar plaatsvindt. In dat geval wordt direct rekening gehouden met de (nieuwe) grootte van de werkgevers.
- als de verkrijgende werkgever een startende werkgever is. Ook in dit geval wordt direct rekening gehouden met de grootte van de werkgever.

Voorbeeld 1
De overdragende werkgever draagt per 1 juni 2026 een deel van zijn onderneming over aan de verkrijgende werkgever. Het overdrachtspercentage is 60%. Het premieplichtige loon van de overdragende werkgever was in 2024 en 2025 € 2.000.000. Het premieplichtige loon van de verkrijgende werkgever was in 2024 en 2025 € 500.000.

Voor 2026 kwalificeert de verkrijgende werkgever als een kleine werkgever. Het premieplichtige loon in 2024 is immers kleiner dan € 1.082.500. De overgang van onderneming per 1 juni 2026 heeft voor het jaar 2026 geen invloed op de grootte van de werkgever.

Voor het bepalen van de grootte van de verkrijgende werkgever in 2027 moet u naast het premieplichtige loon van de verkrijgende werkgever zelf (€ 500.000) ook naar het premieplichtige loon van de overdragende werkgever kijken. In 2025 bedroeg het premieplichtige loon van de overdragende werkgever € 2.000.000. Het overdrachtspercentage bedraagt 60%. Dit betekent dat € 1.200.000 (60% x € 2.000.000) van het premieplichtige loon van de overdragende werkgever aan de verkrijger wordt toegerekend. Het totale premieplichtige loon van de verkrijgende werkgever voor 2027 is dan € 500.000 + € 1.200.000 = € 1.700.000. De verkrijgende werkgever kwalificeert voor 2027 als (middel) grote werkgever. Voor het bepalen van de grootte van de verkrijgende werkgever voor 2027 wordt dus een deel (overeenkomstig het overdrachtspercentage) van het premieplichtige loon van de overdragende werkgever in 2025 meegerekend, ook al heeft de overgang van onderneming pas in 2026 plaatsgevonden.

Voor de overdragende werkgever geldt in principe hetzelfde. De overdragende werkgever houdt na de overgang van onderneming een premieplichtig loon van € 800.000 (€ 2.000.000 - € 1.200.000) over en kwalificeert daardoor vanaf 2027 als kleine werkgever.

Over de volgende uitkeringen, toeslagen en loonbetalingen bent u altijd de hoge premie Aof verschuldigd:

- uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen (WAO, WIA, ZW en WW). Dit geldt als u de uitkering die u in een werkgeversbetaling van UWV ontvangt doorbetaalt aan uw (ex-)werknemer of als u de uitkering als eigenrisicodrager WGA en/of ZW zelf betaalt. Dit geldt ook voor een overheidswerkgever die eigenrisicodrager is voor de WGA en/of ZW.
- WAZO-uitkeringen (zie paragraaf 4.1)
- toeslagen op grond van de Toeslagenwet
- het loon uit een WSW-dienstbetrekking met code aard arbeidsverhouding 21 of 22 (artikel 2 WSW). Voor het loon uit een WSW-dienstbetrekking met code aard arbeidsverhouding 23 (artikel 7 WSW) geldt de Aof-premie die voor u als werkgever geldt. Zie paragraaf 29.13 voor een toelichting op de codes
- wachtgeld op grond van de oude regeling van vóór 2001

Let op 3
Voor uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen (WAO, WIA, ZW en WW), voor WAZO-uitkeringen, uitkeringen op grond van de Toeslagenwet en wachtgeld op grond van de oude regeling geeft u het premieloon en de Aof-premie op in de rubrieken voor Aof uitkering.

Opslag Wet kinderopvang (Wko)
De opslag voor de Wet kinderopvang (Wko) is van toepassing op de gedifferentieerde Aof premie. Bovenop de lage of hoge premie betaalt u dus de opslag voor de Wko. De opslag Wko berekent u over de (gezamenlijke) grondslag van de Aof.

Aangifte loonheffingen
De aangifte loonheffingen bevat 3 afzonderlijke rubrieken voor de grondslagaanwas Aof. Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof laag, Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof hoog en Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof uitkering. In deze laatste vermeldt u de uitkeringen (WAO, WIA, WW, ZW, WAZO en wachtgeld op grond van de oude regeling van vóór 2001) en toeslagen op grond van de Toeslagenwet. Ook zijn er 3 afzonderlijke rubrieken voor de daarover verschuldigde premies. Voor de opslag Wko is er 1 afzonderlijke rubriek. U leest u in paragraaf 9.6.2 onder 'Verwerking in de aangifte loonheffingen' hoe u de Aof-premie invult als u voor een werknemer zowel loon als een uitkering verwerkt in de aangifte loonheffingen.

Let op 4
Voor het loon uit een WSW-dienstbetrekking met code aard arbeidsverhouding 21 of 22 geldt de hoge Aof-premie. U geeft het loon op in de rubriek Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof hoog. De premie geeft u op in de rubriek Premie Aof hoog.

Voor het loon uit een WSW-dienstbetrekking met code aard arbeidsverhouding 23 geldt de Aof-premie die voor u als werkgever geldt. Die premie is afhankelijk van uw grootte als werkgever: klein of (middel)groot, zie paragraaf 7.5. Afhankelijk van uw grootte geeft u het loon op in de rubriek Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof hoog of laag. De premie geeft u op in de rubriek Premie Aof hoog of laag.

Voorbeeld 2
Een werknemer ontvangt naast zijn loon uit dienstbetrekking van € 900 per maand ook een WAZO uitkering via zijn werkgever van € 2.100 per maand. Deze werkgever kwalificeert als kleine werkgever. De werkgever is over het loon uit dienstbetrekking de lage premie Aof verschuldigd en over de WAZOuitkering is de werkgever de hoge premie Aof verschuldigd. Het maximum premieloon is in dit voorbeeld € 5.000. Over de totale grondslag van € 3.000 per maand is de werkgever de opslag Wko verschuldigd. We gaan in het voorbeeld uit van fictieve percentages: een lage premie van 5,5%, een hoge premie van 7% en een opslag Wko van 0,5%.

Inkomstenverhouding 1 (loon en WAZO-uitkering via een werkgeversbetaling)

Aangiftetijdvak	jan	feb	mrt	etc
Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof laag	€ 900,00	€ 900,00	€ 900,00	€ 900,00
Premie Aof laag	€ 49,50	€ 49,50	€ 49,50	€ 49,50
Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie Aof hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof uitkering	€ 2.100,00	€ 2.100,00	€ 2.100,00	€ 2.100,00
Premie Aof uitkering	€ 147,00	€ 147,00	€ 147,00	€ 147,00
Opslag Wko*	€ 15,00	€ 15,00	€ 15,00	€ 15,00

*Over de som van de aanwas in het cumulatieve premieloon Aof laag, Aof hoog en Aof uitkering, zijnde € 3.000.

Voorbeeld 3

Een werknemer ontvangt naast zijn loon uit dienstbetrekking van € 4.000 per maand ook een WIA uitkering via zijn werkgever van € 2.000 per maand. Deze werkgever kwalificeert als grote werkgever. De werkgever is over het loon uit dienstbetrekking de hoge premie Aof verschuldigd en over de WIA uitkering is de werkgever ook de hoge premie Aof verschuldigd. Het maximum premieloon is in dit voorbeeld € 5.000. Over de maximum grondslag van € 5.000 per maand is de werkgever de opslag Wko verschuldigd. We gaan in het voorbeeld uit van fictieve percentages: een lage premie van 5,5%, een hoge premie van 7% en een opslag Wko van 0,5%.

Omdat het loon en de uitkering samen hoger zijn dan het maximum premieloon, moeten deze naar rato worden toegerekend.
Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof hoog: € 4.000/€ 6.000*€ 5.000 = € 3.333,33
Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof uitkering: € 2.000/€ 6.000*€ 5.000 = € 1.666,67

Inkomstenverhouding 1 (loon en WIA-uitkering via een werkgeversbetaling)

Aangiftetijdvak	jan	feb	mrt	etc
Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie Aof laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof hoog	€ 3.333,33	€ 3.333,33	€ 3.333,33	€ 3.333,33
Premie Aof hoog	€ 233,33	€ 233,33	€ 233,33	€ 233,33
Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof uitkering	€ 1.666,67	€ 1.666,67	€ 1.666,67	€ 1.666,67
Premie Aof uitkering	€ 116,67	€ 116,67	€ 116,67	€ 116,67
Opslag Wko*	€ 25,00	€ 25,00	€ 25,00	€ 25,00

*Over de som van de aanwas in het cumulatieve premieloon Aof laag, Aof hoog en Aof uitkering tot maximaal het maximum premieloon.

Voorbeeld 4
Zelfde situatie als in voorbeeld 2, maar nu geeft de werkgever het loon en de uitkering in 2 verschillende IKV's aan.

Inkomstenverhouding 1 (loon, inkomenscode 15)

Aangiftetijdvak	jan	feb	mrt	etc
Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie Aof laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof hoog	€ 3.333,33	€ 3.333,33	€ 3.333,33	€ 3.333,33
Premie Aof hoog	€ 233,33	€ 233,33	€ 233,33	€ 233,33
Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie Aof uitkering	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Opslag Wko*	€ 16,67	€ 16,67	€ 16,67	€ 16,67

*Over de som van de aanwas in het cumulatieve premieloon Aof laag, Aof hoog en Aof uitkering tot maximaal het maximum premieloon.

Inkomstenverhouding 2 (WIA-uitkering via een werkgeversbetaling, inkomenscode 39 of 40)

Aangiftetijdvak	jan	feb	mrt	etc
Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie Aof laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie Aof hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof uitkering	€ 1.666,67	€ 1.666,67	€ 1.666,67	€ 1.666,67
Premie Aof uitkering	€ 116,67	€ 116,67	€ 116,67	€ 116,67
Opslag Wko*	€ 8,33	€ 8,33	€ 8,33	€ 8,33

*Over de som van de aanwas in het cumulatieve premieloon Aof laag, Aof hoog en Aof uitkering tot maximaal het maximum premieloon.

7.6 Gedifferentieerde premie Whk

Via de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) draagt u bij aan de financiering van:
- WGA-uitkeringen aan werknemers met een vast dienstverband en aan zogenoemde flexwerkers
- ZW-uitkeringen aan zogenoemde flexwerkers

Flexwerkers
Met flexwerkers, of werknemers met een flexibel dienstverband, bedoelen we in dit verband:
- werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan, zoals uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijk dienstverband of werknemers met een vaste dienstbetrekking aan wie ontslag is aangezegd
- werknemers die binnen 4 weken na het einde van hun dienstverband ziek zijn geworden (de zogenoemde nawerking) en niet op andere gronden recht hebben op een ZW-uitkering
- werknemers met een fictieve dienstbetrekking die ziek zijn, zoals thuiswerkers en provisiewerkers

Opbouw gedifferentieerde premie Whk
De gedifferentieerde premie Whk bestaat uit de volgende delen:
- premiecomponent WGA
- premiecomponent ZW

Met de premiecomponent WGA worden de WGA-lasten van alle werknemers betaald. De premiecomponent ZW is het gevolg van het doorbelasten van ZW-lasten voor flexwerkers. Ook overlijdensuitkeringen aan nabestaanden en re-integratiekosten worden doorbelast in de gedifferentieerde premie Whk.

Indeling in werkgeverscategorieën
Voor het vaststellen van uw gedifferentieerde premie Whk is het van belang of u een kleine, grote of middelgrote werkgever bent:
- U bent voor 2026 een kleine werkgever als uw premieloon in 2024 maximaal € 1.082.500 was (zie paragraaf 7.6.1).
- U bent voor 2026 een grote werkgever als uw premieloon in 2024 meer dan € 4.330.000 was (zie paragraaf 7.6.2).
- U bent voor 2026 een middelgrote werkgever als uw premieloon in 2024 meer was dan € 1.082.500 en maximaal € 4.330.000 was (zie paragraaf 7.6.3).

In de volgende situaties gelden specifieke regels voor het gedifferentieerde Whk-premiepercentage dat u moet gebruiken:
- U bent een startende werkgever (zie paragraaf 7.6.4).
- U hebt een werknemer in dienst op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) (zie paragraaf 7.6.5).
- U hebt de beschikking of de mededeling van het gedifferentieerde premiepercentage Whk niet of te laat gekregen (zie paragraaf 7.6.6).
- Er is sprake van een overgang van uw onderneming of een deel daarvan of een dergelijke overgang bij faillissement (zie paragraaf 7.6.7).
- Er is sprake van regres (zie paragraaf 7.6.8).
- Uw eigenrisicodragerschap voor de ZW eindigt, waarna u terugkeert naar de publieke verzekering bij UWV (zie paragraaf 7.8.2)

U kunt een deel van de premie verhalen op uw werknemers (zie paragraaf 7.6.9).

Beschikking of mededeling
Wij stellen het gedifferentieerde premiepercentage Whk vast. U krijgt voor ieder premiejaar aan het eind van het voorgaande jaar een beschikking (als u een middelgrote of grote werkgever bent) of een mededeling (als u een kleine werkgever bent) met het totaalpercentage en de percentages van de 2 premiecomponenten die voor u gelden. Het totaalpercentage past u toe in de aangifte. Als u een middelgrote werkgever bent, staat in uw beschikking ook de berekening van het gewogen gemiddelde (zie paragraaf 7.6.3).

7.6.1 U bent een kleine werkgever
Voor kleine werkgevers stellen wij de percentages voor de gedifferentieerde premiecomponenten WGA en ZW per sector vast. Zie tabel 10 voor een overzicht van de sectorale premiepercentages voor de Whk.

7.6.2 U bent een grote werkgever
Voor grote werkgevers stellen wij de percentages voor de gedifferentieerde premiecomponenten WGA en ZW individueel vast. Het percentage is per premiecomponent afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidsrisico in uw onderneming.

Voor het bepalen van het individuele werkgeversrisicopercentage delen wij per premiecomponent de som van de WGA- of ZW-uitkeringen aan uw (ex-)werknemers over 2024 door uw gemiddelde premieloon over 2020 tot en met 2024. Het totaal van de uitkeringen per premiecomponent en het gemiddelde premieloon waarmee wij hebben gerekend, staan in de beschikking.

Het totaal van de uitkeringen berekenen wij op de volgende manier:

- Voor de premiecomponent WGA tellen wij bij elkaar op de WGA-uitkeringen die in 2024 zijn uitbetaald aan:
  - (ex-)werknemers die op de 1e ziektedag bij u in dienst waren en een WGA-uitkering hadden die inging op of na 1 januari 2007
  - flexwerkers die een WGA-uitkering hadden die inging op of na 1 januari 2012
- Voor de premiecomponent ZW tellen wij de ZW-uitkeringen die in 2024 aan flexwerkers zijn uitbetaald, bij elkaar op.

Het risicopercentage dat we op deze manier hebben berekend, vergelijken wij met het landelijk gemiddelde risicopercentage (het gemiddelde werkgeversrisicopercentage). Op grond van deze vergelijking stellen wij uw individuele percentage per premiecomponent hoger of lager vast. Dit gebeurt met een opslag of korting op het gemiddelde percentage. Bij het vaststellen van de individuele premiepercentages gelden per premiecomponent nog de volgende grenzen:

- voor de premiecomponent WGA: een minimumpercentage van 0,24% en een maximumpercentage van 3,84%
- voor de premiecomponent ZW: een minimumpercentage van 0,14% en een maximumpercentage van 2,24%

Voor sector 52 (Uitzendbedrijven) geldt een afwijkend maximumpercentage voor de premiecomponent ZW van 6,49%.

Let op 1
Bent u als grote werkgever eigenrisicodrager voor de WGA (geweest), maar bent u op enig moment na 1 juli 2015 weer publiek verzekerd bij UWV? Dan wordt bij het vaststellen van uw premiecomponent WGA voor 2026 rekening gehouden met uw totale WGA-uitkeringslasten voor uw (ex-)werknemers over 2024. Dit betreft dus niet alleen de uitkeringen door UWV, maar ook de uitkeringen uit de periode van eigenrisicodragerschap.

Let op 2
De premiecomponent WGA of ZW op de beschikking kan negatief zijn. Dit kan zich voordoen als blijkt dat een WGA-uitkering of een ZW-uitkering (gedeeltelijk) ten onrechte aan uw werknemer is toegekend of als u recht hebt op een schadevergoeding voor het loon dat u tijdens ziekte van de werknemer hebt doorbetaald.

7.6.3 U bent een middelgrote werkgever

Voor middelgrote werkgevers stellen wij de percentages voor de gedifferentieerde premiecomponenten WGA en ZW vast door per premiecomponent een gewogen gemiddelde te nemen van de individueel vastgestelde premiepercentages en de sectorale premiepercentages. Zie tabel 10 van Bijlage 1 voor een overzicht van de sectorale premiepercentages. De hoogte van uw premieloon in 2024 bepaalt of het individuele premiepercentage of het sectorale premiepercentage in uw geval zwaarder weegt.

De percentages voor de gedifferentieerde premiecomponenten worden berekend met de volgende formule:

$$(1\text{-}C) \times \text{sectoraal premiepercentage} + C \times \text{individueel premiepercentage}$$

Daarbij is C:

$$\frac{\text{uw premieloon 2024} - \text{premieloongrens klein/middelgroot}}{\text{premieloongrens middelgroot/groot} - \text{premieloongrens klein/middelgroot}}$$

Let op
Bent u als middelgrote werkgever eigenrisicodrager voor de WGA (geweest), maar bent u op enig moment na 1 juli 2015 weer publiek verzekerd bij UWV? Dan wordt bij het vaststellen van uw premiecomponent WGA voor 2026 rekening gehouden met uw totale WGA-uitkeringslasten voor uw (ex-)werknemers over 2024. Dit betreft dus niet alleen de uitkeringen door UWV, maar ook de uitkeringen uit de periode van eigenrisicodragerschap.

7.6.4 U bent een startende werkgever

U bent een startende werkgever als u – zonder dat er sprake is van een overgang van een onderneming (zie paragraaf 7.6.7) – in 2024 of later werkgever bent geworden.

U bent gestart in 2025 of later
Als u in 2025 of later bent gestart, beschouwen wij u altijd als startende kleine werkgever. Het gedifferentieerde premiepercentage Whk is het totaal van de sectorale premiepercentages voor de premiecomponenten WGA en ZW. Zie tabel 10 van Bijlage 1 voor de sectorale premiepercentages.

U bent gestart in 2024
Als u in 2024 bent gestart, delen wij u op grond van uw premieloon in 2024 in als een startende kleine, grote of middelgrote werkgever (zie paragraaf 7.6).

Als u een startende kleine werkgever bent, is uw gedifferentieerde premiepercentage Whk het totaal van uw sectorale premiepercentages voor de premiecomponenten WGA en ZW. Zie tabel 10 van Bijlage 1 voor de sectorale premiepercentages.

Als u een startende grote werkgever bent, is uw premiepercentage Whk het totaal van de gemiddelde percentages voor de premiecomponenten WGA en de ZW. Voor 2026 is deze premie 1,52%. Als u een startende middelgrote werkgever bent, is uw premiepercentage Whk het totaal van de gewogen gemiddelden van de gemiddelde percentages en de sectorale premiepercentages voor de premiecomponenten WGA en ZW (zie tabel 10 van Bijlage 1). De hoogte van uw premieloon in 2024 bepaalt of de individuele premiepercentages of de sectorale premiepercentages in uw geval zwaarder wegen.

7.6.5 U hebt werknemers op grond van de WSW in dienst (sector 64 en 66)

Voor werknemers met een dienstbetrekking op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW), geldt voor werkgevers in de sectoren 64 en 66 in plaats van de sectorale of beschikte gedifferentieerde premie Whk een vervangende premie. Deze vervangende premie geldt alleen voor werknemers met code aard arbeidsverhouding 21 en 22 (artikel 2 WSW). Voor werknemers met code aard arbeidsverhouding 23 (artikel 7 WSW) geldt de reguliere Whk-premie. Zie paragraaf 29.13 voor een nadere toelichting op de codes.

Het vervangende premiepercentage is het totaal van de gemiddelde percentages voor de premiecomponenten WGA en ZW. Voor 2026 is deze premie 1,52%.

7.6.6 Gedifferentieerd premiepercentage Whk niet of te laat gekregen

Het kan voorkomen dat u onze beschikking of mededeling met het gedifferentieerde premiepercentage Whk niet of te laat hebt gekregen. Hier leest u wat u dan moet doen.

Geen beschikking of mededeling met gedifferentieerd premiepercentage Whk 2026 gekregen
Als wij de gedifferentieerde premie Whk 2026 niet hebben kunnen vaststellen, krijgt u een adviesbrief. In deze brief vermelden wij een percentage gedifferentieerde premie Whk dat u voorlopig kunt toepassen. Het percentage dat wij adviseren is afhankelijk van uw indeling als kleine, middelgrote of grote werkgever. Als u in de loop van 2026 uw beschikking of mededeling krijgt en het nieuwe gedifferentieerde premiepercentage niet afwijkt van het percentage dat u hebt gebruikt, hoeft u niets te doen. Is het premiepercentage hoger of lager, dan gebruikt u het nieuwe percentage vanaf de eerstvolgende aangifte.

U moet ook de eerdere aangiften over 2026 corrigeren. Het bedrag dat u moet bijbetalen of dat u te veel hebt betaald, verrekent u met het bedrag dat u moet betalen over het aangiftetijdvak van die aangifte (zie hoofdstuk 14). Maar u kunt ons ook vragen om een teruggaaf of naheffing voor het verschil tussen het betaalde en het nieuwe premiebedrag. Gebruik daarvoor het formulier 'Verzoek om teruggaaf of naheffing (nieuw of te laat vastgesteld gedifferentieerd premiepercentage Whk)'. U kunt dit formulier downloaden van belastingdienst*nl

Hebt u geen beschikking of mededeling gekregen en ook geen adviesbrief? Bel dan de BelastingTelefoon: 0800 - 0543.

U krijgt in 2026 een gedifferentieerd Whk-premiepercentage voor 2021, 2022, 2023, 2024 of 2025
Krijgt u in 2026 een gedifferentieerd Whk-premiepercentage voor 2021, 2022, 2023, 2024, of 2025? Of krijgt u bijvoorbeeld naar aanleiding van een bezwaar een nieuw percentage? Dan kan dat (nieuwe) percentage afwijken van het percentage dat u in uw aangiften loonheffingen hebt gebruikt. U hebt dan te veel of te weinig premie betaald. Dit kunt u op 2 manieren corrigeren:

- U corrigeert de gedifferentieerde premie Whk in de aangiften loonheffingen die u hebt gedaan door het verzenden van correcties.
- U vraagt ons om een naheffing of een teruggaaf voor het verschil tussen het betaalde en het nieuwe premiebedrag. Gebruik daarvoor het formulier 'Verzoek om teruggaaf of naheffing (nieuw of te laat vastgesteld gedifferentieerd premiepercentage Whk)'. U kunt dit formulier downloaden van belastingdienst*nlAls u dit formulier opstuurt, mag u voor het betreffende jaar voor dit verschil geen losse correcties versturen.

7.6.7 Overgang van een onderneming en gedifferentieerde premie Whk

Een overgang van een onderneming of een deel daarvan, kan gevolgen hebben voor het gedifferentieerde premiepercentage Whk dat u moet gebruiken. Hierbij gaat het om een overgang van een onderneming door een overeenkomst, een fusie of een splitsing van een economische eenheid die haar identiteit houdt. Of een dergelijke overgang bij faillissement. Van een overgang van een onderneming is bijvoorbeeld ook sprake bij het inbrengen van een eenmanszaak of vennootschap onder firma in een bv. Meer informatie over wanneer sprake is van een overgang van onderneming vindt u in paragraaf 2.5.

De gedifferentieerde premie Whk kan wijzigen als gevolg van:

- een wijziging in de premieloonsom van de werkgever (u krijgt mogelijk een andere grootte)
  Het premieloon van de werknemers die de overgedragen activiteiten uitvoerden bij de overdragende werkgever, wordt toegerekend aan de verkrijgende werkgever. Hierdoor wordt de premieloonsom van de verkrijgende werkgever groter. De premieloonsom van de overdragende werkgever wordt kleiner of € 0 als alle activiteiten overgaan.
- de toerekening van de instroom van werknemers die een WGA- of ZW-uitkering krijgen van de overdragende aan de verkrijgende werkgever
- een wijziging van de sectorindeling voor kleine of middelgrote werkgevers
  Door een overgang van een onderneming kan de sectorindeling wijzigen. Voor kleine en middelgrote werkgevers hangt het premiepercentage van de gedifferentieerde premie Whk geheel of gedeeltelijk af van de sector waarbij de werkgever is aangesloten. Meer informatie over het wijzigen van een sectoraansluiting leest u onder het kopje 'Wijziging sectoraansluiting' in paragraaf 7.1.1.

Om de nieuwe premie te kunnen bepalen is het van belang dat de overdragende en de verkrijgende werkgever de overgang van een onderneming bij ons melden. U doet dat bij voorkeur gezamenlijk met het formulier 'Melding loonheffingen overdracht van activiteiten'. U kunt dit formulier downloaden van belastingdienst*nl

Ingangsdatum van het gewijzigde premiepercentage
Vanaf wanneer het nieuwe premiepercentage geldt voor de overdragende en verkrijgende werkgever is afhankelijk van de situatie:

- De overgang vindt plaats per 1 januari.
  Het nieuwe premiepercentage geldt voor beide werkgevers vanaf 1 januari.
- De overgang vindt plaats in de loop van het kalenderjaar:
  - Als de verkrijgende werkgever een nieuwe werkgever is, krijgt deze werkgever een beschikking die geldt vanaf de datum van de overgang.
  - In andere gevallen geldt het nieuwe premiepercentage voor beide werkgevers vanaf 1 januari van het jaar na het jaar van de overgang.

Let op
U krijgt van ons in november een beschikking of mededeling waarin wij uw gedifferentieerde Whk-premie voor het volgende jaar meedelen. Ook vindt u hierin de grootte van u als werkgever. Vindt de overgang plaats in oktober, november of december? Dan hebben wij in die beschikking of mededeling mogelijk nog geen rekening gehouden met de overgang van onderneming. U krijgt dan een nieuwe beschikking of mededeling. Daarin staat dat wij rekening hebben gehouden met de overgang van een onderneming. Als door de overgang uw grootte wijzigt (zie paragraaf 7.5), krijgt u altijd een beschikking. Dus ook als u eerst een mededeling kreeg.

Overgang van een overheidswerkgever
Als een overheidswerkgever geheel of gedeeltelijk overgaat naar een andere werkgever, is er niet altijd sprake van een overgang van een onderneming door een overeenkomst, een fusie of een splitsing. Maar voor de gedifferentieerde premie Whk doen we alsof er wel sprake van een overgang van een onderneming is. Als een overheidswerkgever geheel of gedeeltelijk overgaat naar een andere werkgever, of bij een dergelijke overgang bij faillissement, kunnen beide partijen dus te maken krijgen met een nieuw premiepercentage voor de gedifferentieerde premie Whk.

7.6.8 Regres en gedifferentieerde premie Whk

Een derde kan aansprakelijk zijn voor de ziekte die heeft geleid tot de WGA-uitkering van uw (ex-)werknemer in vaste dienstbetrekking. In dat geval kunt u deze derde aansprakelijk stellen (regresrecht) voor het loon dat u hebt doorbetaald tijdens de ziekte. Als u op grond van zo'n regresactie recht hebt op een schadevergoeding, kunt u ons vragen hiermee rekening te houden bij uw individueel vast te stellen gedifferentieerde premiepercentage Whk: uw premiecomponent WGA wordt hierdoor lager. Bij het bepalen van uw premiecomponent WGA laten wij dan de WGA-uitkering van deze werknemer volledig of deels buiten beschouwing vanaf het jaar waarin de schadevergoeding is vastgesteld.

U stuurt het verzoek naar uw belastingkantoor. Stuur daarbij bewijsstukken mee waaruit blijkt hoeveel loon u hebt doorbetaald tijdens de 104 weken die voorafgingen aan de WGA-uitkering. Ook moet uit de bewijsstukken blijken welk bedrag aan schadevergoeding is vastgesteld.

Let op
Zodra UWV een derde aansprakelijk stelt voor de ZW-lasten houden wij daarmee rekening bij uw individueel vast te stellen gedifferentieerde premiepercentage Whk: de aan u toe te rekenen ZW- of WGA-lasten worden verminderd. Hierdoor worden uw premiecomponenten WGA en ZW mogelijk lager. Het is dus niet (meer) van belang of UWV de uitkeringslasten ook daadwerkelijk volledig of voor een deel verhaalt op een derde.

7.6.9 Whk-premie verhalen op uw werknemers

U mag in 2026 maximaal 50% van de premiecomponent WGA verhalen op uw werknemers. Als u dit doet, moet u de premie inhouden op het nettoloon van uw werknemers. Het verhalen is niet verplicht. Als u besloten hebt niet te verhalen, hoeft u over de niet-verhaalde premie geen loonheffingen te betalen. De premiecomponent ZW kunt u niet verhalen op uw werknemers.

7.7 Premies werknemersverzekeringen berekenen

U berekent de premies werknemersverzekeringen over het loon voor de werknemersverzekeringen. Dat loon is gelijk aan het loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen. Daarop is een aantal uitzonderingen (zie paragraaf 4.1).

Bij het berekenen van de premies houdt u rekening met het maximumpremieloon. U berekent de premies per loontijdvak (zie paragraaf 7.7.2) en met voortschrijdend cumulatief rekenen (zie paragraaf 7.7.3).

Als u met een werknemer een nettoloon afspreekt, moet u eerst een berekening maken van nettoloon naar brutoloon (zie paragraaf 9.4).

Uitzonderingen en speciale regels
Sommige werknemers zijn niet of alleen voor bepaalde werknemersverzekeringen verzekerd (zie hoofdstuk 1). In die gevallen hoeft u dus geen of niet alle premies te berekenen.

Als u namens UWV een ZW-, WAZO-, WW- of WAO/WIA-uitkering betaalt, gelden speciale regels voor het berekenen van de premies (zie paragraaf 9.6).

7.7.1 Maximumpremieloon

De premies werknemersverzekeringen zijn een percentage van de aanwas van het cumulatieve premieloon in een loontijdvak (zie paragraaf 7.7.3). Het premieloon is het loon voor de werknemersverzekeringen (loon SV) waarbij u per werknemer per loontijdvak rekening houdt met het maximumpremieloon (zie tabel 11 van Bijlage 1). Het maximumpremieloon is het maximumbedrag waarover u de premies berekent.

7.7.2 Berekening per loontijdvak

U berekent de premies werknemersverzekeringen per loontijdvak, net als de andere loonheffingen. Voor meer informatie over de loontijdvakken en de loontijdvakkensystematiek, zie hoofdstuk 5.

Genietingsmoment
Is een werknemer een deel van een loontijdvak verzekerd en een deel niet? Dan bepaalt het moment waarop de werknemer het loon geniet, of er een loontijdvak voor de werknemersverzekeringen is:

- Is uw werknemer op het genietingsmoment verzekerd, dan is er een loontijdvak voor de werknemersverzekeringen. Dit is hetzelfde loontijdvak dat u ook voor de berekening van de loonbelasting gebruikt.
- Is uw werknemer op het genietingsmoment niet verzekerd, dan is er geen loontijdvak voor de werknemersverzekeringen.

Let op 1
Voor de werknemer die de AOW-leeftijd bereikt is er sprake van een bijzondere omstandigheid. Zie paragraaf 18.21 voor een toelichting met voorbeelden op verzekerings- en premieplicht.

Let op 2
Hetzelfde geldt voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw (zie paragraaf 8.2.4) en de premie volksverzekeringen.

Voorbeeld 1
Uw fulltimewerknemer heeft een maandloon. In april heeft hij onbetaald verlof. Hij beschikt wel nog steeds over de auto van de zaak. Het privégebruik van de auto is loon voor de loonbelasting, de Zvw en de werknemersverzekeringen. Dit betekent dat u ook in april de maandtabel toepast. Voor de Zvw en de werknemersverzekeringen voegt u aan de 3 loontijdvakken (januari t/m maart) het loontijdvak van april toe.

Voorbeeld 2
Een verzekerde werknemer die op 23 maart zijn loon krijgt, wordt op 3 maart directeur-grootaandeelhouder (dga). Hij is daardoor niet meer verzekerd voor de werknemersverzekeringen op het moment dat hij het loon geniet en hij heeft dus in maart geen loontijdvak voor de werknemersverzekeringen. Als deze werknemer op 27 maart dga was geworden, dan had hij in maart nog wel een loontijdvak, maar vanaf april niet meer.

Betalingen na einde dienstbetrekking
Doet u betalingen aan uw ex-werknemer nadat de dienstbetrekking is geëindigd? Dan moet u mogelijk nog wel premies werknemersverzekeringen betalen over die betalingen.

U moet de premies werknemersverzekeringen betalen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:
- De nabetaling is loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Hierbij kunt u denken aan nabetaald vakantiegeld of uitbetaalde vakantie-uren. Het gaat hier niet om ontslagvergoedingen of transitievergoedingen. Die vallen onder loon uit vroegere dienstbetrekking.
- Door voortschrijdend cumulatief rekenen (zie paragraaf 7.7.3) is er een toename in het cumulatieve premieloon.

De nabetalingen neemt u op in de aangifte over het tijdvak waarin u de betaling doet. Doet u aangifte met ons aangifteprogramma, dan vult u het scherm 'Loonbestanddelen en uitkeringen werknemer' als volgt in:
- Kies 'Nee' bij de vraag 'Is de werknemer verzekerd voor 1 of meer werknemersverzekeringen?'.
- Kies 'Ja' bij de vraag 'Moet u voor deze werknemer toch premies betalen voor 1 of meer werknemersverzekeringen?'.
- Selecteer vervolgens de werknemersverzekeringen waarvoor u premies moet betalen.

Herleidingsregels
Bij de berekening van de premies werknemersverzekeringen leidt u alle relevante bedragen (per dag, per week, per maand, per 4 weken en per jaar) af van een (maximum)jaarbedrag. Hierbij gaat u uit van de rekenregels die al gelden voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen. Dat wil zeggen dat u uitgaat van 260 dagen per jaar.

Let op 3
Hetzelfde geldt voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw (zie paragraaf 8.2.4).

Anoniementarief voor werknemers
Voor werknemers voor wie het anoniementarief geldt (zie paragraaf 2.6) mag u bij de berekening van de premies werknemersverzekeringen geen rekening houden met het maximumpremieloon. U moet daardoor in sommige gevallen een hogere premie betalen dan als de werknemer niet anoniem is.

Als voor de werknemer in het vorige tijdvak het anoniementarief van toepassing was
Viel de werknemer eerst onder het anoniementarief, maar in een later tijdvak niet meer? Omdat u nu rekening houdt met het maximumpremieloon, kunnen de premies werknemersverzekeringen lager of zelfs negatief zijn, doordat u de VCR-systematiek toepast. U hoeft dan minder premies werknemers verzekeringen te betalen.

7.7.3 Berekening met voortschrijdend cumulatief rekenen
De premies werknemers verzekeringen berekent u op basis van voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR). Meer over VCR vindt u in hoofdstuk 6.

7.8 Eigenrisicodragerschap werknemersverzekeringen

U kunt voor de WGA en de ZW eigenrisicodrager zijn of worden. In deze paragraaf leest u wat het eigenrisicodragerschap voor de WGA en de ZW betekent en hoe u dit kunt aanvragen en beëindigen.

7.8.1 Eigenrisicodragerschap voor de WGA

U kunt eigenrisicodrager zijn of worden voor de WGA. Dat betekent dat u vanaf de start van de WGA-uitkering maximaal 10 jaar zelf het risico draagt voor gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid en tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid van uw (ex-)werknemer, of dat u dit volledig of deels particulier verzekert. U draagt ook het risico voor overlijdensuitkeringen aan nabestaanden van werknemers met een WGA-uitkering die onder het eigen risico vallen.

Als eigenrisicodrager voor de WGA betaalt u een lagere gedifferentieerde premie Whk, omdat u de premiecomponent WGA niet hoeft te betalen. Wel moet u de rubrieken voor het Whk-loon in de aangifte loonheffingen vullen met het Whk-loon. Dit geldt ook als u helemaal geen Whk-premie betaalt omdat u ook eigenrisicodrager voor de ZW bent.

WGA-uitkeringen van uw (ex-)werknemers waarvoor u het eigen risico draagt, moet u als WGA-uitkering (met code soort inkomstenverhouding 40) aangeven in uw aangifte loonheffingen. Welke premiepercentages u gebruikt, leest u in paragraaf 7.8.4.

Geen inlooprisico's

Als u kiest voor het eigenrisicodragerschap, worden de zogenoemde staartlastuitkeringen niet aan u doorbelast. Staartlasten zijn:

- de lasten voor WGA-uitkeringen die zijn ontstaan vóór u eigenrisicodrager werd
- de lasten voor toekomstige WGA-uitkeringen aan werknemers van wie de 1e arbeidsongeschiktheidsdag ligt vóór uw overstap naar het eigenrisicodragerschap

Let op 1

Bent u uiterlijk 1 juli 2015 eigenrisicodrager geworden? Dan betaalt u als grote werkgever wél de lasten voor WGA-uitkeringen die zijn ontstaan vóór u eigenrisicodrager werd. Bent u een middelgrote werkgever, dan betaalt u een deel van deze uitkeringen en bijbehorende lasten. Kleine werkgevers hebben geen inlooprisico's.

Eigenrisicodragerschap WGA aanvragen

U moet een verzoek om eigenrisicodrager voor de WGA te worden bij ons doen. U kunt het eigenrisicodragerschap voor de WGA op 1 januari of op 1 juli laten beginnen. Uw aanvraag moet uiterlijk 13 weken vóór de ingangsdatum (dus voor 2 oktober of voor 1 april) bij ons binnen zijn. Wilt u eigenrisicodrager voor de WGA worden, dan moet u aan de volgende voorwaarden voldoen:

- U hebt een garantieverklaring van een erkende bank of een erkende verzekeraar. U moet hiervoor onze modelgarantieverklaring gebruiken. Deze kunt u downloaden van belastingdienst*nl De meeste overheidsinstellingen hebben geen garantieverklaring nodig. Voor meer informatie hierover kunt u contact opnemen met de BelastingTelefoon: 0800 - 0543.
- Uw eigenrisicodragerschap voor de WGA is in de 3 jaar voor de ingangsdatum niet beëindigd of geëindigd (zie hierna onder 'Einde eigenrisicodragerschap voor de WGA'). Als uw garantieverklaring bijvoorbeeld is ingetrokken op 25 mei 2023, kunt u pas per 1 juli 2026 weer eigenrisicodrager worden.

U kunt het aanvraagformulier downloaden. Met de aanvraag stuurt u de garantieverklaring mee. Zodra uw aanvraag bij ons binnen is, krijgt u een beschikking van ons.

Als u een startende werkgever bent, kunt u ook eigenrisicodrager voor de WGA worden vanaf het moment waarop u werkgever bent geworden. U stuurt dan bij uw aanmelding als werkgever het aanvraagformulier voor het eigenrisicodragerschap WGA en de garantieverklaring mee. Het aanvraagformulier en de verklaring moeten bij ons binnen zijn uiterlijk op het moment waarop u een werknemer in dienst neemt voor wie u premies werknemersverzekeringen moet betalen. U hoeft nog geen loonheffingennummer te hebben om deze aanvraag te kunnen doen.

Op uwv*nl vindt u meer informatie over het eigenrisicodragerschap.

Let op 2

U kunt geen eigenrisicodrager voor de WGA worden voor:

- personeel dat op grond van de WSW bij u in dienst is en waarvoor code aard arbeidsverhouding 21 of 22 geldt
  Voor deze werknemers geldt een vervangende Whk-premie (zie paragraaf 7.6.5).
  Zie paragraaf 29.13 voor een nadere toelichting op de codes aard arbeidsverhouding.
- personeel dat in dienst is bij een verbonden rechtspersoon waaraan u de uitvoering van de WSW hebt overgedragen

Einde eigenrisicodragerschap voor de WGA

Uw eigenrisicodragerschap voor de WGA eindigt in de volgende situaties:

a U wilt niet langer eigenrisicodrager zijn. Dan kunt u het eigenrisicodragerschap beëindigen per 1 januari of 1 juli. Uw aanvraag moet uiterlijk 13 weken vóór de beëindigingsdatum (dus voor 2 oktober of voor 1 april) bij ons binnen zijn. U kunt het aanvraagformulier voor het beëindigen van het eigenrisicodragerschap voor de WGA downloaden van belastingdienst*nl

b Het eigenrisicodragerschap eindigt van rechtswege vanaf de datum waarop:
   - wij de schriftelijke mededeling van de bank of verzekeraar hebben gekregen waarin staat dat de bank of verzekeraar de garantie intrekt. De garantie blijft dan nog wel gelden voor verplichtingen op grond van het eigen risico dat u, uw rechtsopvolger onder algemene titel of de verkrijgende werkgever blijft dragen voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering van (ex-)werknemers die aan de volgende voorwaarden voldoen:
     - Zij zijn ziek geworden vóór de datum waarop wij de schriftelijke opzegging hebben gekregen.
     - Zij waren bij u in dienst op de datum waarop zij ziek werden.
   - u failliet bent verklaard
   - de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen op u van toepassing is verklaard
   - u geen werkgever meer bent

Let op 3

Als u niet langer eigenrisicodrager voor de WGA bent, betaalt u voor al het loon dat de werknemer geniet vanaf de beëindigingsdatum de premiecomponent WGA. Dus ook voor het loon dat u betaalt op of na 1 juli, maar dat betrekking heeft op een periode vóór 1 juli, terwijl u per 1 juli geen eigenrisicodrager meer bent.

Voorbeeld

Uw eigenrisicodragerschap eindigt per 1 juli.

1 U verloont per 4 weken. Stel de 7e vierwekenperiode loopt van 19 juni t/m 16 juli. U betaalt het loon uit op 10 juli. U betaalt over het *totale* loon de premiecomponent WGA. U mag het loon dus niet splitsen.
2 U verloont per week. Stel 1 juli valt op de donderdag van week 26. Voor al het loon dat u uitbetaalt op of na 1 juli betaalt u de premiecomponent WGA.
3 De werknemer was in dienst tot en met 30 juni. U betaalt in juli nog vakantiebijslag, overuren en niet-opgenomen vakantiedagen uit. Over deze nabetaling betaalt u de premiecomponent WGA (voor zover er op grond van VCR ruimte is om te heffen).

Let op 4
U moet na het beëindigen van het eigenrisicodragerschap nog wel de WGA-uitkeringen betalen van (ex-)werknemers die ziek werden tijdens het eigenrisicodragerschap. Dit is het zogenoemde uitlooprisico. U moet daarover wel de premiecomponent WGA betalen.

Let op 5
Het eigenrisicodragerschap is niet overdraagbaar. Als u bijvoorbeeld een nieuwe bv opricht en de bestaande bv omzet in een beheer-bv, blijft de beheer-bv eigenrisicodrager. Wilt u dat ook de (nieuwe) werk-bv eigenrisicodrager wordt, dan moet u dat voor deze bv aanvragen.

Premieberekening voor de gedifferentieerde premie Whk bij terugkeer naar de publieke verzekering bij UWV
De premieberekening voor de Whk volgt de systematiek zoals beschreven in paragraaf 7.6.

Bent u als (middel)grote werkgever eigenrisicodrager (geweest), maar bent u op enig moment na 1 juli 2015 weer publiek verzekerd bij UWV? Dan wordt bij het vaststellen van uw premiecomponent WGA voor 2026 rekening gehouden met uw totale WGA-uitkeringslasten voor uw (ex-)werknemers over 2024 Dit betreft dus niet alleen de uitkeringen door UWV, maar ook de uitkeringen uit de periode van eigenrisicodragerschap.

WGA-kosten verhalen op uw werknemers
Als eigenrisicodrager voor de WGA kunt u een deel van uw WGA-kosten verhalen op al uw werknemers. Dit doet u door een bedrag in te houden op het nettoloon van uw werknemers. Hoeveel u kunt inhouden, hangt af van de vraag of u het WGA-risico zelf draagt of dit particulier hebt verzekerd.

Let op 6
- In 2026 mag u een deel van de kosten (maximaal 50%) van het eigenrisicodragerschap voor de WGA op het nettoloon van uw werknemers verhalen.
- Het verhalen is niet verplicht. Als u besloten hebt niet te verhalen, hoeft u over het niet-verhaalde bedrag geen loonheffingen te betalen.

U draagt zelf het WGA-risico
Als u het WGA-risico zelf draagt en niet hebt herverzekerd, dan kunt u maximaal de helft van het zogenoemde fictieve premiepercentage toepassen op het premieloon van uw werknemers. Dit bedrag kunt u vervolgens inhouden op het nettoloon van uw werknemers. U kunt het fictieve premiepercentage op 2 manieren bepalen:
- U schat de WGA-uitkeringen aan uw werknemers in 2026 en deelt dit bedrag door uw verwachte premieloon in 2026.
- U deelt de WGA-uitkeringen die u in 2025 aan uw (ex-)werknemers hebt betaald, door uw premieloon in 2025.

Bij het bepalen van het fictieve premiepercentage houdt u bovendien rekening met de volgende maxima:
- als u een kleine werkgever bent: 1,5 keer het sectorale premiepercentage voor de premiecomponent WGA dat voor u zou gelden als u geen eigenrisicodrager zou zijn (zie paragraaf 7.6.1)
- als u een middelgrote of grote werkgever bent: 1,5 keer het percentage voor de premiecomponent WGA dat voor u zou gelden als u geen eigenrisicodrager zou zijn (zie paragraaf 7.6.3 en 7.6.4)

Als u het fictieve premiepercentage hebt gebaseerd op uw geschatte WGA-lasten in 2026 en uw verwachte premieloon in 2026, kan aan het eind van 2026 blijken dat de daadwerkelijke WGA-lasten en het premieloon afwijken van uw schatting. Het bedrag dat u te veel of te weinig hebt verhaald, kunt u in 2027 netto met uw werknemers verrekenen.

U hebt het WGA-risico particulier verzekerd
Als u het WGA-risico particulier hebt verzekerd, kunt u maximaal de helft van de premie voor het WGA-risico inhouden op het nettoloon van uw werknemers. Als de verzekering ook andere risico's dekt dan het WGA-risico, moet u bij uw verzekeraar nagaan welk deel van de premie betrekking heeft op het WGA-risico.

7.8.2 Eigenrisicodragerschap voor de ZW

U kunt eigenrisicodrager zijn of worden voor de ZW. Dat betekent dat u zelf het risico draagt voor arbeidsongeschiktheid van uw (ex-)werknemers die bij ziekte recht hebben op een ZW-uitkering, of dat u dit volledig of deels particulier verzekert.

Als eigenrisicodrager voor de ZW betaalt u een lagere gedifferentieerde premie Whk, omdat u de premiecomponent ZW niet hoeft te betalen. Wel moet u de rubrieken voor het Whk-loon in de aangifte loonheffingen vullen met het Whk-loon. Dit geldt ook als u helemaal geen Whk-premie betaalt omdat u ook eigenrisicodrager voor de WGA bent.

Verder draagt u ook het risico voor overlijdensuitkeringen aan nabestaanden van (ex-)werknemers met een ZW-uitkering die onder het eigen risico vallen (zie paragraaf 7.6).

> **Let op 1**
> Als u bij ziekte van een (ex-)werknemer 104 weken lang loon doorbetaalt, wil dat niet zeggen dat u eigenrisicodrager voor de ZW bent. Deze doorbetalingsverplichting geldt namelijk voor iedere werkgever.

ZW-uitkeringen die u betaalt aan uw (ex-)werknemers, moet u als ZW-uitkering (met code soort inkomstenverhouding 31) aangeven in uw aangifte loonheffingen. Welke premiepercentages u gebruikt, leest u in paragraaf 7.8.4.

Eigenrisicodragerschap ZW aanvragen
U moet een verzoek om eigenrisicodrager voor de ZW te worden bij ons doen. U kunt het eigenrisicodragerschap voor de ZW op 1 januari of op 1 juli laten beginnen. Uw aanvraag moet uiterlijk 13 weken vóór de ingangsdatum (dus voor 2 oktober of voor 1 april) bij ons binnen zijn. Wilt u eigenrisicodrager voor de ZW worden, dan moet u aan de volgende voorwaarden voldoen:

- U laat zich voor de verzuimbegeleiding van zieke (ex-)werknemers die onder het eigen risico vallen, bijstaan door een arbodienst die is gecertificeerd en toegelaten op grond van de Arbeidsomstandighedenwet of een bedrijfsarts die is geregistreerd en toegelaten in het BIG-register, en u hebt de afspraken rond deze verzuimbegeleiding schriftelijk vastgelegd.
- Uw eigenrisicodragerschap voor de ZW is in de 3 jaar voor de ingangsdatum niet beëindigd of geëindigd (zie hierna onder 'Einde eigenrisicodragerschap voor de ZW').

U kunt het aanvraagformulier downloaden. Met de aanvraag stuurt u de afspraken over de verzuimbegeleiding mee. In plaats van de afspraken over de verzuimbegeleiding kunt u ook het 'Model arboverklaring eigenrisicodragerschap Ziektewet (ZW)' meesturen. U kunt dit model downloaden. Neem de tekst over, vul de verklaring samen met uw arbodienst of bedrijfsarts in en onderteken. Als u uw aanvraag hebt ingediend, krijgt u een beschikking van ons.

Als u een startende werkgever bent, kunt u ook eigenrisicodrager voor de ZW worden vanaf het moment waarop u werkgever bent geworden. U stuurt dan bij uw aanmelding als werkgever het aanvraagformulier voor het eigenrisicodragerschap ZW en de afspraken over de verzuimbegeleiding mee. Het aanvraagformulier en de afspraken moeten bij ons binnen zijn uiterlijk op het moment waarop u een (ex-)werknemer in dienst neemt voor wie u premies werknemersverzekeringen moet betalen. U hoeft nog geen loonheffingennummer te hebben om deze aanvraag te kunnen doen.

Einde eigenrisicodragerschap voor de ZW

Uw eigenrisicodragerschap voor de ZW eindigt in de volgende situaties:

a U wilt niet langer eigenrisicodrager zijn. Dan kunt u het eigenrisicodragerschap beëindigen per 1 januari of 1 juli. Uw aanvraag moet uiterlijk 13 weken voor de beëindigingsdatum (dus voor 2 oktober of voor 1 april) bij ons binnen zijn. U kunt het aanvraagformulier voor het beëindigen van het eigenrisicodragerschap voor de ZW downloaden van belastingdienst*nl

b Wij beëindigen uw eigenrisicodragerschap. Dit gebeurt als u zich bij de verzuimbegeleiding van uw zieke (ex-)werknemers niet langer laat bijstaan door een deskundige of dienst die gecertificeerd is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet. Als u zich niet meer laat bijstaan, moet u dat aan ons en UWV doorgeven. Stuur een brief naar Belastingdienst/Limburg/ERD, Postbus 4486, 6401 CZ Heerlen. En een e-mail naar UWV: ERDZWControleteam@uwv.nl. Doe dat zodra u weet dat de verzuimbegeleiding eindigt. En doe dat zelf: alleen de werkgever mag de brief en de mail sturen. Laat u bijvoorbeeld uw administratiekantoor melden dat u geen arbodienst of bedrijfsarts meer hebt, dan doen wij en UWV daar niets mee. U blijft dan ten onrechte eigenrisicodrager. Geeft u het einde van de verzuimbegeleiding niet of niet zelf door, dan kunt u een boete krijgen van UWV. Bovendien moet u de te weinig betaalde gedifferentieerde premie Whk alsnog betalen.

c Het eigenrisicodragerschap eindigt van rechtswege vanaf de datum waarop:
- u failliet bent verklaard
- de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen op u van toepassing is verklaard
- u geen werkgever meer bent

Let op 2

Als u niet langer eigenrisicodrager voor de ZW bent, betaalt u voor al het loon dat de werknemer geniet vanaf de beëindigingsdatum de premiecomponent ZW. Dus ook voor het loon dat u nog betaalt op of na 1 juli, maar dat betrekking heeft op een periode vóór 1 juli, terwijl u per 1 juli geen eigenrisicodrager meer bent.

Voorbeeld

Uw eigenrisicodragerschap eindigt per 1 juli.

1 U verloont per 4 weken. Stel de 7e vierwekenperiode loopt van 19 juni t/m 16 juli. U betaalt het loon uit op 10 juli. U betaalt over het *totale* loon de premiecomponent ZW. U mag het loon dus niet splitsen.
2 U verloont per week. Stel 1 juli valt op de donderdag van week 26. Voor al het loon dat u uitbetaalt op of na 1 juli betaalt u de premiecomponent ZW.
3 De werknemer was in dienst tot en met 30 juni. U betaalt in juli nog vakantiebijslag, overuren en niet-opgenomen vakantiedagen uit. Over deze nabetaling betaalt u de premiecomponent ZW (voor zover er op grond van VCR ruimte is om te heffen).

Let op 3

U moet na het beëindigen van het eigenrisicodragerschap nog wel de ZW-uitkeringen betalen van (ex-)werknemers die ziek werden in de periode dat u eigenrisicodrager was. Dit is het zogenoemde uitlooprisico. U moet daarover wel de premiecomponent ZW betalen.

Let op 4

Het eigenrisicodragerschap is niet overdraagbaar. Als u bijvoorbeeld een nieuwe bv opricht en de bestaande bv omzet in een beheer-bv, blijft de beheer-bv eigenrisicodrager. Wilt u dat ook de (nieuwe) werk-bv eigenrisicodrager wordt, dan moet u dat voor deze bv aanvragen.

Hogere premiecomponent ZW bij einde eigenrisicodragerschap (terugkeerpremie)

Bent u een middelgrote of grote werkgever en eindigt uw eigenrisicodragerschap? Dan betaalt u daarna misschien een hogere premiecomponent ZW (de terugkeerpremie). De premiecomponent ZW is dan namelijk minimaal gelijk aan de sectorale premie ZW die geldt voor uw sector. Dit kan in sommige gevallen hoger zijn dan de premie die u anders zou betalen.

U betaalt de eventuele hogere premiecomponent ZW in het jaar waarin u voor het eerst geen eigenrisicodrager meer bent en in het jaar daarna. Als u het eigenrisicodragerschap zelf hebt beëindigd, is dat dus 1,5 of 2 jaar, afhankelijk van het moment van beëindiging.

7.8.3 Eigenrisicodrager met private uitvoerder

Als u eigenrisicodrager (ERD) bent voor de ZW of WGA en u moet een uitkering betalen aan één van uw werknemers, dan kunt u gebruikmaken van een private uitvoerder voor het uitbetalen van deze uitkering aan uw werknemer. Voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw over deze uitkering, moeten u en de private uitvoerder de VCR-systematiek toepassen over de som van loon en uitkering samen. Om dit te kunnen doen heeft de private uitvoerder inzicht nodig in uw loonadministratie en u hebt inzicht nodig in de administratie van uw private uitvoerder. U moet beide namelijk uitgaan van het cumulatieve premieloon en het aantal loontijdvakken in het jaar. Dit is erg bewerkelijk.

Met ingang van 1 januari 2022 is wettelijk geregeld dat, als u als ERD daarvoor kiest, de private uitvoerder geen rekening meer hoeft te houden met het loon dat u als werkgever betaalt en andersom. De private uitvoerder past de VCR-systematiek apart toe over de uitkering. U maakt de keuze om de private uitvoerder geen rekening te laten houden met het loon dat u betaalt per heel kalenderjaar. De premies werknemersverzekeringen of de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) kunnen dan hoger of lager zijn dan wanneer u dat niet apart doet. Dat is het gevolg van uw keuze om apart VCR toe te passen. U moet uw keuze om apart VCR toe te passen bij ons melden. Past u VCR niet langer apart toe, dan meldt u dat ook.

Vanaf 2023 gelden nieuwe meldingsregels als u ervoor kiest om het systeem van VCR apart toe te (laten) passen. Meer informatie over het melden (wie, wanneer en hoe) vindt u in paragraaf 6.7.7.

7.8.4 Eigenrisicodrager met ZW- of WGA-uitkering aan werknemer

Voor ZW- of WGA-uitkeringen die u betaalt als eigenrisicodrager (erd) geldt de lage AWf-premie en de hoge Aof-premie. U gebruikt voor die uitkeringen en de daarover verschuldigde premie de rubrieken voor AWf-uitkering en Aof-uitkering. Naast deze premies geldt de reguliere voor u geldende Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw.

> **Let op 1**
> Dit geldt ook voor een overheidswerkgever. Een overheidswerkgever is over de uitkering géén Ufo-premie verschuldigd. De erd-overheidswerkgever betaalt over de uitkering dus wel de lage AWf-premie (en geeft de uitkering en de premie op in de rubrieken voor AWf-uitkering). Dit is anders dan bij de uitkering via een werkgeversbetaling: dan betaalt de overheidswerkgever ook geen AWf-premie (zie paragraaf 9.6.2).

Hebt u het uitbetalen van ZW-of WGA-uitkeringen aan uw zieke (ex-)werknemers uitbesteed aan een derde en doet deze derde hierover aangifte loonheffingen? Dan moet deze derde dit voor uw zieke (ex-)werknemers onder uw loonheffingennummer doen en de hiervoor genoemde premies en percentages gebruiken.

Het kan zijn dat u naast de betaling van de ZW- of WGA-uitkering ook nog loon betaalt op grond van de arbeidsovereenkomst, zoals een aanvulling op de uitkering, loon voor werken of een uitbetaling van niet-opgenomen vakantiedagen. Over het loon op grond van de arbeidsovereenkomst bent u de regulier geldende premies verschuldigd: de hoge of lage AWf-premie naar gelang de soort arbeidsovereenkomst en de hoge of lage Aof-premie op grond van de grootte van u als werkgever. U gebruikt voor dat loon en de verschuldigde premie de rubrieken die regulier van toepassing zijn voor AWf (laag of hoog) en Aof (laag of hoog).

8 Inkomensafhankelijke bijdrage Zvw berekenen

Volgens de Zorgverzekeringswet (Zvw) is iedereen die in Nederland verzekerd is voor de Wet langdurige zorg (Wlz) verzekeringsplichtig voor de Zvw. Dat wil zeggen dat deze mensen een basisverzekering moeten afsluiten bij een zorgverzekeraar. Uw werknemers zijn verzekerd voor de Wlz als zij in Nederland premie volksverzekeringen moeten betalen. Dat geldt ook voor bepaalde uitkeringsgerechtigden en ex-werknemers (zie paragraaf 8.2.2).

De zorgverzekering wordt gefinancierd met de nominale premie Zvw (zie paragraaf 8.1) en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. De inkomensafhankelijke bijdrage Zvw bestaat uit de werkgeversheffing Zvw en de bijdrage Zvw (zie paragraaf 8.2).

Als uw werknemers in het buitenland wonen of werken, gelden andere regels. Zie hoofdstuk 20 voor meer informatie hierover.

Let op
Militairen in actieve dienst, militairen die buitengewoon verlof met behoud van wedde hebben, en gemoedsbezwaarden voor de Wlz hoeven geen basisverzekering af te sluiten. Zie hoofdstuk 28 voor meer informatie over gemoedsbezwaarde werknemers.

8.1 Nominale premie Zvw

Iedere verzekeringsplichtige moet zelf aan zijn zorgverzekeraar maandelijks een nominale premie Zvw betalen. Dit is het totale bedrag dat de werknemer betaalt voor zijn basispakket. De nominale premie kan per zorgverzekeraar in hoogte verschillen. Wie jonger is dan 18 jaar moet wel een basisverzekering hebben, maar hoeft geen nominale premie te betalen.

Afhankelijk van het inkomen en de gezinssituatie kan de verzekeringsplichtige in aanmerking komen voor een compensatie van de nominale premie: de zorgtoeslag. Deze toeslag kan de verzekeringsplichtige bij ons aanvragen. Meer informatie over de zorgtoeslag kunt u vinden op toeslagen*nl

8.2 Werkgeversheffing Zvw en bijdrage Zvw

De ‘werkgeversheffing Zvw’ is het bedrag voor de Zvw dat voor uw rekening komt en dat u aan ons betaalt (zie paragraaf 8.2.1). De ‘bijdrage Zvw’ is het bedrag voor de Zvw dat u inhoudt op het nettoloon van uw werknemer en dat u aan ons betaalt (zie paragraaf 8.2.2). De overkoepelende term voor de bijdrage Zvw en de werkgeversheffing Zvw is ‘inkomensafhankelijke bijdrage Zvw’.

U hoeft niet altijd werkgeversheffing Zvw te betalen of bijdrage Zvw in te houden (zie paragraaf 8.2.3). Zie paragraaf 8.2.4 voor meer informatie over het berekenen van de werkgeversheffing Zvw en de bijdrage Zvw.

Het maakt voor de werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw niet uit of uw werknemer jonger is dan 18 jaar.

8.2.1 Wanneer werkgeversheffing Zvw betalen?

De hoofdregel is dat u een werkgeversheffing Zvw van 6,10% moet betalen over het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van uw werknemer tot een maximumbijdrageloon van € 79.409. U betaalt de werkgeversheffing Zvw aan ons via de aangifte loonheffingen.

De werkgeversheffing Zvw van 6,10% is ook van toepassing op:
- het loon uit vroegere dienstbetrekking dat u betaalt tot en met het einde van de maand waarin de werknemer de AOW-leeftijd bereikt
  De AOW-leeftijd is voor 2024 tot en met 2027 vastgesteld op 67 jaar.
- uitkeringen op grond van een regeling voor vervroegd uittreden (RVU-uitkeringen) die kwalificeren als loon uit tegenwoordige arbeid
- FLO-uitkeringen, gedurende maximaal 104 weken
  Een FLO-uitkering is een uitkering voor werknemers die functioneel leeftijdsontslag (FLO) krijgen. Zij stoppen dan eerder met werken en krijgen van u een FLO-uitkering tot het moment waarop ze anders gestopt zouden zijn met werken. Betaalt u de FLO-uitkering langer dan 104 weken, dan betaalt u daarna geen werkgeversheffing meer, maar houdt u bijdrage Zvw in.
- periodieke uitkeringen in verband met invaliditeit, ziekte of een ongeval waarop uw werknemer op grond van de cao of de arbeidsovereenkomst recht heeft

De werkgeversheffing Zvw die u betaalt is geen loon van uw werknemer.

8.2.2 Wanneer bijdrage Zvw inhouden?

U houdt de bijdrage Zvw in voor bepaalde uitkeringsgerechtigden en ex-werknemers. U houdt de bijdrage Zvw van 4,85% in op:
- het loon uit vroegere dienstbetrekking van (ex-)werknemers en uitkeringsgerechtigden die de AOW-leeftijd hebben bereikt
  Dit geldt vanaf de eerstvolgende kalendermaand nadat de werknemer of uitkeringsgerechtigde de AOW-leeftijd heeft bereikt.
- bepaalde wettelijke pensioenen
  Het gaat bijvoorbeeld om pensioenen op grond van de Toeslagwet Indonesische Pensioenen 1956 en de Garantiewet Surinaamse Pensioenen.
- lijfrenten, uitkeringen aan verzetsstrijders en oorlogsslachtoffers en uitkeringen van beroepspensioenfondsen
- periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfd of te derven loon: stamrechtuitkeringen (zie ook paragraaf 21.3)
- (pre)pensioenuitkeringen en RVU-uitkeringen die kwalificeren als loon uit vroegere arbeid, zoals FLO-uitkeringen na de eerste 104 weken dat u deze betaalt (zie paragraaf 8.2.1)
- periodieke uitkeringen in verband met invaliditeit, ziekte of een ongeval die niet zijn opgenomen in de cao of de arbeidsovereenkomst
- lijfrente-uitkeringen aan minderjarigen en meerderjarigen en uitkeringen uit een lijfrentespaarrekening of uit een lijfrentebeleggingsrekening

U houdt de bijdrage Zvw van 4,85% ook in op het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van:
- pseudowerknemers (opting-in)
- directeuren-grootaandeelhouders die niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen (zie paragraaf 18.1.1)

U houdt de bijdrage Zvw in op het nettoloon tot een maximumbijdrageloon van € 79.409. U betaalt de bijdrage aan ons via de aangifte loonheffingen.

Let op
Voor werknemers met een Nederlandse (pensioen)uitkering die niet in Nederland wonen, gelden bijzondere regels (zie paragraaf 20.3.3).

8.2.3 Wanneer geen werkgeversheffing Zvw betalen of bijdrage Zvw inhouden?

In de volgende situaties hoeft u geen werkgeversheffing Zvw te betalen of bijdrage Zvw in te houden:

- U betaalt loon aan zeevarenden – dat kunnen ook deelvissers zijn – die aan boord van een zeeschip werken. Het percentage voor de werkgeversheffing Zvw is voor hen 0%.
- Het ministerie van Defensie betaalt geen werkgeversheffing Zvw omdat militairen in actieve dienst en militairen die buitengewoon verlof met behoud van wedde hebben, niet verzekeringsplichtig zijn voor de Zvw. Ook voor een militair in actieve dienst die naast zijn werkzaamheden als militair een andere dienstbetrekking heeft, betaalt u geen werkgeversheffing Zvw.
- U mag of moet het loon als eindheffingsbestanddeel aanmerken (zie hoofdstuk 25).

8.2.4 Werkgeversheffing Zvw en bijdrage Zvw berekenen

De werkgeversheffing Zvw en de bijdrage Zvw berekent u over het loon dat u in het loontijdvak betaalt. Hierbij gebruikt u de methode van het voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR). Zie hoofdstuk 6 voor meer informatie over deze berekeningsmethode.

Berekening per loontijdvak

U berekent de werkgeversheffing Zvw en de bijdrage Zvw per loontijdvak, net als de andere loonheffingen. Het loontijdvak is de periode waarover uw werknemer het loon geniet (zie paragraaf 9.3.4). Het loontijdvak voor de Zvw is gelijk aan het loontijdvak dat u gebruikt voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen. Als u bijvoorbeeld de maandtabel gebruikt voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, gaat u voor de berekening van werkgeversheffing Zvw en de bijdrage Zvw ook uit van een maand.

U betaalt de werkgeversheffing Zvw alleen als er een loontijdvak voor de Zvw is. Dat geldt ook voor het inhouden van de bijdrage Zvw. Er zijn 2 gevallen waarin er geen loontijdvak voor de Zvw is:

- U betaalt in een kalenderjaar alleen loon waarvoor u voor het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen de tabel voor bijzondere beloningen gebruikt en waaraan geen loontijdvak kan worden gekoppeld. Bijvoorbeeld gratificaties of vakantiebijslag.
- Uw werknemer is niet verzekeringsplichtig voor de Zvw. Is uw werknemer een deel van een loontijdvak niet verzekeringsplichtig en een deel wel? Dan is er geen loontijdvak voor de Zvw als de werknemer het loon geniet op het moment waarop hij niet verzekeringsplichtig is.

In beide gevallen betaalt u geen werkgeversheffing Zvw en houdt u geen bijdrage Zvw in.

Let op

Hetzelfde geldt voor de premies werknemersverzekeringen (zie paragraaf 7.7.2).

Voorbeeld 1

Uw fulltimewerknemer heeft een loontijdvak van een maand. Hij is niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen maar wel voor de volksverzekeringen. Hij heeft over januari tot en met maart loon. Voor de Zvw zijn er dus 3 loontijdvakken van een maand. U moet over het loon in die 3 maanden werkgeversheffing Zvw betalen, maar niet meer dan driemaal het maximum over een maand.

Voorbeeld 2

Uw fulltimewerknemer heeft een loontijdvak van een maand. Hij is niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Van april tot en met juli is hij ook niet verzekerd voor de volksverzekeringen en dus ook niet voor de Wlz en de Zvw. Hij heeft in die maanden dus alleen loon voor de loonbelasting. Daarom zijn er voor de tijdvakken april tot en met juli geen loontijdvakken voor de Zvw. Er is in deze periode geen sprake van grondslagaanwas voor de Zvw. U betaalt over het loon in april tot en met juli geen werkgeversheffing Zvw. Deze maanden tellen ook niet mee voor de opbouw van het maximumbijdrageloon.

Voorbeeld 3
Uw fulltimewerknemer heeft een loontijdvak van een maand. Hij is niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Maar van 15 augustus tot en met 31 augustus is hij wel verzekerd voor de volksverzekeringen en dus ook voor de Zvw. U betaalt het loon van augustus op 20 augustus. Er is voor augustus sprake van een loontijdvak van een maand. Omdat de werknemer op het genietingsmoment verzekerd is voor de Zvw is er voor de Zvw ook een loontijdvak van een maand. U betaalt in augustus dus werkgeversheffing Zvw over het loon.

Voorbeeld 4
U geeft een kind van een werknemer een zelfstandig recht op een studietoelage. In augustus betaalt u het kind eenmalig € 3.000. Het kind is niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Het kind is wel verzekerd voor de volksverzekeringen, dus ook voor de Zvw. Maar omdat de eenmalige toelage geen tijdvakloon is, is er geen sprake is van een loontijdvak. U betaalt in augustus geen werkgeversheffing Zvw over het loon.

Voorbeeldberekening werkgeversheffing Zvw
Een werknemer heeft een brutoloon van € 2.400 per maand en u houdt op dat loon € 100 pensioenpremie in. Dat levert de volgende loonberekening op:

Brutoloon	€ 2.400,00
Ingehouden pensioenpremie	€ 100,00 -
Loon voor de werknemersverzekeringen	€ 2.300,00
Loon voor de Zvw	€ 2.300,00
Loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen	€ 2.300,00
Ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen (stel)	€ 600,00 -
Nettoloon	€ 1.700,00
Werkgeversheffing Zvw (6,10% van € 2.300,00)	€ 140,30

Voorbeeldberekening bijdrage Zvw
Een directeur-grootaandeelhouder heeft een brutoloon van € 2.400 per maand en u houdt op dat loon € 100 pensioenpremie in. Dat levert de volgende loonberekening op:

Brutoloon	€ 2.400,00
Ingehouden pensioenpremie	€ 100,00 -
Loon voor de Zvw	€ 2.300,00
Loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen	€ 2.300,00
Ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen (stel)	€ 600,00 -
Nettoloon	€ 1.700,00
Bijdrage Zvw (4,85% van € 2.300,00)	€ 111,55 -
Uit te betalen loon	€ 1.588,45

U betaalt tegelijkertijd loon waarover u de werkgeversheffing Zvw moet betalen en loon waarop u de bijdrage Zvw moet inhouden

Betaalt u een werknemer in een loontijdvak tegelijkertijd loon waarover u de werkgeversheffing Zvw moet betalen en loon waarop u de bijdrage Zvw moet inhouden? Dan geldt het volgende:

- Over het loon of de uitkeringen waarover u de werkgeversheffing Zvw moet betalen, betaalt u 6,10% werkgeversheffing tot het maximumbijdrageloon in het loontijdvak.
- Over het loon of de uitkeringen waarop u de bijdrage Zvw moet inhouden, betaalt uw werknemer 4,85% bijdrage Zvw tot het maximumbijdrageloon in het loontijdvak. U houdt deze bijdrage in op het nettoloon.

U moet het loon of de uitkeringen waarover u de werkgeversheffing Zvw betaalt en het loon of de uitkeringen waarop u de bijdrage Zvw inhoudt, onder verschillende nummers inkomstenverhouding in uw aangifte opnemen (zie paragraaf 3.4). Op die manier kunt u per inkomstenverhouding de juiste Code verzekeringssituatie Zvw kiezen (bijvoorbeeld code K of code M, zie paragraaf 29.19).

Als er verschillende tarieven werkgeversheffing Zvw op het loon van dezelfde werknemer van toepassing zijn (zoals bij sommige zeevarenden), mag u dit loon onder 1 nummer inkomstenverhouding opnemen in de aangifte. In dat geval gebruikt u code N.

> **Let op 1**
> Voor het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen voegt u het loon en de uitkeringen wel samen. U bepaalt daarna zelf hoe u de loonbelasting/premie volksverzekeringen verdeelt over de nummers inkomstenverhouding.

Zijn het loon of de uitkeringen waarover u de werkgeversheffing Zvw betaalt en het loon of de uitkeringen waarop u de bijdrage Zvw inhoudt, samen hoger dan het maximumbijdrageloon? Dan krijgt uw werknemer of uitkeringsgerechtigde mogelijk een teruggaaf van (een deel van) de bijdrage Zvw. Uw werknemer krijgt hierover bericht van ons. Kijk voor meer informatie op belastingdienst*nl/zvw. Zie tabel 11 en 12 achter in dit handboek voor het maximumbijdrageloon per loontijdvak.

> **Let op 2**
> U krijgt als werkgever nooit een teruggaaf van de werkgeversheffing Zvw.

Herleidingsregels

Bij de berekening van de werkgeversheffing Zvw en de bijdrage Zvw leidt u alle relevante bedragen (per dag, per maand, per 4 weken, per kwartaal en per jaar) af van een (maximum)jaarbedrag. Hierbij gaat u uit van de rekenregels die al gelden voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen. Dat wil zeggen dat u uitgaat van 260 dagen per jaar.

> **Let op 3**
> Hetzelfde geldt voor de premies werknemersverzekeringen (zie paragraaf 7.7.2).

Anoniementarief voor werknemers

Voor werknemers voor wie het anoniementarief geldt (zie paragraaf 2.6) mag u bij de berekening van de werkgeversheffing Zvw en de bijdrage Zvw geen rekening houden met het maximumbijdrageloon. U moet daardoor in sommige gevallen een hogere werkgeversheffing Zvw betalen of een hogere bijdrage Zvw inhouden dan gebruikelijk.

Als voor de werknemer in het vorige tijdvak het anoniementarief van toepassing was

Viel de werknemer eerst onder het anoniementarief, maar in een later tijdvak niet meer? Omdat u nu rekening houdt met het maximumbijdrageloon, kunnen de werkgeversheffing Zvw en de bijdrage Zvw lager of zelfs negatief zijn, doordat u de VCR-systematiek toepast. U hoeft dan minder werkgeversheffing Zvw te betalen of bijdrage Zvw in te houden dan gebruikelijk.

8.2.5 Eigenrisicodrager met private uitvoerder

Als u eigenrisicodrager (ERD) bent voor de ZW of WGA en u moet een uitkering betalen aan één van uw werknemers, dan kunt u gebruikmaken van een private uitvoerder voor het uitbetalen van deze uitkering aan uw werknemer. Voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw over deze uitkering, moeten u en de private uitvoerder de VCR-systematiek toepassen over de som van loon en uitkering samen. Om dit te kunnen doen heeft de private uitvoerder inzicht nodig in uw loonadministratie en u hebt inzicht nodig in de administratie van uw private uitvoerder. U moet beide namelijk uitgaan van het cumulatieve premieloon en het aantal loontijdvakken in het jaar. Dit is erg bewerkelijk.

Met ingang van 1 januari 2022 is wettelijk geregeld dat, als u als ERD daarvoor kiest, de private uitvoerder geen rekening meer hoeft te houden met het loon dat u als werkgever betaalt en andersom. De private uitvoerder past de VCR-systematiek apart toe over de uitkering. U maakt de keuze om de private uitvoerder geen rekening te laten houden met het loon dat u betaalt per heel kalenderjaar. De premies werknemersverzekeringen of de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw kunnen dan hoger of lager zijn dan wanneer u dat niet apart doet. Dat is het gevolg van uw keuze om apart VCR toe te passen. U moet uw keuze om apart VCR toe te passen bij ons melden. Past u VCR niet langer apart toe, dan meldt u dat ook.

Vanaf 2023 gelden nieuwe meldingsregels als u ervoor kiest om het systeem van VCR apart toe te (laten) passen. Meer informatie over het melden (wie, wanneer en hoe) vindt u in paragraaf 6.7.7.

9 Loonbelasting/premie volksverzekeringen berekenen

De loonbelasting/premie volksverzekeringen die u inhoudt en betaalt, berekent u over het loon (zie hoofdstuk 4). U moet van dit loon bepalen of er sprake is van tijdvakloon (zie hoofdstuk 5) of dat er sprake is van bijzonder loon. In dit hoofdstuk kunt u eerst lezen hoe u het loon bepaalt waarover u de loonbelasting/premie volksverzekeringen inhoudt (zie paragraaf 9.1). Daarna behandelen wij stap voor stap wanneer u de loonbelasting/premie volksverzekeringen moet inhouden (zie paragraaf 9.2) en hoe u de loonbelasting/premie volksverzekeringen berekent met behulp van de tabellen of rekenvoorschriften (zie paragraaf 9.3).

Voor het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen hebt u een brutoloon nodig. Als u met een werknemer een nettoloon afspreekt, moet u daarom een berekening maken van netto- naar brutoloon (zie paragraaf 9.4). Bij bepaalde vormen van loon houdt u de loonbelasting/premie volksverzekeringen niet in op het loon van de werknemer, maar komt deze voor uw rekening. Dat is de zogenoemde eindheffing (zie paragraaf 9.5). Ten slotte behandelen we de speciale regels voor het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen die gelden als u lonen bij elkaar moet optellen, bijvoorbeeld als uw werknemer ook een uitkering van UWV krijgt (zie paragraaf 9.6).

Voor de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen op uitkeringen op grond van de Participatiewet (bijstandsuitkeringen) geldt een aparte regeling. Gemeenten en de SVB, die bijstandsuitkeringen uitkeren, vinden meer informatie over deze regeling in de 'Rekenregels en handleiding loonheffingen over bijstandsuitkeringen'. U kunt deze handleiding downloaden van belastingdienst*nl

In dit hoofdstuk besteden we vooral aandacht aan de werkgever of inhoudingsplichtige die gevestigd is in Nederland met een werknemer of uitkeringsgerechtigde die in Nederland woont. Voor meer informatie over internationale situaties, zie hoofdstuk 19 (loonbelasting internationaal) en hoofdstuk 20 (sociale zekerheid internationaal).

9.1 Grondslag voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen bepalen

U berekent de loonbelasting/premie volksverzekeringen over de zogenoemde grondslag (kolom 14 van de loonstaat, zie paragraaf 11.2.9). U bepaalt de grondslag als volgt:

	loon in geld (ook wel: 'brutoloon')
+	loon anders dan in geld Hierbij gaat het om loon in natura (bijvoorbeeld een cadeau voor uw werknemer bij zijn jubileum) en aanspraken die tot het loon horen.
+	fooien en uitkeringen uit fondsen
–	aftrekposten voor alle loonheffingen, zoals het werknemersdeel van een pensioenpremie, of de premie Private Aanvulling WW en WGA (PAWW).
=	grondslag

Soms is loon eindheffingsloon, zie hoofdstuk 25. Of u kunt loon – binnen bepaalde grenzen –aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 10.1.3). Eindheffingsloon neemt u niet mee in de loonberekening.

Hierna ziet u een voorbeeld van een loonberekening. Dit voorbeeld bevat niet alle mogelijke loonbestanddelen, maar is gebaseerd op veelvoorkomende bestanddelen. Bij enkele loonbestanddelen staat € 0,00 met daarachter een plus- of minteken. Dat loonbestanddeel zit niet in deze voorbeeld-berekening, maar het geeft wel de plek in de loonberekening aan en of het een bijtel- of aftrekpost is.

Voorbeeld
Een werkgever houdt voor een werknemer die is geboren in 1979, loonbelasting/premie volksverzekeringen in volgens de witte maandtabel voor inwoners van Nederland. Hij past de loonheffingskorting toe. Het premiepercentage voor de gedifferentieerde premie Whk dat de werkgever van ons heeft gekregen, is 1,31%. De werknemer heeft een auto van de zaak met een cataloguswaarde van € 19.200. De waarde privégebruik is 25% van € 19.200 is € 400 per maand. Zijn eigen bijdrage is € 100, waardoor de bijtelling per saldo € 300 is. De werkgever betaalt € 200 per maand aan pensioenpremie, waarvan hij € 100 inhoudt op het loon van de werknemer. De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst waarvoor de lage AWf-premie geldt. De werkgever is een '(middel)grote werkgever', waardoor de hoge Aof-premie geldt.

Loon- en loonkostenberekening maandloon 2026

	Te betalen door	Berekening nettoloon	Berekening loonkosten	Berekening grondslagen
Loon in geld: • brutoloon	werkgever	€ 2.000,00 +	€ 2.000,00	€ 2.000,00
Loon anders dan in geld: • waarde privégebruik auto van de zaak[1] • eigen bijdrage van de werknemer • aanspraak die tot het loon hoort	 werkgever werknemer werkgever	 € 100,00 - 	 € 0,00 +	 € 400,00 + € 100,00 - € 0,00 +
Fooien of uitkeringen uit een fonds	derden	€ 0,00 +		€ 0,00 +
Aftrekposten: • werknemersdeel pensioenpremie	 werknemer	 € 100,00 -	 	 € 100,00 -
Grondslag (kolom 8, 12 of 14 van de loonstaat)				**€ 2.200,00**
Werkgeversbijdragen en werkgeversheffingen die niet tot het loon horen[2]: • werkgeversdeel pensioenpremie • premie AWf laag (2,74%)[3] • premie Aof laag (6,27%)[3] • opslag Wko (0,5%) • gedifferentieerde premie Whk (1,31%)[3] • werkgeversheffing Zvw (6,10%)[4]	 werkgever werkgever werkgever werkgever werkgever werkgever		 € 100,00 + € 60,28 + € 137,94 + € 11,00 + € 28,82 + € 134,20 +	
Inhoudingen op het nettoloon: • bijdrage Zvw (4,85%)[4] • loonbelasting/premie volksverzekeringen[5] • verhaal van gedifferentieerde premie Whk[6]	 werknemer werknemer werknemer	 € 0,00 - € 82,92 - € 0,00 -		
Nettoloon werknemer		**€ 1.717,08**		
Nettobetalingen: • vergoeding die u hebt aangewezen als eindheffingsloon[7] • vergoeding voor intermediaire kosten	 werkgever werkgever	 € 0,00 + € 0,00 +	 € 0,00 + € 0,00 +	
Uit te betalen aan werknemer		**€ 1.717,08**		
Werkgeversfaciliteiten: • afdrachtvermindering • loonkostenvoordeel			 € 0,00 - € 0,00 -	
Loonkosten voor de werkgever[8]			**€ 2.472,24**	

1 U moet voor het privégebruik van de auto van de zaak door de werknemer een vast percentage van de grondslag voor de bijtelling privégebruik auto bij het loon tellen. Dit zijn niet de werkelijke kosten van de auto (zie paragraaf 23.3). In dit voorbeeld is de waarde van het privégebruik € 400 en de eigen bijdrage van de werknemer € 100. De bijtelling is dan € 300.

2 Deze bedragen zijn geen onderdeel van het belaste loon of de loonberekening. Wij hebben ze opgenomen om de loonkosten inzichtelijk te maken.

3 U berekent de percentages over de grondslag voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat, zie paragraaf 11.2.7). Dit voorbeeld gaat uit van:
- lage premie AWf (schriftelijk contract voor onbepaalde tijd, geen oproepcontract)
- lage premie Aof (kleine werkgever)
- sectorale premiepercentage Whk, sector 3 Bouwbedrijf

Met eventuele effecten van het VCR (zie hoofdstuk 5) hebben we in dit voorbeeld geen rekening gehouden.

4 U berekent het percentage over de grondslag voor de Zorgverzekeringswet (kolom 12 van de loonstaat, zie paragraaf 11.2.8). In dit voorbeeld is er sprake van de werkgeversheffing Zvw. Zou er sprake zijn van de bijdrage Zvw, dan houdt u die bijdrage in op het nettoloon. De werkgeversheffing Zvw en de bijdrage Zvw mogen niet allebei binnen 1 loonberekening voorkomen.

5 Bedrag volgens de witte maandtabel voor inwoners van Nederland (zie paragraaf 9.3.2) over de grondslag voor de loonbelasting/volksverzekeringen (kolom 14 van de loonstaat).

6 U mag maximaal 50% van de premiecomponent WGA van de gedifferentieerde premie Whk op het nettoloon van de werknemer verhalen.

7 Dit bedrag betaalt u netto aan de werknemer uit. Het kan gaan om een gerichte vrijstelling (zie paragraaf 22.1), een vergoeding die (deels) in de vrije ruimte valt, of een vergoeding waarover u eindheffing werkkostenregeling betaalt. Zie hoofdstuk 10 voor meer informatie.

8 De kosten van de auto zijn niet in dit bedrag verwerkt.

In bepaalde situaties (zie paragraaf 9.6) zijn er speciale regels die van invloed zijn op de premies werknemersverzekeringen, de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw en op de loonbelasting/premie volksverzekeringen. Dat is het geval als:

- u uw werknemer verschillende lonen of uitkeringen betaalt op basis van 1 of meer arbeidscontracten of polissen
- u een uitkering voor UWV doorbetaalt aan uw werknemer (via een werkgeversbetaling of een instantiebetaling)
- u een aanvulling betaalt op een uitkering die UWV aan uw werknemer betaalt

Voor meer informatie over werkgeversbetalingen, zie bijlage 7 'Betaling van een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen en de WAZO: vragen en antwoorden'.

9.2 Wanneer loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden

U houdt de loonbelasting/premie volksverzekeringen in op het zogenoemde genietingsmoment van het loon.

Hoofdregel: loon-insystematiek

Volgens de hoofdregel is het genietingsmoment het moment waarop:

- u het loon betaalt, verrekent of ter beschikking stelt
- het loon rentedragend wordt
- het loon vorderbaar en inbaar wordt

U houdt de loonbelasting/premie volksverzekeringen in zodra 1 van deze 3 situaties zich voordoet. Voor het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen gebruikt u de loonbelastingtabellen (zie paragraaf 9.3) die gelden op het moment waarop u de loonbelasting/premie volksverzekeringen inhoudt. U verwerkt het loon en de loonheffingen in de aangifte over het tijdvak waarin het genietingsmoment valt. De hoofdregel wordt ook wel aangeduid met 'loon-insystematiek', wat betekent dat u het loon aangeeft in de aangifte over het tijdvak waarin het loon genoten is.

Voor uitzonderingen op deze hoofdregel, zie paragraaf 9.2.1.

Loon in natura

Verstrekt u loon in natura, bijvoorbeeld een geschenk of een personeelsfeest, dan geniet de werknemer dat loon op het moment waarop hij het krijgt. U verwerkt het loon in de aangifte over het tijdvak waarin de werknemer het loon geniet. Zie paragraaf 4.5 voor meer informatie over het bepalen van de waarde van loon in natura. U mag loon in natura onder voorwaarden aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 10.1.3).

Nabetalingen bij loon-insystematiek

Nabetalingen zijn betalingen die u doet na afloop van het loontijdvak waarop het loon betrekking heeft. Bijvoorbeeld in verband met een nieuwe cao, achteraf toegekende pensioenen of individuele loonsverhogingen. Zie voor een voorbeeld paragraaf 9.3.5, onder 'U doet nabetalingen van tijdvakloon (vertraagd uitbetaald tijdvakloon)'.
Als u nabetalingen doet moet u dat loon volgens de hoofdregel aangeven in het tijdvak waarin uw werknemer het loon geniet.

Voorschotten

Bij een voorschot op het loon moet u de loonbelasting/premie volksverzekeringen volgens de hoofdregel inhouden op het tijdstip waarop u het voorschot aan de werknemer uitbetaalt.

9.2.1 Wanneer loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden: uitzonderingen op de hoofdregel

Op de hoofdregel voor het inhouden van loonbelasting/premie volksverzekeringen zijn uitzonderingen voor:

- fictief loon
- loon dat u in januari betaalt voor tijdvakken van het vorige jaar
- variabele kilometervergoedingen
- loon op een ongebruikelijk tijdstip
- loon bij toepassing van de loon-oversystematiek

Fictief loon

Het genietingsmoment van fictief loon van een aandeelhouder met een aanmerkelijk belang (zie 18.1) is het eind van het kalenderjaar of het moment waarop de dienstbetrekking eindigt indien dit in de loop van het kalenderjaar is.

> **Let op**
> Fictief loon is niet hetzelfde als gebruikelijk loon (zie paragraaf 18.1, onder 'Fictief loon').

Loon dat u in januari betaalt voor tijdvakken van het vorige jaar

Als het in uw bedrijf gebruikelijk is dat u in januari loon uitbetaalt over loontijdvakken van het vorige jaar, dan mag u afwijken van de hoofdregel en dat loon nog in de laatste aangifte van het vorige jaar aangeven. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om 'gewoon' loon van december, om overwerkloon of om kostenvergoedingen die door nacalculatie alsnog loon zijn.

Variabele kilometervergoedingen

Misschien geeft u een werknemer voor sommige kilometers een hogere vergoeding dan € 0,23 en voor andere kilometers (zoals voor woon-werkverkeer) een lagere vergoeding. Om te bepalen welk totaalbedrag als gerichte vrijstelling kan gelden, mag u alle kilometers van het kalenderjaar optellen en alle vergoedingen daarvoor optellen. Zo kunt u een gemiddelde vergoeding per kilometer berekenen. Van die gemiddelde vergoeding is € 0,23 gericht vrijgesteld als u dit aanwijst als eindheffingsloon. Is de gemiddelde vergoeding hoger, dan is het meerdere loon van de werknemer. Maar u mag dit loon onder voorwaarden ook aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 10.1.3). Zie paragraaf 23.1.4 voor meer informatie over variabele kilometervergoedingen.

Loon op een ongebruikelijk tijdstip

Krijgt een werknemer zijn loon geheel of gedeeltelijk op een ongebruikelijk tijdstip? Dan is het genietingsmoment toch het tijdstip waarop hij het loon normaal gesproken zou hebben genoten.
Het loon wordt niet beschouwd op een ongebruikelijk tijdstip te zijn genoten, als de afspraak om dat toegekende loon later dan gebruikelijk aan de werknemer te betalen:

- is gemaakt vóór 1 januari 1994; of
- is gemaakt vóór 1 januari 2006 en het bedrag dat later dan gebruikelijk zal worden betaald niet meer dan 10% van het toegekende loon is.

Loon-oversystematiek
Anders dan bij de hoofdregel ('loon-insystematiek') geldt bij toepassing van de 'loon-oversystematiek' dat het genietingsmoment ligt in het tijdvak waarover de werknemer het loon verdiend heeft.

U mag de loon-oversystematiek voeren onder de volgende voorwaarden:
- Het loon heeft betrekking op een eerder tijdvak in hetzelfde kalenderjaar. 'Loon-over' geldt dus niet over de jaargrens heen.
- Er moet sprake zijn van een zogenoemde 'bestendige gedragslijn' voor het hanteren van de loon-oversystematiek. Zoals
  - het was voor u in voorgaande jaren gebruikelijk om nabetalingen aan te geven in het tijdvak waarop deze betrekking hebben; of
  - u neemt salarissoftware in gebruik dat alleen is gebouwd op de loon-oversystematiek.
  - u verandert van systematiek, maar wel met de intentie om dat gedurende langere tijd te doen.

  De bestendige gedragslijn ziet ook op de verwerking van het loon van uw werknemers:
  - u verwerkt het loon dat betrekking heeft op eerdere tijdvakken in het kalenderjaar voor al uw werknemers op dezelfde manier, namelijk in het tijdvak waarop deze betrekking hebben. U maakt dus nieuwe loonberekeningen over deze tijdvakken.
- Als u het loon verwerkt in een tijdvak waarvoor u al aangifte hebt gedaan, corrigeert u deze aangifte. U verzendt de correctie tegelijk met de aangifte over het tijdvak waarin u de nabetaling doet (zie ook paragraaf 14.2.3). Zie voor een voorbeeld paragraaf 9.3.5, onder 'U doet nabetalingen van tijdvakloon (vertraagd uitbetaald tijdvakloon)'.

Voorbeeld
- U betaalt het loon over een maand altijd in de volgende maand, bijvoorbeeld het loon van mei betaalt u in juni. U geeft het loon dan met een correctiebericht aan over mei. Als er nog aangiftetermijn resteert over mei, mag u dat ook direct in de aangifte van mei aangeven.
- U kent met terugwerkende kracht in hetzelfde kalenderjaar loon toe, zoals een individuele of cao-loonsverhoging of pensioen met terugwerkende kracht. U rekent het loon toe aan de loontijdvakken waarop het loon betrekking heeft. U maakt voor die tijdvakken een (nieuwe) loonberekening en geeft de nieuwe bedragen met een correctiebericht aan. Zie voor een voorbeeld paragraaf 9.3.5.

Negatief loon
Als u een werknemer te veel loon hebt betaald en de werknemer dit loon aan u terugbetaalt, noemen we dat negatief loon (zie ook paragraaf 4.9). Dit negatieve loon kunt u bij de loon-oversystematiek ook zien als een negatieve nabetaling. U verwerkt dit negatieve loon dus op dezelfde wijze in uw loonadministratie als een positieve nabetaling.

Nabetalingen of negatief loon verwerken
Als (een deel van) de loonbetaling of het negatieve loon betrekking heeft op een tijdvak van 2025 of eerder, moet u (dat deel van) die betaling of het negatieve loon altijd volgens de hoofdregel behandelen als loon van het tijdvak waarin u het loon uitbetaalt of het negatieve loon terugbetaald krijgt (de loon-insystematiek). Ook als u overigens de loon-oversystematiek toepast.

U wilt de loon-oversystematiek gaan gebruiken
Gaat u voor het eerst loonheffingen inhouden en betalen? Dan hebt u de keuze om de loon-insystematiek of de loon-oversystematiek toe te passen. De loon-oversystematiek mag u alleen gebruiken als u die voor langere tijd van plan bent om te gebruiken. Zie hiervoor onder 'Loon-oversystematiek'.

U wilt de loon-insystematiek gaan gebruiken
Past u de loon-oversystematiek toe, maar wilt u overstappen naar de loon-insystematiek? Dat mag altijd, maar bij voorkeur doet u dat per 1 januari van het volgende jaar.

9.3 Loonbelasting/premie volksverzekeringen berekenen: rekenvoorschriften en tabellen

De loonbelasting/premie volksverzekeringen die u moet inhouden, is gebaseerd op het schijventarief voor de inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen. In 2026 zijn er drie schijven. U vindt deze schijven in tabel 1 van Bijlage 1. Vanaf de tweede schijf berekent u alleen loonbelasting en geen premie volksverzekeringen. Werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt, betalen geen premie AOW, maar wel premie Anw en premie Wlz.

> **Let op**
> Voor werknemers die zijn geboren in 1945 of eerder gelden andere tariefschijven.

Tabellen
De inhouding voor tijdvaklonen moet u vaststellen door gebruik te maken van loonbelastingtabellen waarin u het bedrag aan in te houden loonbelasting/premie volksverzekeringen kunt aflezen.
Zie paragraaf 9.3.1. U kunt de tabellen downloaden van belastingdienst*nl/tabellen.

Rekenvoorschriften
De tijdvaktabellen berekenen wij aan de hand van rekenvoorschriften. Als u een salarissoftwarepakket gebruikt, heeft uw leverancier deze rekenvoorschriften daarin verwerkt. Als u geen gebruikmaakt van een salarissoftwarepakket kunt u de rekenvoorschriften gebruiken om zelf de inhouding geautomatiseerd te berekenen, bijvoorbeeld in een rekenprogramma. U kunt de rekenvoorschriften downloaden van belastingdienst*nl

Ook kunt u het bedrag dat u moet inhouden voor zowel 2026 als eerdere jaren, opvragen bij de BelastingTelefoon: 0800 - 0543. Als u dat wilt, stuurt de BelastingTelefoon u een afdruk van (een deel van) de tabel.

In deze paragraaf krijgt u informatie over:
- hoe u de tabellen gebruikt (zie paragraaf 9.3.1)
- voor welk loon u de witte tabellen gebruikt (zie paragraaf 9.3.2) en voor welk loon u de groene tabellen gebruikt (zie paragraaf 9.3.3)
- de verschillende tijdvaktabellen (zie paragraaf 9.3.4)
- het gebruik van de tabellen in bijzondere situaties (zie paragraaf 9.3.5)
- tabellen voor bijzondere beloningen (zie paragraaf 9.3.6)
- tabellen voor bijzondere groepen werknemers (zie paragraaf 9.3.7)
- herleidingsregels (zie paragraaf 9.3.8)
- bijzondere tarieven (zie paragraaf 9.3.9)
- enkele aandachtspunten bij het gebruik van de tabellen (zie paragraaf 9.3.10).

9.3.1 Hoe gebruikt u de tabellen?
Voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen zijn er de volgende tabellen:
- witte tabellen voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en loon dat daarmee gelijkgesteld is (zie paragraaf 9.3.2)
- groene tabellen voor loon uit vroegere dienstbetrekking en uitkeringen die daarmee gelijkgesteld zijn (zie paragraaf 9.3.3)

Afhankelijk van het soort loon gebruikt u dus de witte of de groene tabellen.

Let op 1
Ook als de dienstbetrekking nog niet is beëindigd, kan toch de groene tabel voor loon uit vroegere dienstbetrekking van toepassing zijn. Bijvoorbeeld bij een ontslaguitkering of transitievergoeding die u uitbetaalt vóór het einde van de dienstbetrekking. Of na een periode van 104 weken inactiviteit van een werknemer die is geschorst, op non-actief is gesteld of tot aan het eind van zijn dienstbetrekking met behoud van loon is vrijgesteld van werk (zie paragraaf 4.3).

Er zijn witte en groene tabellen voor verschillende loontijdvakken (zie paragraaf 9.3.4).

Wonen in Nederland of in het buitenland
Het is voor de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen van belang waar iemand woont. Dat is namelijk bepalend voor het al dan niet mogen toepassen van het belastingdeel van de heffingskortingen. Zie paragraaf 9.3.7 onder 'werknemers en uitkeringsgerechtigden die in het buitenland wonen'. Hiernaast is het van belang of er een belastingverdrag of een internationale socialezekerheidsregeling van toepassing is. Op basis daarvan kunnen er 1 of meer heffingscomponenten niet van toepassing zijn (loonbelasting, premie AOW, premie Anw en premie Wlz). Zie paragraaf 9.3.8.

U gebruikt de witte of groene tabel van het loontijdvak van uw werknemer of de tabel voor bijzondere beloningen (zie paragraaf 9.3.6).

Voor de vraag welke tabel u moet gebruiken, zijn dus de volgende vragen belangrijk:
- Is het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking of loon uit vroegere dienstbetrekking?
- Is het tijdvakloon? Zo ja, wat is het loontijdvak?
- Voor welk woonland wilt u een tabel?
- Is het een bijzondere beloning?
- Hebt u vanwege een internationale situatie een zogenoemde herleidingstabel nodig?

Hoe kiest u de goede kolom?
De witte en de groene tabellen zijn ingedeeld in kolommen. Welke kolom u moet gebruiken, is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer en of u de loonheffingskorting moet toepassen.

Werknemer bereikt de AOW-leeftijd
De kolom voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt, geldt al vanaf de 1e dag van de kalendermaand waarin uw werknemer die leeftijd bereikt (zie ook paragraaf 18.21).

Ook bij een weekloon of een vierwekenloon kiest u voor de kolom 'AOW-leeftijd' als een werknemer dat loon geniet op of na de 1e dag van de maand waarin hij de AOW-leeftijd bereikt.

Voorbeeld 1
Stel de 8e vierwekenperiode van een kalenderjaar loopt van 14 juli tot en met 10 augustus. Uw werknemer bereikt op 8 augustus de AOW-leeftijd.

Geniet uw werknemer het loon over de 8e periode op 31 juli? In juli heeft de werknemer de AOW-leeftijd nog niet bereikt. Gebruik daarom voor zijn hele loon over de 8e periode de bedragen uit de kolom 'Jonger dan de AOW-leeftijd'.

Geniet uw werknemer het loon over de 8e periode op 2 augustus? De werknemer bereikt de AOW-leeftijd in augustus. U gebruikt daarom voor zijn hele loon over de 8e periode de bedragen uit de kolom 'AOW-leeftijd of ouder'.

Let op 2
Als een persoon eenmaal de AOW-leeftijd heeft bereikt dan verandert dat niet meer, ook al wordt de AOW-leeftijd daarna verhoogd. Zie het voorbeeld hierna.

Voorbeeld 2
Dit voorbeeld ziet op de overgang van 2023 naar 2024.
In 2023 was de AOW-leeftijd 66 jaar en 10 maanden. Uw werknemer heeft op 28 december 2023 de AOW-leeftijd bereikt. U gebruikte voor al het loon dat genoten is in december 2023 de bedragen uit de kolom 'AOW-leeftijd en ouder'.
Met ingang van 2024 is de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar. In de maanden januari en februari 2024 heeft de werknemer desondanks de AOW-leeftijd en gebruikt u de kolom 'AOW-leeftijd en ouder'.
Tot en met 2027 blijft de AOW-leeftijd 67 jaar. Bij de overgang naar 2028 kan zich bovenstaande situatie mogelijk weer voordoen.

Loonheffingskorting toepassen
De loonbelasting/premie volksverzekeringen kent 5 heffingskortingen (zie ook hoofdstuk 24) die samen de zogenoemde loonheffingskorting vormen. U mag de loonheffingskorting alleen toepassen als de werknemer of de uitkeringsgerechtigde u schriftelijk, met datum en handtekening, heeft verzocht deze korting toe te passen (zie paragraaf 2.3.1). Voor de jonggehandicaptenkorting geldt een uitzondering (zie paragraaf 24.1.5).

Een aantal heffingskortingen is verwerkt in de loonbelastingtabellen en een aantal berekent u zelf en trekt u af van het bedrag dat u volgens de tabel moet inhouden. De heffingskortingen zijn:
- algemene heffingskorting
  Deze korting is verwerkt in de witte en groene tabellen.
- ouderenkorting
  Deze korting is verwerkt in de witte en groene tabellen in de kolommen voor 'AOW-leeftijd en ouder'.
- arbeidskorting
  Deze korting is verwerkt in de witte tabellen.
- alleenstaande-ouderenkorting
  Vanaf 2024 kan elke werkgever of uitkeringsinstantie die de loonheffingskorting toepast ook de alleenstaande-ouderenkorting toepassen omdat wij per 2024 de loonbelastingtabellen hebben uitgebreid met een extra kolom. Tot en met 2023 kon alleen de SVB de alleenstaande-ouderenkorting toepassen. Als de werknemer/uitkeringsgerechtigde ook de alleenstaande-ouderenkorting bij u wil laten toepassen, moet hij dat schriftelijk bij u aangeven. Daarvoor kunt u gebruik laten maken van het 'Model Opgaaf gegevens voor de loonheffingen', dat daarvoor met ingang van 2024 is aangepast.
- jonggehandicaptenkorting
  Deze korting berekent u zelf en trekt u af van het tabelbedrag, zie verderop in deze paragraaf.

Er zijn tabellen voor Nederland, voor België en andere landen van de landenkring en voor Suriname/Aruba en andere 'derdelanden'.

Voor verrekening van de algemene heffingskorting, de ouderenkorting en de arbeidskorting bepaalt u:
- in welk land (of gebiedsdeel van een land; zie paragraaf 9.3.7) de belastingplichtige fiscaal inwoner is; en
- welke kleur tabel van toepassing is (arbeidskorting of niet); en
- als er sprake is van tijdvakloon, welke tijdvaktabel van toepassing is; en
- of u de kolom 'met loonheffingskorting' of 'zonder loonheffingskorting' moet gebruiken.

Dat doet u aan de hand van de gegevens: het soort loon (uit tegenwoordige of uit vroegere dienstbetrekking), de leeftijd van de werknemer en de relevante gegevens voor het bepalen van de fiscale woonplaats. Dit geldt ook voor de SVB die de alleenstaande-ouderenkorting toepast bij AOW-uitkeringen en AIO-uitkeringen (aanvullende inkomensvoorziening ouderen) voor alleenstaanden en voor alleenstaande ouders.

Jonggehandicaptenkorting
De jonggehandicaptenkorting is niet in de tabellen verwerkt. U moet deze korting zelf per loontijdvak berekenen en aftrekken van het bedrag dat u volgens de tabel moet inhouden. Vaak ondersteunt uw software u daarin. Vraag dat eventueel na bij uw softwareleverancier.

De jonggehandicaptenkorting is voor personen die in Nederland wonen en nog niet de AOW-leeftijd hebben (zie paragraaf 24.1.5). De jonggehandicaptenkorting bedraagt in 2026 € 923 per jaar. Gebruikt u de maandtabel, de vierwekentabel, de weektabel, de dagtabel of de kwartaaltabel, dan is de korting 1/12, 1/13, 1/52, 1/260, respectievelijk 1/4 deel. Heeft uw werknemer of uitkeringsgerechtigde een loontijdvak waarvoor geen tabel bestaat? Dan gebruikt u voor het berekenen van de jonggehandicaptenkorting de herleidingsregels die u ook gebruikt voor het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen (zie paragraaf 9.3.5 onder 'Uw werknemer heeft een loontijdvak waarvoor geen tabel bestaat'). U rondt de bedragen naar boven af op 2 decimalen.

Bedragen herleiden
Voor personen die in het buitenland wonen, gedeeltelijk belasting- of premieplichtig zijn en/of de AOW-leeftijd hebben gelden andere (jaar)bedragen. U moet die bedragen herleiden. Hoe u dat moet doen staat uitgelegd in §5.2 resp. §6.1 van de brochure Rekenvoorschriften voor de geautomatiseerde loonadministratie die u kunt downloaden van belastingdienst*nl

Hoe vindt u het juiste tabelloon?
In de 1e kolom van de witte en groene tabellen staat het tabelloon. Welk tabelloon u moet gebruiken, hangt af van het tijdvakloon van de werknemer of uitkeringsgerechtigde. Zit dat loon tussen 2 in de tabel genoemde bedragen in, dan neemt u het lagere bedrag.

> **Voorbeeld 3**
> Het maandloon van de werknemer is € 2.500. Hij is jonger dan de AOW-leeftijd en u past voor hem de loonheffingskorting toe. U vindt zijn maandloon niet als tabelloon in de maandtabel. Het lagere tabelloon dat het dichtst bij het werkelijke loon ligt, is € 2.497,50. U neemt dan de inhouding die bij dit bedrag hoort uit de juiste kolom. In dit geval is dat de kolom met loonheffingskorting onder 'Jonger dan de AOW-leeftijd'. Gebruikt u de witte tabel, dan neemt u in uw loonadministratie ook het bijbehorende bedrag van de verrekende arbeidskorting op als uw werknemer de loonheffingskorting bij u laat verrekenen.

Loon is hoger dan het hoogste tabelloon
Is het tijdvakloon van een werknemer hoger dan het tabelloon? Dan bepaalt u de inhouding als volgt:
1 U neemt de inhouding die hoort bij het hoogste tabelloon uit de juiste kolom.
2 U berekent het verschil tussen het tijdvakloon en het hoogste tabelloon.
3 U past het tarief van de 3e schijf (49,50%) toe op het verschil tussen het tijdvakloon en het hoogste tabelloon en rondt dit naar beneden af op eurocenten.
4 U telt de inhouding van stap 1 en stap 3 op.

Het kan zijn dat deze handmatige berekening 1 of enkele eurocenten afwijkt van wat u aantreft in uw salarissoftware.

In de witte tabellen is deze korting bij het hoogste tabelloon volledig afgebouwd. Bij een loon dat hoger is dan dat hoogste tabelloon, is de verrekende arbeidskorting daarom ook € 0.

Voorbeeld 4

De bedragen in dit voorbeeld zijn fictief

Het maandloon van uw werknemer is € 12.000. Hij is jonger dan de AOW-leeftijd en u past voor hem de loonheffingskorting toe.

U bepaalt de inhouding als volgt:

1 Bij het hoogste tabelloon (stel € 9.630,00) is de inhouding voor een medewerker die de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt en voor wie u de loonheffingskorting toepast: € 4.001,75.
2 Het verschil tussen het werkelijke loon (€ 12.000) en het hoogste tabelloon (€ 9.630,00) is: € 2.370,00.
3 U past het tarief van de 3e schijf toe op het verschil: 49,50% van € 2.370,00 is: € 1.173,15.
4 De inhouding op het maandloon van € 12.000 is: € 4.001,75 + € 1.173,15 = € 5.174,90.
De verrekende arbeidskorting is € 0,00.

9.3.2 Witte tabellen

De witte tabellen voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen gebruikt u voor:

- loon uit tegenwoordige dienstbetrekking
- loon wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid dat u aan de werknemer betaalt op grond van de loondoorbetalingsverplichting van art. 7:629 BW.
  Deze verplichting geldt in veel gevallen voor een periode van maximaal 104 weken. In enkele gevallen kan die periode verlengd worden. Voor bepaalde werknemers geldt een kortere periode.
  Als u dit loon langer dan deze periode betaalt, gebruikt u vanaf het eerstvolgende genietingsmoment de groene tabel. Als dit loon alleen bestaat uit WAO/WIA-, Wajong- of WAZ-uitkeringen, moet u de groene tabel gebruiken. Zie ook de laatste bullet van deze opsomming.
- WAZO-uitkeringen die UWV rechtstreeks aan de werknemer betaalt
- WAZO-uitkeringen die de werkgever ontvangt via een werkgeversbetaling en aan de werknemer doorbetaalt
- een aanvulling van de werkgever op een WAZO-uitkering, zolang de dienstbetrekking met de werknemer nog niet is beëindigd
- ZW-uitkeringen indien de dienstbetrekking van de werknemer, waarin de ZW-uitkering is ontstaan, nog niet is beëindigd. Als de ZW-uitkering betrekking heeft op een periode nadat de dienstbetrekking is beëindigd, geldt de groene tabel.
- ZW-uitkeringen die voortvloeien uit een vrijwillige bij UWV afgesloten verzekering voor de Ziektewet.
- uitkeringen op grond van de Toeslagenwet die samenlopen met uitkeringen van UWV waarop de witte tabel van toepassing is
- loon op grond van inactiviteit, gedurende maximaal 104 weken, dat u aan de werknemer betaalt, omdat de werknemer het afgesproken werk niet kan uitvoeren
  Inactiviteit van de werknemer kan bijvoorbeeld ontstaan door weersomstandigheden, onvoldoende orders, gebrek aan productiegrondstoffen, bedrijfsstoringen, brand of ziekte of overlijden van de werkgever. Betaalt u dit loon langer dan 104 weken, dan gebruikt u vanaf de 105e week de groene tabel.
- loon op grond van inactiviteit, gedurende maximaal 104 weken, dat u betaalt aan een werknemer die is geschorst, op non-actief is gesteld of tot aan het eind van zijn dienstbetrekking met behoud van loon is vrijgesteld van werk
  Betaalt u dit loon langer dan 104 weken, dan gebruikt u vanaf de 105e week de groene tabel.
- loon voor oproepkrachten zonder werkgarantie als zij opgeroepen worden voor minder dan 3 uur per oproep en u geen afspraken met de werknemer hebt gemaakt over het aantal uren dat hij minimaal werkt
- loon dat UWV doorbetaalt, als gevolg van uw betalingsonmacht (artikel 61 WW)
- samenloop met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van uitkeringen op grond van de WW, WAO, de WIA, de WAZ en de Wajong, die u namens UWV doorbetaalt aan de werknemer. Dit loon uit tegenwoordige dienstbetrekking kan ook een eventuele aanvulling van u zijn (zie paragraaf 9.6.2).
  Zie ook bullet 2 van deze opsomming.
  Hierop is 1 uitzondering: de werknemer krijgt eerst een WW-uitkering en daarna een ZW-uitkering. Voor beide uitkeringen gebruikt u de groene tabel.

Arbeidskorting
In de witte tabellen staat in de kolom 'verrekende arbeidskorting' met welk bedrag aan arbeidskorting rekening is gehouden bij het bepalen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen. Dit bedrag moet u apart in uw loonadministratie vastleggen, omdat u dit in de aangifte loonheffingen en op de jaaropgaaf van uw werknemer moet vermelden. Voor uw werknemer is dit bedrag van belang voor zijn aangifte inkomstenbelasting.

9.3.3 Groene tabellen

De groene tabellen voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen gebruikt u voor:

- loon uit vroegere dienstbetrekking en daarmee gelijkgestelde uitkeringen, bijvoorbeeld uitkeringen op grond van de AOW, Anw, IOAW, IOAZ, WAO/WIA, WAZ, Wajong, WW en soortgelijke buitenlandse arbeidsongeschiktheidsverzekeringen
- ZW-uitkeringen als de werknemer eerst een WW-uitkering krijgt en daarna een ZW-uitkering
- ZW-uitkeringen voor zover deze betrekking hebben op een periode nadat de dienstbetrekking is beëindigd
- aanvulling van de werkgever op een WAZO-uitkering nadat de dienstbetrekking met de werknemer is beëindigd
- pensioenen, daarmee gelijk te stellen uitkeringen uit pensioenfondsen en afkoopsommen en schadeloosstellingen die daarvoor in de plaats komen
- loon wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid dat u aan de werknemer betaalt na afloop van de periode waarvoor de loondoorbetalingsverplichting van art. 7:629 BW geldt
  Voor de periode waarvoor de loondoorbetalingsverplichting van art 7:629 BW geldt gebruikt u voor dit loon de witte tabel. Zie ook paragraaf 9.3.2, tweede bullet.
- loon op grond van inactiviteit (zie paragraaf 9.3.2), vanaf de 105e week dat u dit loon betaalt
  De 1e 104 weken gebruikt u voor dit loon de witte tabel.
- studie-uitkeringen aan een kind van een werknemer die is overleden tijdens zijn dienstbetrekking bij u studie-uitkeringen aan een kind van een werknemer indien dat kind zelfstandig recht heeft op die uitkeringen
- lijfrente-uitkeringen waarvoor u loonbelasting/premie volksverzekeringen moet betalen
- een afkoopsom bij ontslag
- uitkeringen op grond van de Toeslagenwet die niet samenlopen met andere uitkeringen van UWV waarop de witte tabel van toepassing is (zoals bij WAZO en sommige ZW-uitkeringen)
- uitkeringen van de Stichting 1940-1945, de Stichting Friesland 1940-1945 en de Stichting Sneek 1940-1945
- uitkeringen op grond van de Wet uitkeringen vervolgingsslachtoffers 1940-1945 en de Wet uitkeringen burger-oorlogsslachtoffers 1940-1945
- onverplichte uitkeringen, bijvoorbeeld uitkeringen die een studerend kind van een van uw werknemers van u krijgt

9.3.4 Loontijdvak en tijdvaktabellen

Het tijdvak waarover een werknemer loon geniet, heet loontijdvak, bijvoorbeeld een dag, een week, een maand, 4 weken of een kwartaal. In hoofdstuk 5 kunt u meer lezen over wat er bedoeld wordt met 'loontijdvak'. Voor deze verschillende loontijdvakken bestaan tabellen. Er zijn witte en groene tabellen voor dagloon, weekloon, vierwekenloon, maandloon en kwartaalloon. En er bestaan voor elke witte tijdvaktabel varianten voor inwoners van verschillende landen (zie paragraaf 9.3.7, onder 'tabellen voor werknemers en uitkeringsgerechtigden die in het buitenland wonen').

Hoofdregel: tijdvaktabel gebruiken die overeenkomt met loontijdvak
De hoofdregel is: u gebruikt de tijdvaktabel die overeenkomt met het loontijdvak. Als u bijvoorbeeld met uw werknemer een loon per maand hebt afgesproken, is er sprake van een loontijdvak van een maand en gebruikt u de witte maandtabel. Bij pensioenen die u per kwartaal uitkeert, is er sprake van een loontijdvak van een kwartaal. Dan gebruikt u de groene kwartaaltabel. Op deze hoofdregel gelden uitzonderingen in de volgende 2 situaties:

- Het loontijdvak wordt onderbroken, of uw werknemer treedt in het loontijdvak in of uit dienst.
- U hebt parttimewerknemers.

Uitzondering 1: onderbroken loontijdvak of in- of uitdiensttreding in het loontijdvak
Als u in een loontijdvak van bijvoorbeeld een maand 1 of meer dagen geen loon betaalt aan een fulltimewerknemer, is er geen sprake meer van een loontijdvak van een maand. U mag dan de maandtabel niet gebruiken. Want dan zou u rekenen met een te hoog bedrag aan loonheffingskorting. Het loontijdvak is dan samengesteld uit weken en/of dagen voor de dagen waarover u wél loon betaalt, ook al is het loontijdvak van de werknemer geen week of dag. Zie ook hoofdstuk 5, onderdeel 'VCR-notitie §8.1'.
U gebruikt dan de week- en/of dagtabel. Voor elke volle werkweek gebruikt u de weektabel en voor de resterende werkdagen de dagtabel.

In de volgende gevallen gebruikt u de week- en/of dagtabel:

- Een werknemer treedt in de loop van een loontijdvak in of uit dienst waardoor hij in het loontijdvak een aantal dagen geen loon krijgt.
- Een werknemer krijgt in het loontijdvak een aantal dagen geen loon van u, maar een arbeidsongeschiktheidsuitkering rechtstreeks van UWV.
- Een werknemer krijgt een aantal dagen geen loon, omdat hij onbetaald verlof opneemt (zie ook paragraaf 7.7.2. voorbeeld 1 onder Genietingsmoment)

Let op 1
In een tijdvak van een maand zitten voor de tabeltoepassing 65/3 (afgerond 21,67 dagen) verwerkt. In een weektabel zitten 5 dagen verwerkt. Als er sprake is van een onderbroken tijdvak van een maand, moet u de week- en/of dagtabel toepassen, zoals hiervoor toegelicht. U mag met nooit meer dan 21,67 dagen rekenen. Zie hierna voorbeeld 2 en ook hoofdstuk 5, onderdeel 'VCR- notitie §8.9'.

Let op 2
Bij een onderbroken loontijdvak moet u voor de tabeltoepassing het loontijdvak samenstellen. Voor volle weken past u de weektabel toe. Voor de overige dagen past u de dagtabel toe. Zie voorbeelden 3 en 4 van paragraaf 9.3.5.
U mag ook voor het totale aantal dagen van het onderbroken tijdvak de dagtabel toepassen. Dat levert veelal een klein verschil op aan in te houden loonbelasting/premie volksverzekeringen. Dat is toegestaan.

Let op 3
Als een werknemer in verband met ziekte in het loontijdvak 1 of meer dagen geen loon van u krijgt (zogenoemde 'wachtdagen') dan is er geen sprake van het doorbreken van het loontijdvak. U blijft de reguliere tijdvaktabel gebruiken voor het lagere loon van dat tijdvak. U vermeldt dan in de aangifte loonheffingen wel code 'Z' van de incidentele inkomstenvermindering.

Uitzondering 2: parttimerregeling
De hoofdregel en uitzondering 1 voor het gebruik van de tijdvaktabellen gelden niet voor parttime-werknemers (werknemers die gewoonlijk op minder dan 5 dagen per week werken). Voor deze werknemers gebruikt u de tijdvaktabel die overeenkomt met het uitbetalingstijdvak. U kijkt dus naar de frequentie waarmee u het loon uitbetaalt en niet naar het werkelijke loontijdvak. Zie hoofdstuk 5, onderdeel 'VCR-notitie §8.1.2'.

Het doet er niet toe of de parttimewerknemer binnen het loontijdvak regelmatig of onregelmatig werkt, bijvoorbeeld de ene week 3 en de andere week 4 dagen. Of dat de parttimewerknemer onbetaald verlof opneemt.

Als een fulltimer tijdelijk 1 of meer dagen per week onbetaald verlof opneemt (deeltijdverlof) en deze periode binnen het kalenderjaar dan meer dan 50% van de weken duurt, dan geldt voor die werknemer de parttimerregeling: u blijft de reguliere tabel gebruiken. Duurt die periode in het kalenderjaar niet langer dan 50% van de weken, dan geldt de parttimerregeling niet. U moet dan de dagtabel toepassen. Zie voorbeeld 5 hierna. Voor meer informatie, zie het standpunt van de kennisgroep: KG:204:2023:1.

Let op 4
Deze parttimerregeling geldt ook voor fulltimewerknemers die op 4 dagen werken. Bijvoorbeeld werknemers met een fulltimecontract van 36 uur die 4 keer 9 uur werken.
Bij de parttimerregeling mag u niet de kwartaaltabel gebruiken.

Voorbeeld 1
Een werknemer heeft een loontijdvak van 3 dagen. Dat wil zeggen dat zijn loon per periode van 3 dagen wordt vastgesteld. Dit kan bijvoorbeeld een parttimemedewerker zijn die 3 dagen per week werkt. Maar u betaalt het loon per maand uit. U gebruikt nu niet de tabel die hoort bij het loontijdvak (de witte dagtabel), maar de witte maandtabel.

Voorbeeld 2
U maakt gebruik van een oproepkracht zonder verschijningsplicht (zie ook paragraaf 9.3.5 onder 'U hebt oproepkrachten in dienst'). U roept hem (bijna) elke week voor 1 dag op. U betaalt hem per week uit. Omdat de dienstbetrekking telkens na de oproep eindigt, moet u de dagtabel toepassen. Het feit dat u hem per week betaalt, maakt niet uit.

Voorbeeld 3
Een parttimewerknemer treedt halverwege maart bij u in dienst. Hij werkt 2 dagen per week, op maandag en dinsdag. Er zitten dan nog 3 maandagen en dinsdagen in maart. U betaalt zijn loon per maand uit. Ondanks dat hij in maart loon krijgt over 6 dagen (zijn eigenlijke loontijdvak is dan 6 dagen) treedt hiervoor het uitbetalingstijdvak (maand) in de plaats. Dan moet u over maart de witte maandtabel gebruiken. Dit is een andere systematiek dan bij de fulltimewerknemer van voorbeeld 4 van paragraaf 9.3.5. U mag dus niet 6 keer de witte dagtabel gebruiken.

Voorbeeld 4
Een parttimewerknemer neemt een week onbetaald verlof. U betaalt zijn loon per maand uit. Het uitbetalingstijdvak treedt in de plaats van het eigenlijke loontijdvak. U gebruikt de witte maandtabel, net als in de maanden waarin de werknemer geen onbetaald verlof neemt. Dit is een andere systematiek dan bij de fulltimewerknemer van voorbeeld 5b van paragraaf 9.3.5.

Voorbeeld 5
Een fulltime werknemer met een maandloon neemt gedurende 12 maanden 1 dag per week onbetaald verlof op. De periode begint op 1 oktober van dit jaar en eindigt op 30 september van het volgende jaar. Voor dit jaar is er geen sprake van een periode van meer dan 50% van de weken waarin het onbetaalde verlof van toepassing is. U moet de dagtabel toepassen. U berekent de loonbelasting/premie volksverzekeringen als volgt:

1 U berekent het aantal dagen waarvoor u loon betaalt.
2 U deelt het loon dat u voor die maand betaalt door dat aantal dagen.
3 Op dat dagbedrag past u de dagtabel toe.
4 De inhouding en de verrekende arbeidskorting van de dagtabel vermenigvuldigt u met het aantal dagen.
5 De uitkomst daarvan is de inhouding op het loon dat u die maand uitbetaalt.

Voor volgend jaar duurt die periode wel langer dan 50% van de weken. Vanaf 1 januari van dat jaar past u op het loon dat u maandelijks uitbetaalt de maandtabel toe.

Let op 6
Ontvangt uw werknemer rechtstreeks van UWV een uitkering voor een periode dat de werknemer in het geheel niet bij u werkt? Bijvoorbeeld vanwege zwangerschapsverlof of betaald ouderschapsverlof? En u betaalt de werknemer geen loon of aanvulling door? Dan geniet de werknemer van u geen loon. Er is sprake van volledig onbetaald verlof. Dan kan er sprake zijn van onderbreking van het loontijdvak, zoals in voorbeeld 5.

9.3.5 Tijdvaktabellen: bijzondere situaties

Voor de volgende bijzondere situaties gelden speciale regels voor het gebruik van de tijdvaktabellen:

- Uw werknemer heeft een loontijdvak van een dag.
- Uw werknemer heeft een loontijdvak van 6 of 7 dagen.
- Uw werknemer heeft een loontijdvak van korter dan een dag.
- Uw werknemer heeft een loontijdvak van een jaar.
- Uw werknemer heeft een loontijdvak waarvoor geen tabel bestaat.
- Uw werknemer heeft verschillende loontijdvakken.
- U doet nabetalingen van tijdvakloon (vertraagd uitbetaald tijdvakloon).
- Het kalenderjaar heeft 53 weken en uw werknemer heeft een loontijdvak van een week of 4 weken.
- U hebt studenten of scholieren in dienst.
- U hebt oproepkrachten in dienst.
- U neemt een werknemer in dienst voor de duur van een paar dagen, met loonbetaling per maand.

Uw werknemer heeft een loontijdvak van een dag
Als het loon afhankelijk is van het aantal gewerkte dagen, is het loontijdvak een dag, ook al betaalt u bijvoorbeeld per week of per maand uit.

Voorbeeld 1
Een fulltimer met een uurloon van € 20, werkt in april 72 uur op 18 dagen en in mei 92 uur op 23 dagen. Hij krijgt maandelijks uitbetaald. Voor april is dat € 1.440 en voor mei € 1.840. Het loon is in dit voorbeeld afhankelijk van het aantal gewerkte uren en daarom is het loontijdvak dan de dag. U past de dagtabel als volgt toe:

- april: € 1.440 / 18 = € 80 per dag. U bepaalt met de dagtabel de inhouding die bij € 80 hoort.
- mei: € 1.840 / (65/3) = € 84,91 per dag. U bepaalt met de dagtabel de inhouding die bij € 84,91 hoort. U rekent niet met 23 dagen, omdat het maximum waar u voor een maand rekening mag houden 65/3 dag is.

Uw werknemer heeft een loontijdvak van 6 of 7 dagen
Als het loontijdvak 6 of 7 dagen is, gebruikt u de weektabel alsof uw werknemer 5 dagen heeft gewerkt.

Uw werknemer heeft een loontijdvak van korter dan een dag
Als het loontijdvak korter is dan een dag, terwijl niet de uitzondering van parttimerregeling of studenten- en scholierenregeling van toepassing is, moet u rekenen met een loontijdvak van een dag.

Uw werknemer heeft een loontijdvak van een jaar
Als het loontijdvak een jaar is, gebruikt u in principe het schijventarief (zie tabel 1 achter in dit handboek) en verrekent u de heffingskortingen die van toepassing zijn (zie tabel 2a/2b).

Maar om de loonbelasting/premie volksverzekeringen te berekenen, mag u de volgende praktische werkwijze gebruiken:
- U deelt het jaarloon door 4.
- Op dit kwart van het jaarloon past u de kwartaaltabel toe die geldt op het genietingsmoment van het jaarloon.
- U vermenigvuldigt de uitkomst met 4.

In plaats van de kwartaaltabel mag u ook de vierwekentabel gebruiken (u neemt 1/13 van het jaarloon, past de vierwekentabel toe en vermenigvuldigt de uitkomst met 13) of de maandtabel (u neemt 1/12 van het jaarloon, past de maandtabel toe en vermenigvuldigt de uitkomst met 12). Bij voorkeur gebruikt u de kwartaaltabel, want die leidt tot de minste (afrondings)verschillen. U mag niet de dagtabel gebruiken.

Uw werknemer heeft een loontijdvak waarvoor geen tabel bestaat
Als uw werknemer een loontijdvak heeft waarvoor geen tabel bestaat, moet u de inhouding herleiden uit een tabel die wel bestaat. Daarbij knipt u het loon op in delen waarvoor wél een tijdvaktabel bestaat.

Voorbeeld 2
Het loontijdvak is 6 maanden. Het loon per 6 maanden is € 6.000. U bepaalt de loonbelasting/premie volksverzekeringen als volgt:
1 Herleid het loon tot loon voor een tijdvak waarvoor wel een tabel bestaat. In dit geval is herleiding tot een maandloon handig.
2 Bepaal met de maandtabel de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de arbeidskorting voor 1/6 deel van het loon (€ 1.000).
3 Vermenigvuldig de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de arbeidskorting met 6.

U hebt nu de juiste loonbelasting/premie volksverzekeringen en arbeidskorting voor het loontijdvak van 6 maanden.

Voorbeeld 3
Het loontijdvak is 3,5 dag. Het loon voor dat loontijdvak is € 350. U bepaalt de loonbelasting/premie volksverzekeringen als volgt:
1 Herleid het loon tot loon voor een tijdvak waarvoor wel een tabel bestaat. In dit geval is herleiding tot een loon per dag handig.
2 Bepaal met de dagtabel de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de arbeidskorting voor 1/4 deel van het loon (€ 87,50). Een halve dag is bij het gebruik van de dagtabel ook een dag.
3 Vermenigvuldig de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de arbeidskorting met 4.

U hebt nu de juiste loonbelasting/premie volksverzekeringen en arbeidskorting voor het loontijdvak van 3,5 dag.

Voorbeeld 4

In dit voorbeeld zijn de kalender en de inhoudingen fictief.

April							
week	**ma**	**di**	**wo**	**do**	**vr**	**za**	**zo**
14			1	2	3	4	5
15	6	7	8	9	10	11	12
16	13	14	15	16	17	18	19
17	20	21	22	23	24	25	26
18	27	28	29	30			

Uw werknemer treedt in week 15 op donderdag 9 april in dienst. De periode van 9 tot en met 30 april valt in 4 weken met 16 werkdagen, als volgt verdeeld week 15: 2 dagen, week 16: 5 dagen, week 17: 5 dagen en week 18: 4 dagen. De werknemer geniet het loon over de periode van 9 tot en met 30 april. Het loontijdvak is dan ook de periode van 9 tot en met 30 april. Dit noemen we wel een 'afwijkend loontijdvak' omdat dit afwijkt van de standaard loontijdvakken. Omdat daarvoor geen tabel is, moet u voor de tabeltoepassing de inhouding herleiden uit een tabel die wel bestaat.

Voor die 1e niet-volle maand, de maand van indiensttreding, betaalt u de werknemer € 1.600.
Bij volle maanden gebruikt u de witte maandtabel, maar in deze maand, 'knipt' u als volgt:

- week 15: 2 dagen
- week 16 en 17: 5 dagen (2 volle weken)
- week 18: 4 dagen.

Het afwijkende tijdvak bestaat dus uit 2 weken plus 6 dagen. U berekent de inhouding met de witte loonbelastingtabel als volgt:

- 2 keer de weektabel over € 500 (= (€ 1.600 : 16) x 5). Stel de inhouding is € 60,48 per week
- 6 keer de dagtabel over € 100 (= € 1.600 : 16). Stel de inhouding is € 12,10 per dag

U houdt op het loon voor dit afwijkende loontijdvak in: 2 keer € 60,48 + 6 keer € 12,10 = € 193,56.
U mag ook 16 keer de dagtabel toepassen, dat wil zeggen dat u 16 keer € 12,10 = € 193,60 berekent.

Voorbeeld 5a

In dit voorbeeld zijn de kalender en de inhoudingen fictief.

augustus							
week	**ma**	**di**	**wo**	**do**	**vr**	**za**	**zo**
31		1	2	3	4	5	6
32	7	8	9	10	11	12	13
33	14	15	16	17	18	19	20
34	21	22	23	24	25	26	27
35	28	29	30	31			

Een werknemer heeft een vast maandloon van € 2.100 en een werkweek van maandag tot en met vrijdag. Augustus heeft 23 werkdagen. Deze werkdagen liggen in dit voorbeeld in de weken 31 t/m 35. De werknemer neemt op woensdag 23 augustus (week 34) 1 dag onbetaald verlof. Over augustus heeft hij afgesproken met zijn werkgever dat hij 1 dag minder loon krijgt: 20,67/21,67 van € 2.100 = € 2.003,09.
Het afwijkende loontijdvak berekent u als volgt:

- week 31: 4 dagen
- week 32 en 33: 2 x 5 dagen (2 volle weken)
- week 34: 4 dagen
- week 35: 4 dagen

Dit zijn in totaal 22 dagen. Hoewel dit een afwijkend loontijdvak is, zitten er ten minste nog 21,67 dagen in. Daarom past u voor deze onderbroken maand 'gewoon' de witte maandtabel toe op het lagere loon van € 2.003,09.

Omdat er in dit voorbeeld sprake is van onbetaald verlof, vult u de code incidentele inkomstenvermindering in met 'O' (onbetaald verlof).

Voorbeeld 5b
Zou de werknemer van voorbeeld 5a 4 dagen onbetaald verlof hebben gehad (van 18 t/m 23 augustus), met voor 4 dagen minder loon, bijvoorbeeld 17,67/21,67 van € 2.100 = € 1712,37, dan berekent u de inhouding met de witte loonbelastingtabel als volgt:
- week 31: 4 dagen
- week 32: 5 dagen (1 volle week)
- week 33: 4 dagen
- week 34: 2 dagen
- week 35: 4 dagen

Dit zijn in totaal 19 dagen. Dit is een afwijkend loontijdvak, waar geen standaardtabel voor is. Dus u moet herleiden:
- 1 keer de weektabel over € 450,62 (= (€ 1.712,37 : 19) x 5). Stel de inhouding is € 40,33 per week
- 14 keer de dagtabel over € 90,12 (= € 1.712,37 : 19). Stel de inhouding is € 8,07 per dag.

U houdt op het loon voor dit afwijkende loontijdvak in: 1 keer € 40,33 + 14 keer € 8,07 = € 153,31. U mag ook 19 keer de dagtabel toepassen, dat wil zeggen dat u 19 keer € 8,07 = € 153,33 berekent.

Omdat er in dit voorbeeld sprake is van onbetaald verlof, vult u in de aangifte loonheffingen de code incidentele inkomstenvermindering in met 'O' (onbetaald verlof).

Uw werknemer heeft verschillende loontijdvakken
Mogelijk betaalt u uw werknemer, naast zijn periodieke loon nog een beloning (geen nabetaling) over een ander loontijdvak. Een werknemer ontvangt bijvoorbeeld naast het maandsalaris elke 3 maanden een afrekening van zijn provisie. U mag kiezen uit 2 manieren om de loonbelasting/premie volksverzekeringen over het andere loontijdvak te berekenen:
- U gebruikt de tabel voor bijzondere beloningen (zie paragraaf 9.3.6).
- U voert een herberekening uit (zie hierna onder 'Herberekeningsmethode').

De uitkomsten van de 2 berekeningen kunnen verschillen. U mag zelf kiezen welke manier u gebruikt.

Let op
Bij 2 of meer lonen uit vroegere dienstbetrekking, zoals pensioenen of lijfrenten, met verschillende loontijdvakken moet u altijd de herberekeningsmethode gebruiken.

Herberekeningsmethode
Als de werknemer beloningen over verschillende tijdvakken krijgt, kunt u de loonbelasting/premie volksverzekeringen over het langste tijdvak bepalen door een herberekening. Bij een herberekening neemt u de volgende stappen:

1 Tel het loon van het langste tijdvak op bij alle andere lonen die in dat tijdvak belast zijn of nog belast moeten worden.
2 Bepaal met de tabel die geldt voor het langste tijdvak, de loonbelasting/premie volksverzekeringen over dit totale loon, en de bijbehorende arbeidskorting. U gebruikt de tabel die geldt op het moment dat u het loon over het langste tijdvak uitbetaalt. En u gaat uit van het loon van kolom 14 van de loonstaat (het tabelloon).
3 Bepaal met diezelfde tabel de loonbelasting/premie volksverzekeringen over het totaal van het andere loon, en de bijbehorende arbeidskorting, dus zonder rekening te houden met het loon over het langste tijdvak. Dit bedrag kan afwijken van wat u daadwerkelijk op het eerdere loon hebt ingehouden en van wat u eerder aan arbeidskorting hebt bepaald.
4 Trek de loonbelasting/premie volksverzekeringen die u hebt berekend bij stap 3 af van de loonbelasting/premie volksverzekeringen die u hebt berekend bij stap 2.

Doe hetzelfde met de arbeidskorting. Het verschil is het bedrag dat u moet inhouden op het loon over het langste tijdvak, en het bijbehorende bedrag aan arbeidskorting.

Voorbeeld 6
De bedragen in dit voorbeeld zijn fictief
Een werknemer van 25 jaar voor wie u de loonheffingskorting toepast, heeft elke maand een regulier loon van € 1.000. In april betaalt u ook de provisie over januari, februari en maart uit. Deze provisie is € 800.

Het langste loontijdvak is hier de periode januari tot en met maart, de periode waar de provisie betrekking op heeft. Het totale loon (tabelloon) van dat tijdvak (een kwartaal) is 3 x € 1.000 + € 800 = € 3.800. Voor dit tijdvak is een tabel beschikbaar. U gebruikt de tabel die geldt op het moment dat u de provisie uitbetaalt, dus de witte kwartaaltabel die geldig is in april.
Volgens de witte kwartaaltabel voor inwoners van Nederland is de loonbelasting/premie volksverzekeringen over dit loon € 220,00. De arbeidskorting die hierbij hoort, is € 500,00.

U bepaalt wat u op het totaal van het reguliere loon van januari, februari en maart (€ 3.000) zou moeten inhouden. Daarbij gebruikt u ook de witte kwartaaltabel voor inwoners van Nederland die geldig is in april. De loonbelasting/premie volksverzekeringen over € 3.000 is € 155,00. De arbeidskorting die hierbij hoort, is € 255,00. Op de provisie van € 800 houdt u in: € 220,00 - € 155,00 = € 65,00. De bijbehorende arbeidskorting is: € 500,00 - € 255,00 = € 245,00.

Voorbeeld 7
De bedragen in dit voorbeeld zijn fictief
Een werknemer van 41 jaar voor wie u de loonheffingskorting toepast, heeft in januari en februari een loon van € 1.000. Op 1 maart treedt hij in dienst bij een nieuwe werkgever. In april krijgt hij van u nog de provisie over het 1e kwartaal (januari, februari, maart). Deze provisie is € 800.

Het langste loontijdvak bij u is de periode van januari tot en met maart, de periode waar de provisie betrekking op heeft. Maar omdat de werknemer in maart niet meer voor u gewerkt heeft, is het feitelijke loontijdvak een periode van 2 maanden. Het totale loon (tabelloon) van dat tijdvak is (2 x € 1.000) + € 800 = € 2.800. Voor deze periode is geen tabel. Daarom moet u de tabel herleiden (zie hierboven bij 'Uw werknemer heeft een loontijdvak waarvoor geen tabel bestaat'). U deelt daarbij het totale loonbedrag door 2 en gebruikt de maandtabel die geldig is in april. De uitkomst vermenigvuldigt u met 2.

U berekent de loonbelasting/premie volksverzekeringen over de provisie voor een inwoner uit Nederland nu als volgt:

1 Bereken de loonbelasting/premie volksverzekeringen over het totale loon van € 2.800. Dit is: 2 x loonbelasting/premie volksverzekeringen over een maandloon van € 1.400,00 = (2 x € 90,00) € 180,00. De bijbehorende arbeidskorting is (2 x € 200,00) € 400,00.
2 Bereken wat de loonbelasting/premie volksverzekeringen over het totaal van de eerdere maandlonen geweest zou zijn. Dit is: 2 x loonbelasting/premie volksverzekeringen over € 1.000 = (2 x € 51,00) € 102,00. De bijbehorende arbeidskorting is (2 x € 85,00) € 170,00.
3 Trek de loonbelasting/premie volksverzekeringen die u hebt berekend bij stap 2 af van de loonbelasting/premie volksverzekeringen die u hebt berekend bij stap 1. Doe hetzelfde met de arbeidskorting. Op de provisie van € 800 houdt u in: € 180,00 - € 102,00 = € 78,00. De bijbehorende arbeidskorting is: € 400,00 - € 170,00 = € 230,00.

U doet nabetalingen van tijdvakloon (vertraagd uitbetaald tijdvakloon)

Voor nabetalingen van tijdvakloon (ook wel: vertraagd uitbetaald tijdvakloon), zoals regulier loon, maar ook overwerkloon, provisies of cao-loonsverhogingen met terugwerkende kracht, mag u de tabellen voor bijzondere beloningen gebruiken (zie paragraaf 9.3.6). Maar u mag ook de tijdvaktabellen gebruiken. In dat geval moet u de herberekeningsmethode gebruiken (zie hierboven bij 'Uw werknemer heeft verschillende loontijdvakken').

Er is 1 uitzondering hierop: u moet de tijdvaktabel toepassen als de nabetaling betrekking heeft op een achteraf vastgesteld tijdvakloon of een achteraf vastgestelde uitkering die u in 1 keer uitbetaalt, terwijl u de werknemer of de uitkeringsgerechtigde over de nabetalingsperiode niet eerder een tijdvakloon hebt betaald. Het gaat bijvoorbeeld om de volgende situaties:

- U betaalt de werknemer geen regulier loon meer uit. Na verloop van tijd betaalt u het niet-betaalde loon toch nog uit.
- U kent een uitkeringsgerechtigde met terugwerkende kracht een pensioen toe (aanlooptermijnen).

U berekent dan de loonbelasting/premie volksverzekeringen als volgt:

1 Herleid het bedrag tot een (gemiddeld) tijdvakloon.
2 Gebruik de loonbelastingtabel die op dat moment geldt. U mag voor deze nabetalingen niet de tabel voor bijzondere beloningen gebruiken.
3 Vermenigvuldig het bedrag in de tabel met het aantal loontijdvakken waarop de betaling betrekking heeft.

Op deze manier zijn er in een jaar bijvoorbeeld meer dan 12 loontijdvakken van een maand en kunt u gedurende het jaar ook meer dan 12x de maandtabel toepassen. De werknemer heeft dan een nettovoordeel omdat u dan ook meer dan 12x een maandbedrag aan loonheffingskorting toepast. Wij verrekenen dit voordeel van de extra heffingskorting via de aanslag inkomstenbelasting van uw werknemer. Uw werknemer is dit voordeel dan weer kwijt. Om te voorkomen dat u te veel loonheffingskorting berekent, kunt u meer loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden dan de tabel aangeeft. Maar u mag dit alleen doen met toestemming van uw werknemer. Zie paragraaf 9.3.10 onder 'Vrijwillig hogere inhouding'.

Voorbeeld 8

Een werknemer van 36 jaar oud verdient € 2.500 per maand. U ontslaat hem en betaalt hem per oktober 2025 geen regulier loon meer uit. In een ontslagprocedure bepaalt de rechter dat het ontslag onterecht was. U hervat per april 2026 de reguliere loonbetalingen en u betaalt de werknemer in april 2026 in 1 keer 6 maandlonen uit (totaal € 15.000). Er zijn geen andere inkomsten. De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen en voor de Zvw.

Bij loon-insystematiek
U gebruikt voor elk nabetaald maandloon van € 2.500 de witte maandtabel die in april 2026 geldt. De loonbelasting/premie volksverzekeringen (voor inwoners van Nederland) hierover is bijvoorbeeld € 300,00. Dit bedrag vermenigvuldigt u daarna met 6. Het hele loon (€ 15.000) en de totale loonbelasting/premie volksverzekeringen (€ 1.800,00) geeft u, samen met het reguliere loon over april, aan in de aangifte over april.

Bij loon-oversystematiek
U rekent aan januari, februari en maart 2026 alsnog € 2.500 loon toe en verwerkt dat in die maanden in de salarisadministratie. U gebruikt voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen de witte maandtabel die respectievelijk in januari, februari en maart 2026 geldt. Voor de overige 3 loontijdvaknabetalingen van € 2.500, die betrekking hebben op 2025, gebruikt u de witte maandtabel die in april 2026 geldt. U vermenigvuldigt het bedrag uit de tabel dat hoort bij € 2.500 met 3. De lonen die u aan januari, februari en maart 2026 hebt toegerekend, neemt u op in de aangifte over die tijdvakken of u verzendt daarvoor een correctie. Het loon over de 3 tijdvakken van 2025 en de bijbehorende loonbelasting/premie volksverzekeringen geeft u, samen met het reguliere loon over april, aan in de aangifte over april 2026.

Werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw
De premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw moet u op een andere manier berekenen, namelijk door middel van voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) (zie hoofdstuk 6 en paragraaf 7.7.3). U bepaalt eerst voor welke loontijdvakken u in 2026 loon betaalt. Deze loontijdvakken leiden tot een toevoeging aan het cumulatief maximum premie- en bijdrageloon. De loontijdvakken van 2025 tellen dus niet mee. In dit voorbeeld is dat tijdvak januari tot en met maart voor de nabetaling en april voor het reguliere loon. Het totale loon, dus ook het loon dat betrekking heeft op tijdvakken van vóór 2026, hoort tot het cumulatieve loon voor de werknemersverzekeringen en het bijdrageloon van april 2026.

Kalenderjaar heeft 53 weken en uw werknemer heeft een loontijdvak van een week of van 4 weken
Soms heeft een kalenderjaar 53 weken. Als uw werknemer een loontijdvak van een week heeft, moet u ook voor het loon over de 53e week de weektabel gebruiken.

Heeft uw werknemer een loontijdvak van 4 weken, dan zijn er voor het loon over de 53e week 2 situaties mogelijk:
- U betaalt het loon over de 13e periode van 4 weken en het loon over de 53e week afzonderlijk. In dat geval gebruikt u voor het loon over de 13e periode van 4 weken de vierwekentabel en voor het loon over de 53e week de weektabel.
- U betaalt het loon over de 13e periode en het loon over de 53e week in 1 keer. Er is dan sprake van een loontijdvak van 5 weken. Voor dit loontijdvak bestaat geen tabel. U moet de tabel dan herleiden naar een loon over een tijdvak waarvoor wel een tabel bestaat (zie hierboven bij 'Uw werknemer heeft een loontijdvak waarvoor geen tabel bestaat'). Bijvoorbeeld door het loon te delen door 5. Dan gebruikt u de weektabel en vermenigvuldigt u de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de arbeidskorting met 5.

Als u voor een werknemer de loonheffingskorting toepast, mag u dit ook voor de 53e week doen.

Let op
U berekent op deze manier misschien meer loonheffingskorting dan waar de werknemer recht op heeft. Wij verrekenen dit voordeel van de extra heffingskorting via de aanslag inkomstenbelasting van uw werknemer. Uw werknemer is dit voordeel dan weer kwijt. Om te voorkomen dat u te veel loonheffingskorting berekent, kunt u meer loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden dan de tabel aangeeft. Maar u mag dit alleen doen met toestemming van uw werknemer. Zie paragraaf 9.3.10 onder 'Vrijwillig hogere inhouding'.

U hebt studenten of scholieren in dienst

Voor studenten en scholieren kunt u op verzoek van de werknemer de studenten- en scholierenregeling gebruiken (zie paragraaf 18.16). U gaat dan uit van een loontijdvak van een kalenderkwartaal, ook al is het werkelijke loontijdvak anders. U gebruikt dan de kwartaaltabel. Het effect van deze regeling is meestal dat u minder loonbelasting/premie volksverzekeringen inhoudt dan wanneer u de gewone tijdvaktabel zou gebruiken.

Let op

Er is bij gebruik van deze regeling geen onderscheid in tijdvakloon of bijzonder loon.

Voorbeeld studenten- en scholierenregeling

In dit voorbeeld zijn de inhoudingsbedragen fictief.

	Loon	Cumulatief loon	Inhouding kwartaaltabel	Inhouding op beloning
April	€ 1000	€ 1000	€ 0	€ 0
Mei	€ 1000	€ 2000	€ 0	€ 0
Vakantiebijslag	€ 300	€ 2300	€ 36,75	€ 36,75
Juni	€ 1000	€ 3300	€ 176,25	€ 139,50

U hebt oproepkrachten in dienst

Voor het bepalen van het loontijdvak – en dus de loonbelastingtabel – van oproepkrachten en werknemers met een nul-urencontact, zijn de overeenkomst en de feitelijke situatie van belang. Zie paragraaf 18.12 voor meer informatie over oproepkrachten.

Oproepkrachten met verschijningsplicht (ook nul-urencontracten)

Bij oproepkrachten met verschijningsplicht loopt de dienstbetrekking door. Er zijn 2 mogelijkheden:

- Het gaat om iemand die valt onder de zogenoemde parttimerregeling (zie paragraaf 9.3.4, onder 'Uitzondering 2: parttimerregeling'). Dan is het loontijdvak gelijk aan het uitbetalingstijdvak.
- Het gaat niet om een parttimer. Dan bepaalt u per oproep wat het loontijdvak is.
  De hoofdregel voor het gebruik van tijdvaktabellen geldt (zie paragraaf 9.3.4, onder 'Hoofdregel: tijdvaktabel gebruiken die overeenkomt met tijdvakloon').

Oproepkrachten zonder verschijningsplicht

Bij oproepkrachten zonder verschijningsplicht zijn er 3 situaties mogelijk:

- De 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 fulltimecontract voor een bepaalde periode. In dit geval bepaalt u per oproep wat het loontijdvak is en u gebruikt de bijbehorende tijdvaktabel.
- De oproepkracht wordt voor een langere periode opgeroepen en werkt in die periode gewoonlijk op minder dan 5 dagen per week. In deze situatie geldt de regeling voor parttimers (zie paragraaf 9.3.4, onder 'Uitzondering 2: parttimerregeling'). Het loontijdvak is gelijk aan het uitbetalingstijdvak.
- De oproepkracht wordt voor een korte periode opgeroepen. U bepaalt dan per oproep wat het loontijdvak is en u gebruikt de bijbehorende tijdvaktabel.

U neemt een werknemer in dienst voor de duur van een paar dagen, met loonbetaling per maand

Als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van minder dan 5 dagen, is het feitelijke loontijdvak de periode van die paar dagen. Maar als u het loon per maand betaalt, geldt voor de toepassing van de loonbelastingtabel (en ook voor het tijdvakmaximum voor de werknemersverzekeringen en de Zorgverzekeringswet) een loontijdvak van een maand.
Zie het standpunt van de kennisgroep: KG:204:2025:1.

9.3.6 Tabellen voor bijzondere beloningen

Een bijzondere beloning is een eenmalige beloning of een beloning die u in de regel eenmaal per jaar toekent. Een bijzondere beloning staat los van een loontijdvak. Betaalt u uw werknemer zijn loon over een jaar eenmaal per jaar uit, dan is dat dus geen bijzondere beloning maar gewoon tijdvakloon.

Voor bijzondere beloningen zijn er speciale tabellen om de loonbelasting/premie volksverzekeringen te bepalen: de tabellen voor bijzondere beloningen. Er zijn witte en groene tabellen voor bijzondere beloningen (zie paragraaf 9.3.2 en 9.3.3). U kunt de tabellen downloaden van belastingdienst*nl/tabellen.

De tabellen voor bijzondere beloningen gebruikt u voor de volgende bijzondere beloningen:
- gratificaties, tantièmes, transitievergoedingen of andere schadeloosstellingen
- vakantiebijslag
- eindejaarsuitkering
- uitbetaling van niet-opgenomen vakantiedagen

Let op 1
Vakantiebijslag die u bijvoorbeeld maandelijks uitbetaalt, hoort tot het maandloon. U past dan op het totaal de maandtabel toe.

Voor de volgende tijdvakbeloningen mag u de tabel voor bijzondere beloningen gebruiken:
- beloningen over een ander tijdvak, bijvoorbeeld achteraf betaalde provisies, loonsverhogingen met terugwerkende kracht of overwerkloon
- nabetalingen die betrekking hebben op tijdvakken van een vorig kalenderjaar
- afkoopsommen van lijfrenten, voor zover de afkoopsom niet meer is dan € 5.429 (zie paragraaf 9.6.1)

Maar bij deze beloningen mag u ook kiezen voor de tijdvaktabel. In dat geval moet u de herberekeningsmethode gebruiken (zie paragraaf 9.3.5, onder 'Uw werknemer heeft verschillende loontijdvakken').

Verrekeningspercentage loonheffingskorting
De loonheffingskorting bestaat veelal uit een opbouwdeel en een afbouwdeel. Daardoor is die afhankelijk van de hoogte van het inkomen. Om rekening te houden met de opbouw en afbouw van de arbeidskorting en de afbouw van de algemene heffingskorting bij bijzondere beloningen staat in de tabellen de kolom 'Verrekeningspercentage loonheffingskorting' voor werknemers voor wie u de loonheffingskorting toepast. De verrekende loonheffingskorting sluit daarmee beter aan bij de inkomstenbelasting die uw werknemer over zijn loon moet betalen.

Met het positieve verrekeningspercentage corrigeert u het teveel aan loonheffingskorting. Met het negatieve percentage corrigeert u het tekort. Voor het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen mag u het verrekeningspercentage optellen bij het percentage uit de kolom 'standaardtarief'. U mag de 2 percentages ook afzonderlijk toepassen.

Let op 2
Het gebruik van het verrekeningspercentage kan soms toch nog tot een te hoge of te lage inhouding leiden ten opzichte van wat uw werknemer via zijn aangifte inkomstenbelasting moet betalen. In deze situatie kunt u het volgende doen:
- meer loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden dan de tabel aangeeft
  U mag dit alleen doen met toestemming van uw werknemer. Zie paragraaf 9.3.10 onder 'Vrijwillig hogere inhouding'.
- minder loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden
  Voor meer informatie hierover zie hieronder bij 'Machtiging lager percentage'.

Jaarloon uitgangspunt voor de tabellen voor bijzondere beloningen
Voor de tabellen voor bijzondere beloningen hebt u een jaarloon nodig. U baseert dit jaarloon op het loon uit kolom 14 van de loonstaat (zie paragraaf 11.2.9).

Er zijn 3 situaties mogelijk:
- U hebt de werknemer het hele voorafgaande kalenderjaar loon betaald. U gaat dan uit van het loon dat de werknemer in dat jaar van u heeft gekregen.
- U hebt de werknemer maar een gedeelte van het voorafgaande kalenderjaar loon betaald. U gaat dan uit van het tot een jaarloon herleide bedrag. Is de werknemer bijvoorbeeld op 15 november in dienst getreden en is zijn cumulatieve loon (kolom 14 van de loonstaat) op 31 december € 3.000, dan is het tot jaarloon herleide bedrag ((€ 3.000 : 1,5) x 12 =) € 24.000.
  Is de werknemer het vorige jaar meerdere keren in- en uit dienst getreden, zoals bij oproep- en uitzendkrachten? Dan berekent u het jaarloon door het loon voor alle arbeidsverhoudingen met deze werknemer in dat jaar tot 1 jaarloon te herleiden.
- De werknemer is in het huidige jaar in dienst gekomen. U hebt de werknemer daarom in het voorafgaande kalenderjaar geen loon betaald. U herleidt dan een jaarloon op basis van het lopende jaar. U moet het jaarloon herleiden alsof uw werknemer over het hele lopende jaar loon zou krijgen. Daarbij houdt u rekening met alle loonbetalingen, dus ook met bijvoorbeeld incidentele betalingen of eventueel vastgelegde loonsverhogingen.
  Als de werknemer wisselende inkomsten heeft, moet u gedurende het jaar van indiensttreding het te verwachten jaarloon bijstellen. Maar u mag ook volstaan met een eenmalige inschatting van het jaarloon vóór de 1e loonbetaling als u zich daarbij baseert op wat voor u gangbaar is.
  Als de werknemer in het jaar van indiensttreding meerdere keren in- en uit dienst treedt (zoals bij oproep- en uitzendkrachten), maakt u volgens de hoofdregel voor elke arbeidsverhouding een (nieuwe) inschatting. Maar u mag die inschatting ook maken voor het totaal van alle arbeidsverhoudingen met die werknemer.

  Let op 3
  Als een werknemer van werkgever is veranderd en u en de andere werkgever horen tot dezelfde samenhangende groep inhoudingsplichtigen, neemt u als jaarloon het totale loon dat u en de andere werkgever hebben uitbetaald. Zie paragraaf 3.6 voor meer informatie over het begrip 'samenhangende groep inhoudingsplichtigen'.

Hebt u of uw werknemer het vermoeden dat er met het jaarloon alsnog te veel of te weinig loonbelasting/premie volksverzekeringen (loonheffing) wordt ingehouden, ten opzichte van wat de werknemer via zijn aangifte inkomstenbelasting moet betalen? Dan kunt u het volgende doen:
- meer loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden dan de tabel aangeeft
  U mag dit alleen doen met toestemming van uw werknemer. Zie paragraaf 9.3.10 onder 'Vrijwillig hogere inhouding'.
- minder loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden
  Voor meer informatie hierover zie hierna bij 'Machtiging lager percentage'.

Loon bij elkaar optellen voor berekening van het jaarloon

Er zijn 3 situaties waarbij u lonen bij elkaar op moet tellen voor de berekening van het jaarloon:

- U betaalt een werknemer loon voor 2 of meer inkomstenverhoudingen. Het totale loon van alle inkomstenverhoudingen is dan uitgangspunt voor de berekening van het jaarloon voor de tabel bijzondere beloningen. Het maakt daarbij niet uit of het om loon uit tegenwoordige of vroegere dienstbetrekking gaat. Zie paragraaf 3.4 voor meer informatie over het begrip 'inkomstenverhouding'.
- U betaalt een werknemer loon of lonen uit tegenwoordige of vroegere dienstbetrekking. Daarnaast betaalt u ook loon uit vroegere dienstbetrekking van een andere werkgever of uitkeringsinstantie door. Het totaal van die lonen is dan uitgangspunt voor de berekening van het jaarloon voor de tabel voor bijzondere beloningen.
- U geeft een aanvulling op een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen en UWV betaalt die uitkering rechtstreeks aan uw werknemer of u krijgt die uitkering van UWV om door te betalen aan uw werknemer. Het totaal (de uitkering plus de aanvulling) is dan uitgangspunt voor de berekening van het jaarloon voor de tabel voor bijzondere beloningen.

Als u de verschillende lonen onder verschillende loonheffingennummers aangeeft, bijvoorbeeld het ene loon in de aangifte met subnummer L01 en het andere in de aangifte met subnummer L02, dan telt u deze lonen voor het bepalen van het jaarloon voor de tabel bijzondere beloningen bij elkaar op.

> **Let op 4**
> In de situatie dat de werknemer nog loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van u krijgt telt de uitkering die UWV rechtstreeks aan de werknemer betaalt, wel mee voor het bepalen van het 'jaarloon voor de tabel bijzondere beloningen'.

Machtiging lager percentage

Wij kunnen op verzoek van uw werknemer een machtiging afgeven om de loonbestanddelen die onder de tabel voor bijzondere beloningen vallen, lager te belasten dan de tabel aangeeft. Uw werknemer kan zo'n verzoek doen als normaal gebruik van de tabel voor bijzondere beloningen betekent dat de loonbelasting/premie volksverzekeringen over de bijzondere beloning ten minste 10% (met een minimum van € 227) meer is dan de inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen die de werknemer vermoedelijk moet betalen. Wij sturen uw werknemer dan een brief waarin wij u machtigen om een lager percentage te gebruiken dan de tabel voor bijzondere beloningen aangeeft. Dit percentage geldt alleen voor het jaar dat in de machtiging staat.

Nadat u de machtiging hebt gekregen, verwerkt u het lagere percentage in de loonadministratie. U bewaart een kopie van de machtiging bij uw loonadministratie.

Hoe vindt u het juiste jaarloon?
In de 1e kolom van de witte en de groene tabellen voor bijzondere beloningen staat het jaarloon. Zit het jaarloon van een werknemer of uitkeringsgerechtigde tussen 2 in de tabel genoemde bedragen in, dan neemt u het lagere bedrag. U neemt dan het percentage en eventueel het verrekeningspercentage die bij dit bedrag horen uit de juiste kolom. Met die percentages berekent u de inhouding.

Voorbeeld
De bedragen en percentages in dit voorbeeld zijn fictief.
U hebt een werknemer van 45 jaar die in Nederland woont en voor wie u de loonheffingskorting toepast. Het jaarloon van deze werknemer is € 70.000. U vindt dit bedrag niet als jaarloon in de witte tabel voor bijzondere beloningen voor inwoners van Nederland. Zie hieronder een deel van de tabel voor bijzondere beloningen. Het lagere jaarloon dat er het dichtste bij ligt, is € 58.876. Het percentage dat u gebruikt om de inhouding te berekenen is dan (37,48% (regulier percentage) + 12,85% (verrekeningspercentage)) = 50,33%.

Jaarloon	Jonger dan de AOW-leeftijd		
	zonder loonheffings-korting	met loonheffingskorting	
		standaard tarief	verrekeningspercentage loonheffingskorting
...	...	...	...
€ 45.309	37,48%	37,48%	12,85%
€ 58.876	37,48%	37,48%	12,85%
€ 76.818	49,50%	49,50%	6,51%
€ 139.405	49,50%	49,50%	0,00%

9.3.7 Tabellen voor bijzondere groepen werknemers

Er zijn speciale tabellen voor:
- artiesten en beroepssporters
- aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden
- werknemers en uitkeringsgerechtigden die in het buitenland wonen

Voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen over bijstandsuitkeringen gelden speciale regels. Meer informatie hierover en over terugvordering en verrekening van bijstand vindt u in de 'Rekenregels en handleiding loonheffingen over bijstandsuitkeringen'. U kunt deze handleiding downloaden van belastingdienst*nl

Artiesten en beroepssporters
Voor artiesten en beroepssporters met wie u een overeenkomst van korte duur aangaat of die kortstondig optreden of kortstondig een sport beoefenen, berekent u de loonbelasting op een afwijkende manier. Daarvoor geldt tabel 3 achter in dit handboek. Meer hierover vindt u in de 'Handleiding Loonheffingen artiesten- en beroepssportersregeling'. U kunt de handleiding downloaden van belastingdienst*nl

Aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden
Voor een aantal groepen van werknemers geldt een speciale tabel, zie tabel 4 achter in dit handboek.
Dat zijn:
- aannemers van werk, zie paragraaf 18.2
- thuiswerkers, zie paragraaf 18.17
- sekswerkers, zie paragraaf 18.15
- gelijkgestelden, zie paragraaf 18.9

Tabellen voor werknemers en uitkeringsgerechtigden die in het buitenland wonen

Het is voor de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen van belang waar iemand fiscaal woont. Dat is namelijk bepalend voor het al dan niet mogen toepassen van het belastingdeel van de heffingskortingen. Daartoe onderscheiden wij 3 gebieden in de wereld:

1 Nederland
2 de landenkring: een andere lidstaat van de Europese Unie (EU), van de Europese Economische Ruimte (EER) (IJsland, Noorwegen en Liechtenstein), Zwitserland of 1 van de BES-eilanden (Bonaire, Sint Eustatius en Saba)
3 derde landen: alle overige landen en overzeese gebiedsdelen van lidstaten van Europa die niet onder het EU-recht vallen

U moet voor gebied 2 en 3 rekening houden met enkele bilaterale belastingverdragen. Vanaf 2021 moet u ook rekening houden met het EU-VK Terugtrekkingsakkoord in verband met de terugtreding van het Verenigd Koninkrijk uit de EU. De samenstelling van de 3 wereldgebieden voor toepassing van het belastingdeel van de algemene heffingskorting en/of arbeidskorting met loonbelastingtabellen is vanaf 2021 als volgt:

Gebiedsdelen in de wereld in relatie tot het verrekenen van het LB-deel van de heffingskortingen			
Gebiedsdeel			**LB-deel van toepassing voor**
1.	Nederland	I	alle heffingskortingen
2.	Landenkring		
	2a. België	II	algemene heffingskorting en arbeidskorting
	2b. Verenigd Koninkrijk		onder voorwaarden, zie onderstaande 'Let op': als bij 2c
	2c. overige lidstaten van de landenkring	III	arbeidskorting
3.	Derde landen		
	3a. Suriname en Aruba	IV	algemene heffingskorting
	3b. Verenigd Koninkrijk		onder voorwaarden, zie onderstaande 'Let op': als bij 3c
	3c. overige derde landen	V	geen enkele heffingskorting

Voor elk van de groepen of groepsdelen I t/m V is er een set van 77 tijdvaktabellen en 21 tabellen voor bijzondere beloningen. Dat komt omdat er voor elke groep of groepsdeel, naast de standaardsituatie, per loontijdvak 6 herleidingssituaties zijn te onderkennen (zie paragraaf 9.3.8).

Landen van de landenkring

Bij de landenkring horen:

- de lidstaten van de EU (behalve Nederland), inclusief de overzeese gebieden:
  - BE België
  - BG Bulgarije
  - CY Cyprus
  - DK Denemarken
  - DE Duitsland
  - EE Estland
  - FI Finland, inclusief de Älandseilanden
  - FR Frankrijk
  - GP Guadeloupe
  - GF Frans Guyana
  - MQ Martinique
  - YT Mayotte
  - RE Réunion
  - MF Saint Martin
  - GR Griekenland
  - HU Hongarije
  - IE Ierland
  - IT Italië
  - HR Kroatië
  - LV Letland
  - LT Litouwen
  - LU Luxemburg
  - MT Malta
  - AT Oostenrijk
  - PL Polen
  - PT Portugal, inclusief de Azoren en Madeira
  - RO Roemenië
  - SI Slovenië
  - SK Slowakije
  - ES Spanje, inclusief de Canarische eilanden
  - CZ Tsjechië
  - SE Zweden
- de EER-landen:
  - NO Noorwegen
  - LI Liechtenstein
  - IS IJsland
- overige landen:
  - CH Zwitserland
  - BQ BES-eilanden (Bonaire, Sint Eustatius en Saba)

Let op
Vanaf 1 januari 2021 is het Verenigd Koninkrijk (Engeland, Schotland, Wales en Noord-Ierland, hierna: VK) met landcode GB geen onderdeel meer van de landenkring. Bepaalde personen kunnen zich nog beroepen op het terugtrekkingsakkoord dat het VK met de EU gesloten heeft in het kader van de Brexit. Dat is bijvoorbeeld het geval als een in het VK wonende werknemer al vóór 2021 voor een Nederlandse werkgever in Nederland werkte (er was vóór de Brexit vrij verkeer van werknemers). Hoewel deze werknemer niet meer daadwerkelijk woont in de landenkring, wordt hij nog wel behandeld alsof hij woont binnen de landenkring. Het terugtrekkingsakkoord is echter niet van toepassing voor uit het VK gedetacheerde werknemers (waarvoor vóór de Brexit vrij verkeer van diensten gold), tenzij deze werknemer anderszins onder het terugtrekkingsakkoord valt, bijvoorbeeld omdat hij een rechtmatig verblijf had binnen een andere lidstaat van de EU (de zogenoemde verblijfsrichtlijn).
Voor meer informatie, zie de bijlage Brexit of belastingdienst*nl/brexit.

9.3.8 Herleidingsregels (in internationale situaties) voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen

De inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen bestaat uit 1 percentage dat opgebouwd is uit 4 componenten:
- loonbelasting
- premie AOW
- premie Anw
- premie Wlz

Er zijn werknemers die door internationale situaties 1 of meer van deze componenten niet hoeven te betalen. Zo zijn er:
- werknemers die alleen loonbelasting moeten betalen
- werknemers die alleen premie volksverzekeringen (AOW, Anw en Wlz) moeten betalen
- werknemers die geen premie hoeven te betalen voor 1 of meer volksverzekeringen

Voor elk van deze groepen werknemers geldt een ander gecombineerd percentage voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen dan de percentages in de standaardloonbelastingtabellen. Uw salarissoftware berekent deze aangepaste inhouding meestal automatisch.

Wilt u de inhouding zelf bepalen? Gebruik dan de 'herleidingstabel' die hoort bij de 'herleidingssituatie'. Deze tabellen kunt u downloaden van belastingdienst*nl/tabellen.

Herleidingssituaties en bijbehorende tabellen
Er zijn tabellen voor 6 herleidingssituaties met per herleidingssituatie 3 leeftijdscategorieën:
A Uitsluitend premieplichtig voor de AOW, Anw en Wlz
B Uitsluitend belastingplichtig
C Belastingplichtig en premieplichtig voor de AOW en de Anw
D Belastingplichtig en premieplichtig voor de Wlz
E Uitsluitend premieplichtig voor de AOW en de Anw
F Uitsluitend premieplichtig voor de Wlz

Salarysplit
Met een salarysplit bedoelen wij dat een werknemer binnen één arbeidsovereenkomst voor een deel van het salaris onder de belasting- en/of premieheffing van Nederland valt en voor een ander deel onder de belasting- en/of premieheffing van een ander land. Er is dan sprake van een combinatie van herleidingssituaties. Meer informatie over hoe u de heffing moet berekenen en hoe u het loon en de inhoudingen moet aangeven in de aangifte loonheffingen vindt u in de Bijlage Salarysplit.

Beëindiging van de inhouding bij alleen premieplicht (herleidingssituaties A, E en F)
In situaties van uitsluitend premieplicht (dus in herleidingssituaties A, E en F) moet u de inhouding stoppen zodra op enig moment in het jaar cumulatief het maximumbedrag is bereikt. Dit is ongeacht of u hebt ingehouden via de tijdvaktabel of de tabel bijzondere beloningen. Andere herleidingssituaties (en ook de standaardsituatie) kennen geen maximum van de inhouding.

Ontstaat er in de loop van het jaar een situatie A, E of F (alleen premieplichtig), dan moet u voor wat betreft het bereiken van het maximum tellen vanaf het moment dat die situatie ingaat. U houdt dus geen rekening met het heffingsdeel 'ingehouden premie' van de overige (voorgaande) situaties. Als in de loop van het jaar de situatie van A, E of F wijzigt in een andere situatie (waarbij er (ook) belastingplicht is), houdt u conform de tabelwaarden in. Er vindt geen herstel plaats van voorgaande tijdvakken waarin er maximering is toegepast (dus geen 'inhaaleffect').

De maximuminhouding per jaar vindt u in onderstaande tabel. Deze maximumbedragen zijn gelijk voor zowel het wonen in Nederland, als in het buitenland.

Maximum van de inhouding bij herleidingssituaties							
	Jonger dan de AOW-leeftijd *met en zonder loonheffings-korting*	**AOW-leeftijd of ouder**					
		Geboren in 1945 of eerder			**Geboren in 1946 of later**		
		zonder loon-heffings-korting	**met loonheffingskorting**		**zonder loon-heffings-korting**	**met loonheffingskorting**	
			zonder alleen-staande-ouderen-korting	**met alleen-staande-ouderenkorting** *alleen bij AOW- en/of AIO-uitkeringen*		**zonder alleen-staande-ouderen-korting**	**met alleen-staande-ouderenkorting** *alleen bij AOW- en/of AIO-uitkeringen*
Standaard-situatie	geen	geen			geen		
Situatie A	€ 10.751	€ 4.009	€ 4.009	€ 3.714	€ 3.791	€ 3.791	€ 3.496
Situatie B	geen	geen			geen		
Situatie C	geen	geen			geen		
Situatie D	geen	geen			geen		
Situatie E	€ 6.998	€ 41	€ 41	€ 37	€ 38	€ 38	€ 34
Situatie F	€ 3.752	€ 3.968	€ 3.968	€ 3.676	€ 3.752	€ 3.752	€ 3.460

Voorbeeld
Werknemer X is 45 jaar, woont in Nederland en is in 2026 alleen premieplichtig volgens herleidings-situatie A. X heeft een loon van € 5.500 per maand. De witte tabel bij herleidingssituatie A is van toepassing. Het bedrag aan inhouding (dus alleen premie volksverzekeringen) is € 563,58. De maximuminhouding voor het hele jaar wordt bereikt bij €10.751.

In mei krijgt X vakantiebijslag van € 4.000 en in oktober een bonus van € 10.000. Voor X geldt volgens de tabel bijzondere beloningen (ook bij herleidingssituatie A), bij een jaarloon van stel € 70.000, een inhoudingspercentage van 27,65 (standaard) plus 9,98 (verrekeningspercentage), samen 37,63%. Dat leidt normaal gesproken tot een inhouding op de vakantiebijslag van € 1.505,20 en een inhouding op de bonus van € 3.763,00.

De inhouding berekent u als volgt:	
Cumulatief tot en met september voor het maandloon en de vakantiebijslag:	9 x € 563,58 + € 1.505,20 = € 6.577,42 *Dit is minder dan het maximum van € 10.751*
De inhouding in oktober (normaal gesproken):	€ 563,58 + € 3.763,00 = € 4.326,58
Het cumulatieve bedrag aan berekende inhouding tot en met oktober:	€ 6.577,42 + € 4.326,58 = € 10.904,00 *Dit is € 153,00 meer dan het maximum*
U beperkt de inhouding in oktober tot het cumulatieve maximum van € 10.751.	Bijvoorbeeld door op de bonus een bedrag in te houden van €3.610,00.

Op het loon van november en december vindt er geen inhouding meer plaats, omdat het maximum in oktober al is bereikt.

9.3.9 Bijzondere tarieven

Naast de heffing met tijdvaktabellen, de tabellen voor bijzondere beloningen en de tabellen voor bijzondere groepen werknemers, zijn er ook nog diverse 'bijzondere tarieven'. Dat zijn de volgende tarieven:

- het anoniementarief, zie paragraaf 2.6
- het tarief bij negatieve uitgaven voor inkomensvoorzieningen, zie paragraaf 4.10.

9.3.10 Aandachtspunten bij het gebruik van de tabellen

Bij het gebruik van de loonbelastingtabellen gelden de volgende aandachtspunten:

- U mag de tabellen alleen gebruiken voor het bepalen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen in het kalenderjaar vanaf de datum die op de tabellen staat.
- In sommige gevallen moet u het anoniementarief gebruiken in plaats van de tabellen (zie ook paragraaf 2.6).
- U mag meer inhouden dan de tabel aangeeft, zie onder 'Meer inhouden: vrijwillig hogere inhouding'.
- U mag minder inhouden dan de tabel voor bijzondere beloningen aangeeft, zie onder 'Minder inhouden: machtiging tot percentageverlaging van de tabel bijzondere beloningen'.
- U mag de inhouding op grond van verdragsbepalingen soms beperken, zie onder 'Minder inhouden: op grond van verdrag'.

Meer inhouden: vrijwillig hogere inhouding

U mag op verzoek van een werknemer meer loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden dan de tijdvaktabel of de tabel voor bijzondere beloningen aangeeft. Een werknemer kan dat bijvoorbeeld vragen om de loonbelasting/premie volksverzekeringen die u inhoudt, beter overeen te laten komen met zijn aanslag inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen. Dat is vooral handig als de werknemer gelijktijdig 2 dienstbetrekkingen of 2 pensioenen heeft en bij vertraagd uitbetaald loon (aanlooptermijnen). Of als de tabel voor bijzondere beloningen een laag percentage aangeeft.

Minder inhouden: machtiging tot percentageverlaging van de tabel bijzondere beloningen

Uw werknemer kan een machtiging aan ons vragen tot verlaging van het percentage van de tabel bijzondere beloningen, zie paragraaf 9.3.6 onder 'Verrekeningspercentage loonheffingskorting'. Met dat lagere percentage van de machtiging moet u dan vanaf de volgende toepassing van de tabel voor bijzondere beloningen rekening houden.

Minder inhouden: op grond van verdrag

Het kan zijn dat uw werknemer/uitkeringsgenieter onder een verdrag valt dat bepaalt dat de belasting over dat loon beperkt mag worden tot een bepaald percentage. Bijvoorbeeld het verdrag met Zwitserland kent een bepaling dat voor een bepaald soort inkomen in Nederland maximaal 15% belasting mag worden geheven. We noemen dat ook wel 'aftoppen van de belasting'.

Voor de inhouding betekent dat dat u het loonbelastingdeel van de inhouding mag beperken (aftoppen).

> **Let op**
> U bent niet verplicht om met de aftopping van de verdragsbepaling rekening te houden, ook niet als de werknemer/uitkeringsgerechtigde u daarom vraagt. U mag ook de normale (tabel)inhouding (zonder de verdragsbepaling) doen. De werknemer/uitkeringsgerechtigde kan die 15% aftopping altijd realiseren via zijn aangifte inkomstenbelasting.

Wilt u echter de aftopping wel doen, dan kan dat niet zondermeer met de loonbelastingtabellen. U kunt wel het volgende stappenplan toepassen. Als voorbeeld nemen we het Belastingverdrag met Zwitserland. Dat kent een dergelijke aftoppingsbepaling van de belasting tot 15%.

De systematiek van het stappenplan geldt overigens voor alle situaties van aftopping van de inhouding van belasting, al dan niet in combinatie met de inhouding van premie volksverzekeringen. Mogelijk biedt uw salarissoftware u daarvoor ondersteuning, informeer zo nodig bij uw softwareleverancier.

Stap 1

Eerst past u de reguliere (nationale) loonbelastingsystematiek toe. U bepaalt de inhouding conform de reguliere loonbelastingtabel. Voor het selecteren van de juiste tabel houdt u rekening met het woonland van de werknemer/uitkeringsgerechtigde en met een eventueel toepasselijke herleidingssituatie.

A Op tijdvakloon past u de tijdvaktabel toe (van het woonland en de al dan niet herleidingssituatie). U noteert het bedrag aan inhouding. Stel € 400.

B Op bijzonder loon past u de tabel voor bijzondere beloningen toe (van het woonland en de al dan niet herleidingssituatie). U noteert het bedrag aan inhouding. Stel € 400.

Vervolgens mag u daarbij – al dan niet op verzoek van de werknemer/uitkeringsgerechtigde – rekening houden met de verdragsbepaling. Ga dan verder met stap 2.

Stap 2

- Als het bedrag van de gevonden inhouding bij A
  - niet méér is dan 15% van het tabelloon, dan is dat het daadwerkelijke bedrag dat u inhoudt op het tijdvakloon. Hier eindigt het stappenplan voor u;
  - wel méér is dan 15% van het tabelloon, ga dan naar stap 3.
- Als het bedrag van de gevonden inhouding B
  - niet méér is dan 15% van het tabelloon, dan is dat het daadwerkelijke bedrag dat u inhoudt op het bijzondere loon. Hier eindigt het stappenplan voor u;
  - wel méér is dan 15% van het tabelloon, ga dan naar stap 3

Stap 3
Als u in deze stap 3 bent gekomen vanwege:
- tijdvakloon (de inhouding bij A van stap 2), dan geldt het vervolg van deze stap voor de aftopping van het tijdvakloon;
- bijzonder loon (de inhouding bij B van stap 2), dan geldt het vervolg van deze stap voor de aftopping van het bijzondere loon.

A Als er sprake is van uitsluitend belastingplicht (herleidingssituatie B) dan hebt u herleidingstabel B gebruikt. U maximeert de inhouding van stap 1 tot 15% van het tabelloon. Stel het tabelloon is € 1.400. 15% is € 210. U topt de eerder gevonden inhouding af op € 210. Dit het daadwerkelijke bedrag dat u inhoudt.

B Als er ook sprake is van (gedeeltelijke) premieplicht voor de volksverzekeringen (standaardsituatie of herleidingssituatie C of D), dan geeft het gevonden bedrag van stap 1 niet aan welk deel daarvan loonbelasting is en welk deel premie volksverzekeringen is. Omdat te bepalen kunt u de volgende werkwijze gebruiken:

Stap 3.1
Bepaal de inhouding nogmaals, maar nu met herleidingstabel B (de tabel voor alleen belastingplicht). Dit is bij benadering de component aan loonbelasting die in de inhouding bij stap 1 zit:
- Als dit bedrag niet méér is dan 15% van het tabelloon, dan is het bedrag dat u daadwerkelijk moet inhouden het bedrag aan (totale) inhouding dat u hiervóór bij stap 1 hebt gevonden.
- Als het bedrag wel meer is dan 15% van het tabelloon, dan topt u dit bedrag aan loonbelasting af op 15%. U noteert het verschil tussen het tabelbedrag en het afgetopte bedrag. Stel het gevonden tabelbedrag met herleidingstabel B is nu € 200. Het afgetopte bedrag is € 150. Het verschil is € 50. Ga naar stap 3.2.

Stap 3.2
U trekt het verschil af van de inhouding die u bij stap 1 hebt gevonden. De uitkomst (€ 400 - € 50 = € 350) is dan het daadwerkelijke bedrag dat u inhoudt.

Als u te veel of te weinig loonbelasting/premie volksverzekeringen hebt ingehouden
Het kan zijn dat u bij een werknemer te veel of te weinig loonbelasting/premie volksverzekeringen hebt ingehouden. Bijvoorbeeld doordat u de verkeerde tabel hebt gebruikt of de verkeerde kolom. U hebt dan een nettoschuld aan de werknemer of een nettovordering op de werknemer. Hoofdregel is dat u de onjuiste aangifte herstelt met een correctie. Het maakt daarbij niet uit of u gebruikmaakt van de loon-insystematiek of de loon-oversystematiek. Die nettoschuld of nettovordering verrekent u met het nettoloon van het volgende loontijdvak.

U kunt de fout onder de volgende voorwaarden ook zonder correctie herstellen:
- U herstelt de fout binnen het kalenderjaar.
- U verrekent het eerder te weinig of te veel ingehouden bedrag bij een volgende loonberekening door dan meer of minder in te houden.
- In uw loonadministratie maakt u een aantekening hiervan.
- Uw werknemer stemt ermee in dat u de foute inhouding op deze manier verrekent.

Let op
Een foute inhouding van de bijdrage Zvw moet u altijd met een correctie herstellen, ook als het over het voorgaande jaar gaat. Want de werknemer kan dit niet via zijn aangifte inkomstenbelasting herstellen. Zie voor meer informatie over correcties over voorgaande jaren paragraaf 14.4.

9.4 Van nettoloon naar brutoloon: bruteren

Het systeem van de loonheffingen is gebaseerd op het brutoloon en op berekeningen van bruto- naar nettoloon. Zie paragraaf 9.1 voor een voorbeeld van een berekening van brutoloon naar nettoloon.

Spreekt u als werkgever met een werknemer een nettoloon af, dan moet u dit nettoloon herleiden tot een brutoloon. U moet dan een omgekeerde berekening maken. Dat kan meestal met salarissoftware. Lukt dat met uw software niet, dan moet u de berekening zelf maken.

Hoe werkt bruteren?
Als u een nettoloon herleidt tot een brutoloon, moet u bij het nettoloon enkele bedragen optellen om te komen tot een brutoloon. Zoals de ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen en de ingehouden bijdrage Zvw.

U kunt de volgende methode gebruiken. Schat het brutoloon waarvan u denkt dat dat hoort bij het nettoloon dat u met uw werknemer hebt afgesproken. Met dit brutoloon maakt u een bruto-nettoberekening. U trekt dit berekende nettoloon af van het werkelijke nettoloon. Als het verschil positief is, trekt u het af van het geschatte brutoloon. Als het verschil negatief is, telt u het op bij het geschatte brutoloon. Met dit nieuwe brutoloon maakt u dezelfde berekening opnieuw. U herhaalt deze berekening net zolang tot u uiteindelijk uitkomt op het nettoloon dat u met uw werknemer hebt afgesproken.

Voorbeeld
U wilt het brutoloon bepalen dat hoort bij een nettoloon van € 400 per week voor een inwoner van Nederland. U gebruikt de witte weektabel van januari 2026 voor inwoners van Nederland. Omdat de loonheffingskorting van toepassing is en de werknemer 35 jaar is, neemt u de bedragen uit kolom 3 van de tabel. U begint uw berekening met een brutoloon van bijvoorbeeld 120% van het nettoloon. U ziet dat u zo een nettoloon van € 400 in 4 stappen herleidt tot een brutoloon van € 411,77.

Brutoloon	Grondslag (kolom 14 van de loonstaat)	Loonbelasting/premie volksverzekeringen	Nettoloon	Verschil
€ 480,00	€ 480,00	€ 15,08	€ 464,92	€ -64,92
€ 415,08	€ 415,08	€ 11,92	€ 403,16	€ -3,16
€ 411,92	€ 411,92	€ 11,77	€ 400,15	€ -0,15
€ 411,77	€ 411,77	€ 11,77	€ 400,00	€ 0,00

Uitgangspunten in dit voorbeeld:
- Dit voorbeeld houdt geen rekening met bijvoorbeeld kostenvergoedingen, inhouding van pensioenpremies, loon in natura (zoals een auto van de zaak) en dergelijke.
- De werkgever maakt geen gebruik van de mogelijkheid om een gedeelte van de gedifferentieerde premie Whk te verhalen op de werknemer.
- De werkgever moet werkgeversheffing Zvw betalen. Hij houdt geen bijdrage Zvw in op het loon van de werknemer.

9.5 Eindheffing

De loonbelasting/premie volksverzekeringen die u normaal gesproken op het loon van uw werknemer inhoudt, betaalt u aan ons. Maar feitelijk betaalt de werknemer dit bedrag. Over bepaalde vormen van loon houdt u niet in, maar betaalt u als werkgever zelf de loonbelasting/premie volksverzekeringen: de zogenoemde eindheffing. Loon waarover u eindheffing betaalt, hoort niet tot het loon van de werknemer en staat niet op zijn salarisstrook of jaaropgaaf. Het eindheffingsloon hoort dus ook niet tot zijn verzamelinkomen voor de inkomstenbelasting. De werknemer kan de eindheffing die u over dit loon betaalt, niet verrekenen met de inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen in zijn aangifte inkomstenbelasting.

Voor de eindheffing zijn er verschillende tarieven. Welk tarief u gebruikt, hangt af van het soort loon waarover u eindheffing betaalt (zie hoofdstuk 25).

9.6 Regels voor het bij elkaar optellen van lonen

Betaalt u een werknemer of uitkeringsgerechtigde (hierna: werknemer) meerdere lonen of uitkeringen op basis van 1 of meer arbeidsovereenkomsten of verzekeringspolissen? Dan moet u de verschillende betalingen soms bij elkaar optellen tot 1 bedrag waarover u de loonheffingen inhoudt en betaalt.
Bij elkaar optellen betekent niet dat u de verschillende betalingen in 1 inkomstenverhouding moet aangeven. Dat mag altijd in meerdere inkomstenverhoudingen, zolang u voor de berekening van de loonheffingen van het totale bedrag uitgaat. Maar soms moet u de verschillende betalingen in verschillende inkomstenverhoudingen opgeven, zoals bij de samenloop van betalingen waarbij voor het ene loon de witte tabel geldt en voor het andere de groene tabel (zie paragraaf 3.4.1).

Of u de betalingen bij elkaar moet optellen, is afhankelijk van wat u gaat berekenen: de premies werknemersverzekeringen, de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet of de loonbelasting/premie volksverzekeringen.

Premies werknemersverzekeringen
Voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen geldt het voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR), zie hoofdstuk 6.

Inkomensafhankelijk bijdrage Zorgverzekeringswet
Voor de berekening van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw geldt ook het voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR), zie hoofdstuk 6.

Loonbelasting/premie volksverzekeringen
Betaalt u de werknemer verschillende lonen en geeft u die bedragen aan onder meerdere nummers inkomstenverhouding? Dan moet u voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen kijken of de verschillende inkomstenverhoudingen van de werknemer tot 1 of meer dienstbetrekkingen horen.

- Horen de verschillende inkomstenverhoudingen tot 1 dienstbetrekking, dan moet u de bedragen altijd bij elkaar optellen en de loonbelasting/premie volksverzekeringen berekenen over het totaalbedrag van de lonen. Ook als u ze verwerkt in verschillende inkomstenverhoudingen.
- Als er sprake is van een samenloop van loon uit tegenwoordige en vroegere dienstbetrekking, dan geeft u die op in verschillende inkomstenverhoudingen. Als u die lonen moet of wilt samentellen, zie dan het voorbeeld hierna voor een praktische werkwijze.
- Gebruikt u verschillende inkomstenverhoudingen omdat de werknemer tegelijk meerdere dienstbetrekkingen bij u heeft, tel de lonen dan bij voorkeur bij elkaar op.

Dit geldt niet alleen voor iemand die u onder verschillende nummers inkomstenverhouding in dezelfde aangifte loonheffingen opneemt, maar ook voor iemand voor wie u onder verschillende subnummers (bijvoorbeeld L01, L02) aangifte doet. U bepaalt zelf hoe u de ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen verdeelt over de verschillende inkomstenverhoudingen. Het heeft de voorkeur om de loonbelasting/premie volksverzekeringen evenredig over de verschillende inkomstenverhoudingen te verdelen.

Bij verdeling over inkomstenverhoudingen cumulatief niet negatief
Bij de verdeling van de ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen of de verrekende arbeidskorting geldt de voorwaarde dat het cumulatieve bedrag in geen enkele aangifte loonheffingen negatief mag zijn. Een toelichting vindt u in paragraaf 11.2.10. Zie ook het standpunt van de kennisgroep: KG:204:2024:15 Negatieve arbeidskorting.

Let op 1
Als u de lonen niet samentelt, geldt voor de tabeltoepassing dat u maar bij 1 dienstbetrekking de loonheffingskorting mag verrekenen.

Let op 2
Als u de lonen niet samentelt, zal uw werknemer bij een totaal jaarloon vanaf € 28.406,00 vermoedelijk via zijn aangifte inkomstenbelasting moeten bijbetalen. Dat komt vooral omdat via de loonheffingen de afbouw van de heffingskortingen en de progressie van het schijventarief niet doorwerken. Bij een totaal jaarloon tot € 26.288 per jaar kan dat leiden tot een teruggaaf in verband met niet gerealiseerde (opbouw van) heffingskortingen.

Voorbeeld: optellen van loon uit tegenwoordige en vroegere dienstbetrekking
De bedragen in dit voorbeeld zijn fictief
U betaalt een werknemer van 56 jaar € 2.000 per maand loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en € 500 per maand (vroeg)pensioen. De werknemer laat de loonheffingskorting bij u toepassen. De werknemer woont in Nederland. U berekent de loonbelasting/premie volksverzekeringen als volgt:

1. U bepaalt met de witte maandtabel voor inwoners van Nederland de arbeidskorting die hoort bij het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking: € 390,00. In de aangifte vult u dit bedrag voor deze inkomstenverhouding in bij 'Verrekende arbeidskorting'.
2. U bepaalt het gezamenlijke loon: € 2.500.
3. U bepaalt met de groene maandtabel de loonbelasting/premie volksverzekeringen die hoort bij het totaal: € 700,00.
4. U trekt de arbeidskorting van stap 1 hiervan af. Het verschil is het bedrag dat u inhoudt: (€ 700,00 - € 390,00 =) € 310,00.
5. U bepaalt zelf hoe u de loonbelasting/premie volksverzekeringen van € 310,00 verdeelt over de 2 inkomstenverhoudingen. Het heeft de voorkeur om de loonbelasting/premie volksverzekeringen evenredig over de 2 inkomstenverhoudingen te verdelen. Want zo voorkomt u vragen van de werknemer. De arbeidskorting (€ 390,00) verdeelt u niet, maar vult u in bij de inkomstenverhouding met het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking.
   Bij de verdeling van de ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen mag het cumulatieve bedrag in geen enkele aangifte loonheffingen negatief zijn. Zie hiervóór onder het kopje 'Loonbelasting/premie volksverzekeringen'.

In de volgende paragrafen leest u hoe u te werk gaat als:

- u een werknemer of uitkeringsgerechtigde verschillende lonen uit vroegere dienstbetrekking betaalt (zie paragraaf 9.6.1)
- UWV een uitkering door u laat betalen: via een zogenoemde werkgeversbetaling of instantiebetaling (zie paragraaf 9.6.2)
- UWV een uitkering rechtstreeks aan een (ex-)werknemer van u betaalt en u een aanvulling betaalt (zie paragraaf 9.6.3)
- het loon uit vroegere dienstbetrekking een aanvulling is op een uitkering werknemersverzekeringen en de werknemer nog bij u in dienst is (zie paragraaf 9.6.2 en 9.6.3)

9.6.1 U betaalt een werknemer of uitkeringsgerechtigde verschillende lonen uit vroegere dienstbetrekking

Voor het berekenen van de grondslag voor de loonbelasting/volksverzekeringen (zie paragraaf 9.1) moet u de lonen bij elkaar optellen. U berekent de loonbelasting/premie volksverzekeringen dus over het totaal. Dit geldt ook als u loon uit vroegere dienstbetrekking van een andere werkgever of uitkeringsinstantie doorbetaalt aan uw werknemer of uitkeringsgerechtigde en als u bepaalde verzekeringsuitkeringen verstrekt die belast zijn voor de loonheffingen (zie paragraaf 4.10).

Als u loon uit vroegere dienstbetrekking betaalt en de werknemer uit de vroegere dienstbetrekking ook een aanspraak heeft op uitkeringen op grond van een ziektekostenregeling, moet u de waarde van die aanspraak bij het loon uit vroegere dienstbetrekking tellen. U moet over het totaal loonbelasting/premie volksverzekeringen berekenen.

U mag niet bij elkaar optellen in de volgende situaties:

- U betaalt uitkeringen in verband met de Participatiewet. U mag deze uitkering niet optellen bij loon uit vroegere dienstbetrekking dat u voor een andere werkgever of uitkeringsinstantie doorbetaalt.
- U keert een eenmalige afkoopsom uit voor een ingegane lijfrente of ingegane periodieke uitkering (zie paragraaf 4.10). Hiervoor zijn 2 tarieven:
  - De afkoopsom is maximaal € 5.429. Het tarief van de tabel voor bijzondere beloningen is van toepassing.
  - De afkoopsom is meer dan € 5.429. Het bijzondere tarief van 52% is van toepassing (speciaal voor dit soort afkopen geldt tabelcode 950).

Let op
De afkoopsom telt mee voor het bepalen van het (gezamenlijke) jaarloon voor de tabel voor bijzondere beloningen.

U betaalt lonen of uitkeringen waarover u werkgeversheffing Zvw betaalt, en lonen of uitkeringen waarop u bijdrage Zvw inhoudt. U moet afzonderlijke berekeningen maken (zie paragraaf 8.2.4 onder 'U betaalt tegelijkertijd loon waarover u de werkgeversheffing Zvw moet betalen en loon waarop u de bijdrage Zvw moet inhouden').

9.6.2 UWV laat een uitkering door u betalen

De hoofdregel is dat UWV uitkeringen rechtstreeks aan uitkeringsgerechtigden betaalt. Maar u kunt met uw (ex-)werknemer afspreken dat UWV een uitkering via u aan hem betaalt. Uw (ex-)werknemer moet UWV daarvoor machtigen. UWV kan u die uitkering dan betalen via een werkgeversbetaling of een instantiebetaling (zie ook paragraaf 4.4.3). Voor de berekening van de loonheffingen telt u de uitkering van UWV, eventueel loon of een eventuele aanvulling op de uitkering bij elkaar op. U betaalt het totaal aan de (ex-)werknemer.

Voor meer informatie over werkgeversbetalingen, zie bijlage 7 'Betaling van een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen en de WAZO: vragen en antwoorden'.

Werkgeversbetaling

U gebruikt voor het totaal van de uitkering van UWV, het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en een eventuele aanvulling de normale regels voor de loonheffingen. De aanvulling is dan ook loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, zie paragraaf 9.3.2.

Voorbeeld 1: werkgeversbetaling

In dit voorbeeld betaalt u de werknemer nog regulier loon van € 500. U betaalt de WGA-uitkering van € 1.000 van UWV door en u betaalt de werknemer ook € 200 aanvulling op zijn uitkering. In dit voorbeeld gaan we voor het gemak uit van de volgende percentages:

- premies werknemersverzekeringen (totaal): 10%
- werkgeversheffing Zvw: 7%

Wat / Wie	Bedrag	Voor rekening van
Uitkering WGA	€ 1.000	UWV
Compensatie voor premies werknemers-verzekeringen over uitkering	€ 100	UWV
Compensatie voor werkgeversheffing Zvw over uitkering	€ 70	UWV
UWV betaalt aan de werkgever	€1.000 + € 100 + € 70 = € 1.170 (€ 1.000 voor doorbetalen uitkering en € 170 ter compensatie van de werkgeverslasten)	
Werkgever betaalt uitkering door	€ 1.000	
Werkgever betaalt regulier loon	€ 500	werkgever
Werkgever betaalt aanvulling	€ 200	werkgever
Werkgever berekent grondslag (kolom 8, 12 of 14 van de loonstaat)	€1.000 + € 500 + € 200 = € 1.700	
Premies werknemersverzekeringen over de grondslag	€ 170	werkgever (UWV compenseert over de uitkering)
Werkgeversheffing Zvw over de grondslag	€ 119	werkgever (UWV compenseert over de uitkering)
Loonbelasting/premie volksverzekeringen over de grondslag	tabelbedrag witte tabel	werknemer (werkgever houdt in)

Verwerking in de aangifte loonheffingen

Als voor de doorbetaling van een uitkering via een werkgeversbetaling de witte tabel geldt, kunt u de uitkering op twee manieren verwerken in de aangifte loonheffingen:

- in de inkomstenverhouding van de dienstbetrekking waaruit u nog loon of een aanvulling betaalt
- in een andere inkomstenverhouding.

Let op 1

U mag de uitkering via een werkgeversbetaling alleen verwerken in de inkomstenverhouding van de dienstbetrekking als op de uitkering ook de witte tabel van toepassing is. Als op de uitkering de groene tabel van toepassing is, geldt dat u daarvoor een andere inkomstenverhouding moet gebruiken. Informatie over inkomstenverhoudingen leest u in paragraaf 3.4. Welke tabel van toepassing is leest u in paragraaf 9.3.

Let op 2
U berekent loonheffingen over het totaal. Als u ervoor kiest om de uitkering via een werkgeversbetaling op te geven in een andere inkomstenverhouding, bepaalt u zelf hoe u de berekende loonheffingen verdeelt over de inkomstenverhoudingen. De loonheffingen evenredig verdelen over de inkomstenverhoudingen voorkomt mogelijk vragen van de werknemer, want de werknemer ziet het bedrag van de inhouding in zijn vooraf ingevulde aangifte (VIA).

Voorbeeld 2: bij opgeven in 1 inkomstenverhouding
U betaalt aan een werknemer per maand een WAZO-uitkering van € 2.000. Daarnaast betaalt u een aanvulling op de uitkering van € 500. U geeft dit in de aangifte op als één totaal loon voor de werknemersverzekeringen (loon SV) in de inkomstenverhouding die u eerder al gebruikte voor het loon op grond van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. U bent een grote werkgever voor de Aof-premie. Op de aanvulling (loon op grond van de arbeidsovereenkomst) is de hoge AWf-premie en de hoge Aof-premie van toepassing. Op de WAZO-uitkering is de lage AWf- premie en de hoge Aof-premie van toepassing.

U geeft in elke aangifte voor de werknemer het volgende op in de genoemde rubrieken. We gebruiken in dit voorbeeld fictieve percentages voor de premies werknemersverzekeringen.

• Loon SV	€ 2.500
• Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 500
• Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 2.000
• Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof hoog	€ 500
• Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof uitkering	€ 2.000
• Premie AWf hoog (8% x € 500)	€ 40
• Premie AWf uitkering (3% x € 2.000)	€ 60
• Premie Aof hoog (10% x 500)	€ 50
• Premie Aof uitkering (10% x € 2.000)	€ 200

Overheidswerkgevers en werkgeversbetaling
Bent u een overheidswerkgever die een overheidswerknemer in dienst heeft waarvoor u Ufo-premie betaalt, dan geldt het volgende voor een uitkering via een werkgeversbetaling aan deze werknemer:
- De uitkering is loon voor de werknemersverzekeringen.
- U bent over de uitkering alleen premie Aof en premie Whk verschuldigd. Dus geen premie AWf en ook geen Ufo-premie.
- De uitkering leidt niet tot aanwas in het cumulatieve premieloon Ufo en ook niet tot aanwas in het cumulatieve premieloon AWf.
- Betaalt u naast de uitkering ook nog een aanvulling op de uitkering, dan leidt de aanvulling wel tot aanwas in het cumulatieve premieloon Ufo en tot Ufo-premie.
- De uitkering inclusief een (eventuele) aanvulling daarop leidt wel tot aanwas in het cumulatieve premieloon voor het Aof en voor de Whk. Vanaf 2023 geeft u ook de aanwas van het cumulatieve premieloon Whk op in de rubrieken voor premie en premieloon Whk in de aangifte.
- U betaalt over de uitkering dus geen Ufo-premie en ook geen premie AWf, maar wel premie Aof en gedifferentieerde premie Whk.

Hebt u een werknemer in dienst waarvoor u de premie AWf betaalt, dan geldt voor een uitkering via een werkgeversbetaling aan deze werknemer hetzelfde als voor niet- overheidswerknemers.

Instantiebetaling

Ontvangt u van UWV een uitkering in de vorm van een instantiebetaling, dan ontvangt u de bruto-uitkering met daarbij een vergoeding voor de werkgeversheffing Zvw. Als u een aanvulling op de uitkering betaalt die loon uit vroegere dienstbetrekking is, dan betaalt u over deze aanvulling geen premies werknemersverzekeringen. UWV zorgt zelf voor het berekenen en betalen van de premies werknemersverzekeringen over de uitkering. U berekent over de uitkering dus geen premies werknemersverzekeringen. U berekent wel de werkgeversheffing Zvw en de loonbelasting/premie volksverzekeringen over het totaal.

Voorbeeld 3: instantiebetaling

UWV betaalt aan u voor een ex-werknemer een WGA-uitkering van maandelijks € 1.000 in de vorm van een instantiebetaling. U vult de WGA-uitkering met maandelijks € 200 aan. Omdat de dienstbetrekking is beëindigd is de ex-werknemer bij u niet meer verzekerd voor de werknemersverzekeringen. In dit voorbeeld gaan we voor het gemak uit van de volgende percentages:

- premies werknemersverzekeringen (totaal): 10%
- werkgeversheffing Zvw: 7%

Wat / Wie	Bedrag	Voor rekening van
Uitkering WGA	€ 1.000	UWV
Premies werknemersverzekeringen over uitkering	€ 100	UWV (UWV doet daarvoor zelf aangifte)
Compensatie voor werkgeversheffing Zvw over uitkering	€ 70	UWV
UWV betaalt aan de werkgever	€1.000 + € 70 = € 1.070 (€1.000 voor doorbetalen uitkering en € 70 ter compensatie van de werkgeversheffing Zvw)	
Werkgever betaalt uitkering door	€ 1.000	
Werkgever betaalt aanvulling	€ 200	werkgever
Werkgever berekent grondslag (kolom 8, 12 of 14 van de loonstaat)	€1.000 + € 200 = € 1.200	
Werkgeversheffing Zvw over de grondslag	€ 84	werkgever (UWV compenseert over de uitkering)
Loonbelasting/premie volksverzekeringen over de grondslag	tabelbedrag groene tabel	werknemer (werkgever houdt in)

U doet als volgt aangifte loonheffingen:

- U vult geen loon voor de werknemersverzekeringen (Loon SV) en ook geen premies werknemers-verzekeringen in.
- Voor de Zvw vermeldt u het totale loon (uitkering en aanvulling) als loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen. U vult de werkgeversheffing Zvw in.
- Voor de werkgeversheffing Zvw en de loonbelasting/volksverzekeringen gaat u uit van het totale loon (uitkering en aanvulling) als bijdrageloon voor de Zvw en als loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen.
- U geeft de instantiebetaling en de aanvulling op in verschillende inkomstenverhoudingen.

Voor de berekening van de loonheffingen moet u de bovenstaande systematiek gebruiken. U bepaalt zelf hoe u de loonheffingen verdeelt over de 2 inkomstenverhoudingen. Om vragen van uw werknemer te voorkomen, verdeelt u bij voorkeur de loonheffingen evenredig over de 2 inkomstenverhoudingen.

9.6.3 UWV betaalt een uitkering rechtstreeks aan een (ex-)werknemer van u en u betaalt een aanvulling

UWV betaalt de uitkering rechtstreeks aan de uitkeringsgerechtigde. U betaalt als (ex-)werkgever een aanvulling op de uitkering. Er zijn 2 situaties mogelijk:

- De werknemer krijgt van u geen loon uit tegenwoordige dienstbetrekking meer, bijvoorbeeld na ontslag. U hoeft over de aanvulling geen premies werknemersverzekeringen te betalen. U berekent de werkgeversheffing Zvw en de loonbelasting/premie volksverzekeringen over de aanvulling zonder rekening te houden met de uitkering die UWV rechtstreeks aan uw ex-werknemer betaalt.
- De werknemer krijgt van u nog loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. In dit geval berekent u eerst alle loonheffingen over het totaal van de uitkering van UWV, de aanvulling en het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Daarna trekt u daar de bedragen waarvoor UWV zelf aangifte doet, van af. U moet UWV vragen om u de gegevens over de uitkering en de berekende loonheffingen te geven. U hebt daarvoor een machtiging van uw werknemer nodig.

10 Vrije ruimte en eindheffing werkkostenregeling berekenen

In dit hoofdstuk leest u hoe u de werkkostenregeling moet toepassen. De volgende onderwerpen komen aan bod:

- Hoe werkt de werkkostenregeling? (zie paragraaf 10.1)
- Concernregeling (zie paragraaf 10.2)

10.1 Hoe werkt de werkkostenregeling?

U mag een percentage van uw totale fiscale loon, de vrije ruimte, besteden aan onbelaste vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor uw werknemers. Voor de berekening van de vrije ruimte geldt een tweeschijvenstelsel. Tot en met het fiscale loon van € 400.000 bedraagt voor 2026 de vrije ruimte 2,00%. Over het meerdere van het fiscale loon bedraagt de vrije ruimte 1,18%. Daarnaast kunt u bepaalde zaken onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen door gebruik te maken van gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen. Zie paragraaf 10.2 voor meer informatie over de vrije ruimte.

Over het bedrag dat binnen de vrije ruimte valt, betaalt u geen loonheffingen en houdt u ook geen loonheffingen in. Over het bedrag boven de vrije ruimte betaalt u loonbelasting in de vorm van een eindheffing van 80%. U hoeft hierover geen premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw of bijdrage Zvw te betalen of in te houden.

U maakt gebruik van de werkkostenregeling als individuele werkgever. Als u een loonheffingennummer hebt met meerdere subnummers (bijvoorbeeld L01, L02), dan geldt de werkkostenregeling voor alle subnummers samen. Voor het berekenen van uw vrije ruimte telt u het fiscale loon van alle subnummers bij elkaar op.

Werkkostenregeling in het kort

In deze paragraaf leest u welke stappen u moet nemen als u vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen in uw vrije ruimte wilt onderbrengen:

stap 1: Bepaal of de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling loon is. De werkkostenregeling geldt alleen voor loon (zie paragraaf 10.1.1).
stap 2: Is de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling loon, ga dan na of deze onder de gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen valt (zie paragraaf 10.1.2).
stap 3: Valt de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling niet onder de gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen, kies dan of u deze als eindheffingsloon aanwijst of als loon van de werknemer behandelt (zie paragraaf 10.1.3).
stap 4: Bereken het bedrag van de vrije ruimte, zie paragraaf (10.1.4).
stap 5: Bepaal of het bedrag aan eindheffingsloon boven de vrije ruimte uitkomt (zie 10.1.5).
stap 6: Betalen van de eindheffing werkkostenregeling (zie 10.1.6).

10.1.1 Stap 1: Bepaal of de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling loon is

De werkkostenregeling geldt voor alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking horen. Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die geen loon zijn of geen belast loon zijn (zie paragraaf 4.12.1, 4.12.2 en 4.12.3), vallen niet onder de regeling en gaan dus niet ten koste van de vrije ruimte. Ook loon uit vroegere dienstbetrekking, zoals pensioen, valt niet onder de werkkostenregeling. U kunt loon uit vroegere dienstbetrekking toch aanwijzen als eindheffingsloon in de uitzonderingssituatie dat u de werknemer daarnaast ook nog loon uit tegenwoordige dienstbetrekking betaalt, en als aan de gebruikelijkheidseis is voldaan.

10.1.2 Stap 2: Ga na of de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling onder de gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen valt

Bepaalde vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen zijn wel loon, maar u kunt ze toch onbelast vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen zonder dat dat ten koste gaat van uw vrije ruimte. Dat is het geval bij:

- gerichte vrijstellingen (zie paragraaf 22.1)
- nihilwaarderingen (zie paragraaf 22.2)

Ook een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling waarvoor een gerichte vrijstelling geldt moet u aanwijzen als eindheffingsloon. Maar als de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling maximaal gelijk is aan de norm van een gerichte vrijstelling, gaan wij ervan uit dat u die vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling hebt aangewezen als eindheffingsloon (zie paragraaf 22.1).

Bovenmatig deel

Vergoedt of verstrekt u meer dan de gestelde norm, dan is er sprake van een bovenmatig deel.
Voor dit bovenmatige deel mag u kiezen:

- als loon van uw werknemer belasten
- als eindheffingsloon aanwijzen (zie paragraaf 10.1.3), waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte (zie paragraaf 10.1.4)
  Voor het aanwijzen van eindheffingsloon geldt de gebruikelijkheidseis. U kunt het aanwijzen bijvoorbeeld doen door het loon in uw administratie op te nemen als eindheffingsloon werkkostenregeling
- deels als loon van uw werknemer belasten en deels als eindheffingsloon aanwijzen

Als u geen keuze maakt is sprake van loon van de werknemer. Uw keuze maakt u uiterlijk op het moment van vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen.

10.1.3 Stap 3: Kies: eindheffingsloon of loon werknemer

Als u een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling aanwijst als eindheffingsloon waarvoor geen gerichte vrijstelling geldt (zie paragraaf 22.1), dan is dat eindheffingsloon dat in de vrije ruimte kan vallen. Bij overschrijding van de vrije ruimte betaalt u over het meerdere 80% eindheffing werkkostenregeling (zie paragraaf 10.1.5).

Afgezien van een paar uitzonderingen, bepaalt u zelf welke vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen u aanwijst als eindheffingsloon en welke u behandelt als loon van de werknemer en normaal belast. U kunt per werknemer een andere keuze maken.

Voor het geheel of gedeeltelijk aanwijzen van vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen als eindheffingsloon dat in de vrije ruimte kan vallen geldt het volgende:

- Uw werknemer hoeft niet eerst zelf kosten te maken. U hoeft dus geen bonnen of betalingsbewijzen van uw werknemers te vragen.
- U hoeft deze verstrekkingen en terbeschikkingstellingen niet op werknemersniveau te administreren. Als u verschillende werknemers hetzelfde verstrekt en de werknemers een eigen bijdrage betalen, mag u het totaal van de eigen bijdragen aftrekken van de totale waarde van de verstrekkingen. Een negatief saldo mag u niet verwerken als negatief eindheffingsloon. Zie paragraaf 4.5 voor meer informatie over hoe u loon in natura waardeert.
- Ook loon in natura kunt u als eindheffingsloon aanwijzen.
- U voldoet aan de gebruikelijkheidseis: voor het aanwijzen van vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van een bepaalde omvang als eindheffingsloon, geldt dat deze vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Dit noemen we de gebruikelijkheidstoets (zie paragraaf 4.2). Het deel dat boven die 30%-grens uitkomt, is loon van de werknemer.

Altijd eindheffingsloon of altijd loon van de werknemer
Bij een aantal vormen van loon kunt u niet kiezen voor eindheffingsloon of voor loon dat u belast bij de werknemer.

Altijd eindheffingsloon zijn:
- vergoedingen aan postactieve werknemers die u ook aan uw werknemers geeft die voor het overige in dezelfde omstandigheden verkeren, voor de aanschaf van producten uit uw eigen bedrijf of uit het bedrijf van een verbonden vennootschap (zie paragraaf 22.1.8)
- verstrekkingen aan postactieve werknemers die u ook aan uw werknemers geeft die voor het overige in dezelfde omstandigheden verkeren, zoals een kerstpakket

Altijd loon van de werknemer zijn:
- een auto van de zaak (behalve de kosten van buitengewone beveiligingsmaatregelen aan die auto)
- een (dienst)woning (behalve huisvesting buiten de woonplaats ter zake van de dienstbetrekking en de kosten van buitengewone beveiligingsmaatregelen aan de woning, zie paragraaf 22.3.4)
- de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die u niet (op tijd) als eindheffingsloon hebt aangewezen (zie paragraaf 4.6)
- vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor criminele activiteiten
- het deel van de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen dat niet voldoet aan de gebruikelijkheidseis (zie paragraaf 4.2)
- vergoedingen of betaling voor een te betalen geldsom op grond van een strafbeschikking, of een daarmee vergelijkbare buitenlandse wijze van bestraffing, of een bestuursrechtelijke dwangsom of een met die dwangsom vergelijkbare buitenlandse dwangsom die de werknemer heeft gekregen
- loon uit vroegere dienstbetrekking
  Voor het volgende loon uit vroegere dienstbetrekking geldt een uitzondering:
  - een door u als eindheffingsloon aangewezen vergoeding aan een postactieve werknemer voor het volgen van een opleiding of studie
  - een verstrekking die u ook aan uw werknemers geeft
  - een vergoeding ter zake van de aanschaf van een product uit eigen bedrijf die u ook aan uw werknemers geeft
- het rentevoordeel inclusief de kosten van een personeelslening voor een eigen woning waarvan de rente (inclusief de kosten) aftrekbaar is in de inkomstenbelasting

  Let op
  Betaalt u de werknemer naast loon uit vroegere dienstbetrekking ook loon uit tegenwoordige dienstbetrekking uit? Dan mag u het loon uit vroegere dienstbetrekking aanwijzen als eindheffingsloon als aan de gebruikelijkheidseis is voldaan.

Wanneer kiezen tussen eindheffingsloon en loon dat u belast bij de werknemer?
U maakt de keuze tussen eindheffingsloon en loon dat u belast bij de werknemer uiterlijk op het moment van vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen. U hoeft dus niet vooraf – bijvoorbeeld aan het begin van het jaar – te kiezen. De keuze blijkt bijvoorbeeld uit uw administratie, waarin u de vergoeding, verstrekking of ter beschikkingstelling opneemt als eindheffingsloon of als loon van de werknemer. Deze keuze hoeft u niet bij ons te melden.

Hebt u eenmaal een keuze gemaakt, dan is die keuze definitief. U kunt vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen dus niet met terugwerkende kracht aanwijzen als eindheffingsloon. Hierop is 1 uitzondering: hebt u de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling per ongeluk verkeerd in uw administratie opgenomen, dan mag u deze fout herstellen. Bijvoorbeeld als u een vergoeding als eindheffingsloon hebt behandeld terwijl u met uw werknemer had afgesproken dat dit loon van de werknemer zou zijn. U herstelt de fout door de aangifte te corrigeren en uw administratie aan te passen.

Als bij een controle van uw administratie door ons blijkt dat u een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling niet hebt opgenomen als eindheffingsloon en ook niet als loon van de werknemer, dan gaan wij ervan uit dat de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling:
- loon van de werknemer is als deze is gegeven in een vorig kalenderjaar
- eindheffingsloon is als deze is gegeven in het lopende kalenderjaar en als is voldaan aan de gebruikelijkheidseis

Ook een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling waarvoor een gerichte vrijstelling geldt moet u aanwijzen als eindheffingsloon. Maar als de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling maximaal gelijk is aan de norm van een gerichte vrijstelling, gaan wij ervan uit dat u die vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen hebt aangewezen als eindheffingsloon (zie paragraaf 22.1).

10.1.4 Stap 4: Bereken het bedrag van de vrije ruimte

In 2026 is de vrije ruimte 2,00% van het totale fiscale loon van uw werknemers tot en met € 400.000. Over het meerdere van het totale fiscale loon bedraagt de vrije ruimte 1,18%.

U berekent uw vrije ruimte over 2026 op basis van het totale fiscale loon van 2026. Dat is het gezamenlijke bedrag van kolom 14 van de loonstaat.

Let op 1: gage van een artiest of beroepssporter
De gage van een artiest of beroepssporter boekt u wel in kolom 14 van de loonstaat maar mag u niet meetellen voor het bepalen van de vrije ruimte.

Let op 2: loon uit vroegere dienstbetrekking
Keert u loon uit vroegere dienstbetrekking uit? Dan geldt voor de berekening van de vrije ruimte het volgende:
- Als het loon uit vroegere dienstbetrekking 10% of minder is van het totale fiscale loon, berekent u de vrije ruimte op basis van het totale fiscale loon, dus inclusief het loon uit vroegere dienstbetrekking.
- Als het loon uit vroegere dienstbetrekking meer is dan 10% van het totale fiscale loon, berekent u de vrije ruimte op basis van het totale fiscale loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. U mag dan geen rekening houden met loon uit vroegere dienstbetrekking dat in kolom 14 van de loonstaat staat.

Als u in de loop van het jaar werkgever wordt, mag u het totale fiscale loon niet herrekenen naar een volledig jaar.

10.1.5 Stap 5: Bepaal of het bedrag aan eindheffingsloon boven de vrije ruimte uitkomt

Het eindheffingsloon van stap 3 (zie paragraaf 10.1.3) vergelijkt u met de vrije ruimte van stap 4 (zie paragraaf 10.1.4).

Voor zover de telling van het eindheffingsloon meer is dan het bedrag van de vrije ruimte, berekent u over dat meerdere 80% eindheffing werkkostenregeling.

10.1.6 Stap 6: Betalen van de eindheffing werkkostenregeling

De eindheffing die u in stap 5 hebt berekend moet u met de aangifte loonheffingen aangeven en betalen. Dat doet u uiterlijk met uw aangifte over het 2e tijdvak (maand of vierweken) van het volgende kalenderjaar. Een inhoudingsplichtige met een aangiftetijdvak van (bijvoorbeeld) een maand moet de verschuldigde eindheffing WKR over het kalenderjaar 2026 daarom uiterlijk aangeven en betalen met de aangifte loonheffingen van februari 2027.

U mag de eindheffing ook eerder aangeven en betalen, bijvoorbeeld in uw laatste aangifte van het jaar. U mag ook gedurende het jaar alvast eindheffing werkkostenregeling aangeven. Als dan aan het eind van het jaar blijkt dat u te veel of te weinig eindheffing hebt betaald, moet u dat uiterlijk met de aangifte loonheffingen over het 2e tijdvak (maand of vierweken) van het volgende jaar verrekenen.

Eindigt uw inhoudingsplicht in de loop van het kalenderjaar? Dan geeft u de eindheffing uiterlijk aan in de aangifte over het tijdvak waarin uw inhoudingsplicht eindigt.

Let op
Als u met het eindheffingsloon niet boven de vrije ruimte uitkomt, hoeft u geen eindheffing WKR aan te geven en te betalen.

10.2 Concernregeling

De eindheffing van de werkkostenregeling wordt per werkgever berekend. U mag deze eindheffing ook op concernniveau berekenen. Binnen het concern berekent u de vrije ruimte door het totale fiscale loon van elke inhoudingsplichtige die deel uitmaakt van het concern, bij elkaar op te tellen. Zie paragraaf 10.1.4 voor meer informatie over het fiscale loon. Dat kan voordelig zijn omdat u zo de vrije ruimte van alle concernonderdelen kunt benutten. In deze collectieve vrije ruimte kunt u alle door de concernonderdelen aangewezen vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen opnemen. Alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die de concernonderdelen aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik wilt maken van de vrije ruimte, zet u uiteindelijk af tegen de totale vrije ruimte van het concern. Het concernonderdeel met het hoogste fiscale loon moet eindheffing betalen over het bedrag dat boven de collectieve vrije ruimte uitkomt.

Let op
Bij toepassing van de concernregeling moet u de vrije ruimte berekenen over het totale fiscale loon van het concern. Het is niet toegestaan om de eerste schijf per concernonderdeel toe te passen.

Voorbeeld
Een concern kent 3 concernonderdelen met de volgende totale fiscale lonen:

Onderdeel A:	€ 75.000
Onderdeel B:	€150.000
Onderdeel C:	€300.000
Totaal fiscaal loon concern in 2026	€525.000

De concernonderdelen hebben, naast de gerichte vrijstellingen, de volgende vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen aangewezen als eindheffingsloon in 2026. Voor deze vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstelling kan gebruik worden gemaakt van de vrije ruimte:

Onderdeel A:	€ 1.875
Onderdeel B:	€ 4.500
Onderdeel C:	€ 3.000
Totaal eindheffingsloon concern in 2026	€ 9.375

Uitwerking: bij het niet toepassen van de concernregeling

Concernonderdeel	Totale fiscale loon	Vrije ruimte *	Eindheffingsloon	Overschrijding vrije ruimte	Eindheffing (80%)
A	€ 75.000	€ 1.500	€ 1.875	€ 375	€ 300
B	€ 150.000	€ 3.000	€ 4.500	€ 1.500	€ 1.200
C	€ 300.000	€ 6.000	€ 3.000	€ 0	€ 0

* Voor zowel A, B, als C valt het totale fiscale loon binnen de 1e schijf van de vrije ruimte. De vrije ruimte bedraagt voor elk concernonderdeel dan 2% van het totale fiscale loon.

Uitwerking: bij toepassing van de concernregeling

Concernonderdeel	Totale fiscale loon	Vrije ruimte *	Eindheffingsloon	Overschrijding vrije ruimte	Eindheffing (80%)
A, B en C samen	€ 525.000	€ 9.475	€ 9.375	€ 100	€ 80

* Het totale fiscale loon van A, B en C samen valt voor de vrije ruimte tot en met € 400.000 in de 1e schijf van 2% en voor € 125.000 in de 2e schijf van 1,18%.

Uit bovenstaand voorbeeld blijkt dat het in deze situatie voordelig is om de concernregeling toe te passen.

U mag per jaar zelf bepalen welke systematiek u toepast. Deze keuze maakt u uiterlijk bij het doen van de aangifte waarin u de afrekening van de 'Eindheffing overschrijding forfaitaire werkkostenregeling' opgeeft. Dat is uiterlijk bij uw aangifte over het 2e aangiftetijdvak (maand of vierweken) van het volgende kalenderjaar.

U moet uiterlijk bij de aangifte over het 2e tijdvak van 2027 beslissen of u over 2026 de concernregeling wilt toepassen.

Keren één of meer concernonderdelen loon uit vroegere dienstbetrekking uit? Dan moet u bij de berekening van de vrije ruimte rekening houden met het 10%-criterium. Zie paragraaf 10.1.4. Hierbij kunt u kiezen uit twee methodes.

Methode 1: Beoordelen van het 10%-criterium op concernniveau

a Als het loon uit vroegere dienstbetrekking van het totale concern 10% of minder is dan het totale fiscale loon van het concern, berekent u de vrije ruimte op basis van het totale fiscale loon, dus inclusief loon uit vroegere dienstbetrekking.

b Als het loon uit vroegere dienstbetrekking van het totale concern meer is dan 10% van het totale fiscale loon van het concern, berekent u de vrije ruimte op basis van het totale fiscale loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. U mag dan geen rekening houden met loon uit vroegere dienstbetrekking van alle concernonderdelen.

Methode 2: Beoordelen van het 10%-criterium per concernonderdeel

a Als het loon uit vroegere dienstbetrekking van een concernonderdeel 10% of minder is dan het totale fiscale loon van het concernonderdeel, telt het totale fiscale loon van dit concernonderdeel, dus inclusief loon uit vroegere dienstbetrekking, mee voor de berekening van de vrije ruimte van het concern.

b Als het loon uit vroegere dienstbetrekking van een concernonderdeel meer is dan 10% van het totale loon van het concernonderdeel, telt alleen het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van dit concernonderdeel mee voor de berekening van de vrije ruimte van het concern. U mag dan voor de berekening van de vrije ruimte van het concern geen rekening houden met het loon uit vroegere dienstbetrekking van dit concernonderdeel.

De methode die u toepast geldt voor alle concernonderdelen die het hele kalenderjaar deel uitmaken van het concern.

Wanneer is er sprake van een concern?
Als u de concernregeling toepast, dan geldt de regeling voor alle concernonderdelen die het hele kalenderjaar een concern vormen. Concernonderdelen die tijdens het kalenderjaar deel worden van het concern of uit het concern verdwijnen, vallen dus buiten de concernregeling. Er is sprake van een concern als:
- u een belang van ten minste 95% in een andere werkgever hebt
- een andere werkgever een belang van ten minste 95% in u heeft
- een derde een belang heeft van ten minste 95% in u en daarnaast een belang van ten minste 95% in een andere werkgever

Stichtingen die financieel, organisatorisch en economisch zodanig met elkaar zijn verweven dat zij een eenheid vormen, komen ook in aanmerking voor de concernregeling. Er is sprake van zo'n stichting als aan de volgende 2 voorwaarden is voldaan:
- Een stichting heeft het recht om nieuwe bestuursleden van een andere stichting te benoemen.
- Een stichting heeft recht op het vermogen van een andere stichting als die ophoudt te bestaan.

Let op
Een samenhangende groep inhoudingsplichtigen is niet altijd een concern.

Concernonderdeel met het hoogste totale fiscale loon betaalt de eindheffing
Het concernonderdeel met het hoogste totale fiscale loon neemt de eindheffing op in de aangifte loonheffingen en betaalt deze. Om te bepalen welk concernonderdeel het hoogste totale fiscale loon heeft, vergelijkt u het fiscale jaarloon van alle werknemers van de deelnemende concernonderdelen. U telt per concernonderdeel ook het loon mee over het voorgaande kalenderjaar dat in het lopende kalenderjaar wordt genoten. Loon over het lopende kalenderjaar dat pas in het volgende kalenderjaar wordt genoten, telt u niet mee.

Administratieve verplichtingen
Bij toepassing van de concernregeling legt u per deelnemend concernonderdeel de volgende gegevens vast:
- de naam en het loonheffingennummer
- het totale fiscale loon
- een overzicht van alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen waarvoor het concernonderdeel gebruikmaakt van de vrije ruimte
- een berekening van de te betalen eindheffing werkkostenregeling op concernniveau en de naam van het concernonderdeel dat de belasting aangeeft en betaalt.

11 Bedragen in de loonstaat boeken

Voor iedere werknemer moet u een loonstaat bijhouden (zie paragraaf 3.2.1). Op de loonstaat vult u de gegevens in die voor de loonheffingen van belang zijn. Van belastingdienst*nl kunt u het model loonstaat vanaf 2024 downloaden. De modelloonstaat bestaat uit 2 delen:

- een deel met rubrieken voor algemene gegevens
  In deze rubrieken vult u de persoonlijke gegevens van de werknemer in, uw eigen gegevens en de gegevens voor de tabeltoepassing (zie paragraaf 11.1).
- een deel met kolommen voor specifieke gegevens
  In deze kolommen vult u iedere keer als u loon boekt, alle gegevens in (zie paragraaf 11.2).

Voor sommige rubrieken en kolommen van de loonstaat zijn er uitzonderingen voor bepaalde artiesten en beroepssporters. Zie voor meer informatie de aparte 'Handleiding Loonheffingen artiesten- en beroepssportersregeling'. U kunt de handleiding downloaden van belastingdienst*nl

11.1 Rubrieken loonstaat

De loonstaat heeft de volgende rubrieken:

- werknemer
- inhoudingsplichtige/werkgever
- gegevens voor de tabeltoepassing

Rubriek: werknemer
In deze rubriek vult u de persoonlijke gegevens van de werknemer in. Een nieuwe werknemer moet deze gegevens vóór zijn 1e werkdag bij u inleveren. Zie paragraaf 2.3 voor meer informatie over het inleveren van deze gegevens. Als de persoonlijke gegevens veranderen, past u ze in de loonstaat aan.

Rubriek: inhoudingsplichtige/werkgever
In deze rubriek vult u uw naam, adres en loonheffingennummer in.

Rubriek: gegevens voor de tabeltoepassing
In deze rubriek vult u in of u voor de werknemer 1 of meer van de volgende kortingen toepast:

- de loonheffingskorting
- de jonggehandicaptenkorting
- de alleenstaande-ouderenkorting

U vult bij elk van deze kortingen 'ja' in als u de korting toepast en 'nee' als u de korting niet (meer) toepast. Daarnaast geeft u aan vanaf welke datum u deze korting wel of niet (meer) toepast. Hebt u meer regels nodig om veranderingen aan te geven, maak deze dan zelf.

In de loonstaat bedoelen wij met loonheffingskorting: de algemene heffingskorting, de arbeidskorting, de ouderenkorting en de alleenstaande-ouderenkorting, voor zover deze heffingskortingen op de werknemer van toepassing zijn. U kunt de alleenstaande-ouderenkorting alleen toepassen als u de loonheffingskorting toepast. Omdat u niet zelf kunt vaststellen of de werknemer recht heeft op de alleenstaande-ouderenkorting, hebt u voor toepassing van de alleenstaande-ouderenkorting expliciete toestemming van de werknemer nodig. Deze toestemming legt u vast in de loonstaat. De heffingskortingen die zijn opgenomen in de loonheffingskorting zijn in de loonbelastingtabellen verwerkt.

De jonggehandicaptenkorting is niet in de loonbelastingtabellen verwerkt. U kunt deze heffingskorting ook toepassen als u de overige heffingskortingen niet toepast.

Zie hoofdstuk 24 voor meer informatie over de heffingskortingen.

11.2 Kolommen loonstaat

De loonstaat heeft de volgende kolommen:

- kolom 1: loontijdvak
- kolom 2: nummer inkomstenverhouding
- kolom 3: loon in geld
- kolom 4: loon anders dan in geld
- kolom 5: fooien en uitkeringen uit fondsen
- kolom 7: aftrekposten voor alle heffingen
- kolom 8: loon voor de werknemersverzekeringen
- kolom 12: loon voor de Zorgverzekeringswet
- kolom 14: loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen
- kolom 15: ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen
- kolom 16: ingehouden bijdrage Zvw
- kolom 17: uitbetaald bedrag
- kolom 18: verrekende arbeidskorting

11.2.1 Kolom 1: loontijdvak

Vul in deze kolom het loontijdvak in. Het loontijdvak is de periode waarover de werknemer loon krijgt. Dat kan bijvoorbeeld een dag, een week of een maand zijn. Het loontijdvak bepaalt welke tijdvaktabel, bijvoorbeeld de dagtabel, de weektabel of de maandtabel, u moet gebruiken voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen (zie ook paragraaf 9.3). Als u loon betaalt dat geen tijdvakloon is en als u daarop de tabel voor bijzondere beloningen toepast, zoals bij vakantiebijslag, overwerkloon en gratificaties, geeft u in deze kolom aan dat het om een bijzondere beloning gaat.

11.2.2 Kolom 2: nummer inkomstenverhouding

Vul in deze kolom – iedere keer als u loon boekt – het nummer inkomstenverhouding in.
U mag altijd een loonstaat aanleggen per nummer inkomstenverhouding.

U mag echter ook – binnen hetzelfde loonheffingennummer – meerdere nummers inkomstenverhouding in 1 loonstaat verwerken, maar alleen als de gegevens in de kop van de loonstaat gelijk zijn voor de verschillende nummers inkomstenverhoudingen. Dat doet zich bijvoorbeeld voor in de volgende situaties:

- u betaalt aan de persoon meerdere lonen/uitkeringen, waarvoor u verplicht bent die samen te voegen voor de toepassing van de loonbelastingtabel.

  Voorbeeld
  - Naast een uitkering via een werkgeversbetaling WIA verstrekt u ook nog een aanvulling op de uitkering die u verwerkt in aparte inkomstenverhoudingen.
  - U verstrekt meerdere lonen uit vroegere dienstbetrekking.

- u hebt 1 dienstbetrekking opgesplitst in 2 (of meer) inkomstenverhoudingen. Omdat het 1 dienstbetrekking is moet u de loonbelastingtabel op het totaal toepassen.
- 1 persoon heeft 2 dienstbetrekkingen met u. U mag de dienstbetrekkingen samentellen voor de tabeltoepassing. Als u de dienstbetrekkingen niet samentelt moet u wel verschillende loonstaten aanleggen.

  Let op 1
  In bovenstaande voorbeelden is uitgegaan van het gebruik van een loonstaat conform ons model loonstaat. Als u een ander model gebruikt, met een uitgebreidere kop, waardoor gegevens wel verschillen per inkomstenverhouding, dan kunt u de inkomstenverhoudingen niet samenvoegen in 1 loonstaat.

  Let op 2
  Het aanleggen van 1 of meer loonstaten is niet van invloed op de loonheffingen die over het (samen te tellen) totale loon verschuldigd zijn.

11.2.3 Kolom 3: loon in geld

Vul in deze kolom al het loon in geld in. Andere loonbestanddelen mag u niet in kolom 3 boeken.
Het gaat bij loon in geld bijvoorbeeld om:

- loon in geld uit tegenwoordige dienstbetrekking, zoals salaris, provisie, premies (toeslagen en dergelijke), uitbetaalde vakantiebijslag, gevarengeld, overwerkloon, tantièmes en gratificaties, maar ook (aanvullingen op) loon op grond van de doorbetalingsverplichting bij ziekte
  Als u met een werknemer een nettoloon afspreekt, vult u in kolom 3 toch het bijbehorende brutoloon in (zie ook paragraaf 4.4.1 en 9.4).
- loon in geld uit vroegere dienstbetrekking, waaronder AOW-, Anw-uitkeringen, pensioen, wachtgeld, transitievergoeding, lijfrenten en andere periodieke uitkeringen en uitkeringen uit fondsen aan ex-werknemers
  Als uw werknemer loon uit vroegere dienstbetrekking krijgt en u tegelijkertijd ook namens een andere inhoudingsplichtige loon uit vroegere dienstbetrekking uitbetaalt, vult u het totale bedrag van de 2 lonen in.
  Gelden er voor de verschillende vormen van loon uit vroegere dienstbetrekking verschillende codes soort inkomstenverhouding uit de range 53 t/m 63? Dan administreert u die met verschillende codes en dus met verschillende inkomstenverhoudingen. Zie ook paragraaf 3.4.1 en de Codes voor de aangifte loonheffingen 2026.
- loon in geld van een persoon die niet verzekerd is voor de werknemersverzekeringen (zoals een directeur-grootaandeelhouder (dga))
- vergoedingen voor ziektekosten
  Het gaat dan bijvoorbeeld om volledige of gedeeltelijke vergoedingen van de nominale premie die een werknemer rechtstreeks aan zijn zorgverzekeraar moet betalen (zie ook paragraaf 21.1.1).
- ZW-, WW- en WAO/WIA-uitkeringen en uitkeringen die vergelijkbaar zijn met ZW-uitkeringen, zoals ziekengeld, en die via u zijn betaald
- uitkeringen van UWV die u namens UWV aan de werknemer uitbetaalt: via een werkgeversbetaling of een instantiebetaling (zie paragraaf 9.6.2)
  U boekt de uitkering via een werkgeversbetaling in kolom 3, 8, 12 en 14. Uitkeringen via een instantiebetaling boekt u in kolom 3, 12 en 14 en niet in kolom 8.
- uitkeringen die u betaalt aan de werknemer op grond van uw eigenrisicodragerschap
- aanvullingen op een uitkering van UWV aan een werknemer die niet meer bij u in dienst is
- periodieke uitkeringen die vergelijkbaar zijn met WAO/WIA- of WW-uitkeringen aan werknemers die niet meer bij u in dienst zijn
- aanvullingen op ZW-, WW- en WAO/WIA-uitkeringen en de aanvulling Toeslagenwet
  Deze boekt u ook in kolom 3 als de werknemer niet meer bij u in dienst is.
- betalingen van derden die via u zijn betaald
  Dit zijn bijvoorbeeld uitkeringen uit fondsen of fooien. U neemt alleen die fooien op in kolom 3 waarmee u bij het bepalen van de hoogte van het loon rekening hebt gehouden.
- bedragen die de werknemer moet betalen, maar die u voor hem betaalt
  Dit is bijvoorbeeld het geval als u de loonbelasting/premie volksverzekeringen en bijdrage Zvw voor de werknemer betaalt.
- uitkeringen die de kinderbijslag vervangen of verhogen
  Het gaat hier om extra kinderbijslag op grond van een erkende kinderbijslagregeling, bijvoorbeeld de kinderbijslagregeling voor buitenlandse arbeiders.
- negatief loon in geld (zie ook paragraaf 4.9)
  U zet een minteken voor het bedrag.
- loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat u hebt uitbetaald na beëindiging van de dienstbetrekking
  Het gaat hier om een beloning voor werk tijdens de dienstbetrekking die u hebt uitbetaald na het ontslag, zoals salaris, vakantiebijslag of tantièmes.
- postuum loon
  Dit is loon dat u aan erfgenamen van een overleden werknemer uitbetaalt of nog op naam van de overleden werknemer uitbetaalt (zie ook paragraaf 17.2.7). Als u rechtstreeks aan de erfgenamen een deel van het loon betaalt, dan moet u die erfgenamen in uw salarisadministratie opnemen en voor iedere erfgenaam apart een loonstaat maken.

- vorstverletuitkeringen, voor zover ze niet betaald worden uit een wachtgeld- of werkloosheidsverzekering
- uitkeringen op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO) wegens zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg, aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof
- brutogage voor een artiest of beroepssporter
  Zie voor meer informatie de 'Handleiding Loonheffingen artiesten- en beroepssportersregeling'. U kunt de handleiding downloaden van belastingdienst*nl
- uitkeringen op grond van de Participatiewet, de IOAW en de IOAZ

Let op
Als de werknemer (tijdelijk) gedeeltelijk afziet van loon, bijvoorbeeld als hij gebruikmaakt van een cafetariaregeling, mag u dat loon niet als negatief loon in kolom 3 boeken. U boekt in dit geval het lagere loon in kolom 3.

11.2.4 Kolom 4: loon anders dan in geld

Vul in deze kolom het loon anders dan in geld in. Hierbij gaat het om loon in natura (aanspraken en andere verstrekkingen en terbeschikkingstellingen), (zie ook paragraaf 4.5 en 4.8). In deze kolom boekt u bijvoorbeeld de bijtelling voor het privégebruik van een auto van de zaak.

Voor de waarde van bepaalde verstrekkingen – bijvoorbeeld maaltijden – zijn er normbedragen. Deze normbedragen kunnen periodiek worden bijgesteld (zie ook tabel 13).

Eigen bijdrage van de werknemer
Als de werknemer een eigen bijdrage betaalt voor loon in natura, kunt u dat op 2 manieren in kolom 4 boeken:
- U vermeldt het saldo van de eigen bijdrage en het loon in natura.
- U vermeldt de waarde van het loon in natura (positief bedrag) en de eigen bijdrage (negatief bedrag) apart.

Voorbeeld
U geeft uw werknemer, die u maandelijks loon betaalt, een abonnement op een dagblad met een waarde van € 30 per maand. Uw werknemer draagt per maand € 10 bij. In kolom 4 van de loonstaat vult u dan € 20 in of u vult € 30 en € -10 in.

Let op
In een loontijdvak kan de eigen bijdrage van uw werknemer voor loon in natura – bijvoorbeeld het privégebruik van een auto van de zaak – hoger zijn dan de waarde ervan. Of er is in een loontijdvak wel een eigen bijdrage, maar geen loon in natura. U mag het negatieve saldo of negatieve bedrag dan in kolom 4 vermelden. Maar het saldo van de waarde van het loon in natura minus de eigen bijdrage mag op kalenderjaarbasis niet negatief zijn (zie paragraaf 23.3.7 voor een voorbeeld).

11.2.5 Kolom 5: fooien en uitkeringen uit fondsen

Vul in deze kolom het loon in dat anderen aan de werknemer hebben uitbetaald. Het gaat hier om fooien en uitkeringen uit fondsen. Voor meer informatie over fondsen, zie paragraaf 21.2.2.

Fooien
U boekt alleen fooien waarmee u bij de vaststelling van het loon rekening hebt gehouden of waarvoor een bijtelling geldt (zie ook paragraaf 4.4.2). Als de werknemer dergelijke fooien rechtstreeks van derden krijgt, dan boekt u ze in kolom 5. Maar betaalt u de fooien uit namens derden, dan boekt u de fooien in kolom 3.

Let op
Er gelden speciale regels voor fooien van horecapersoneel. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de BelastingTelefoon: 0800 - 0543.

Uitkeringen uit fondsen
Uitkeringen uit fondsen boekt u in kolom 5. Het gaat hier om niet-vrijgestelde uitkeringen die de werknemer rechtstreeks van fondsen krijgt, bijvoorbeeld uitkeringen uit een personeelsfonds. Het fonds dat een belastbare uitkering uitbetaalt, is verplicht u daarover in te lichten (zie ook paragraaf 21.2.2).

Betaalt u de uitkering uit namens een fonds, dan boekt u het bedrag als loon in geld in kolom 3, ook als het gaat om een uitkering aan een ex-werknemer.

11.2.6 Kolom 7: aftrekposten voor alle heffingen

Vul in deze kolom de bedragen in die u van het loon mag aftrekken voordat u de loonheffingen berekent, zoals:

- de pensioenpremie die u op het loon van de werknemer inhoudt
- de werknemersbijdrage in een regeling voor uitkeringen bij overlijden of invaliditeit door een ongeval, of regelingen die daaraan zijn gelijkgesteld
- het bedrag van de kleinevergoedingsregeling of de kostenvergoedingsbeschikking voor artiesten en beroepssporters
  Zie voor meer informatie de 'Handleiding Loonheffingen artiesten- en beroepssportersregeling'. U kunt de handleiding downloaden van belastingdienst*nl
- de premie Private Aanvulling WW en WGA (PAWW)

Pensioenpremie voor individuele modules
Een pensioenregeling kan ook individuele modules hebben waaruit de werknemer zelf een keuze kan maken. De premie die uw werknemer betaalt voor individuele vrijwillige modules, moet u ook in kolom 7 boeken.

Let op

- Hebt u voor een werknemer in een bepaalde periode geen loon in kolom 3, 4 en 5 geboekt? En heeft deze werknemer in die periode wel zijn werknemersbijdrage in de pensioenregeling aan u betaald? Boek deze werknemersbijdrage dan in kolom 7. In kolom 8, 12 en 14 komt u dan tot een negatief bedrag.
- Als de werknemer (tijdelijk) gedeeltelijk afziet van loon, bijvoorbeeld als hij gebruikmaakt van een cafetariaregeling, mag u dat loon niet als aftrekpost in kolom 7 boeken. U boekt in dit geval het lagere loon in kolom 3.

11.2.7 Kolom 8: loon voor de werknemersverzekeringen

Alleen in de volgende 2 gevallen boekt u in deze kolom het loon voor de werknemersverzekeringen:

- De werknemer is verplicht verzekerd voor 1 of meer werknemersverzekeringen.
- U moet nog premies werknemersverzekeringen betalen over nabetalingen aan een ex-werknemer.

Het loon voor de werknemersverzekeringen is het totaal van kolom 3 + 4 + 5 – 7.

Let op

- Hebt u voor een werknemer in een bepaalde periode geen loon in kolom 3, 4 en 5 geboekt? En heeft deze werknemer in die periode wel zijn werknemersbijdrage in de pensioenregeling aan u betaald? Boek deze werknemersbijdrage dan in kolom 7. In kolom 8 boekt u de werknemersbijdrage als negatief bedrag.
- Uitkeringen van UWV die u namens UWV aan de werknemer uitbetaalt en waarover UWV de premies werknemersverzekeringen betaalt, via een werkgeversbetaling (zie paragraaf 9.6.2), zijn SV-loon en boekt u ook in kolom 8. Uitkeringen via een instantiebetaling (zie paragraaf 9.6.2) zijn geen SV-loon en boekt u niet in kolom 8.
- Als u loon betaalt aan een werknemer op wie de socialeverzekeringswetgeving van een ander land dan Nederland van toepassing is, vermeldt u in kolom 8 niets.

11.2.8 Kolom 12: loon voor de Zorgverzekeringswet

Als de werknemer verzekerd is voor de Zvw, boekt u in deze kolom het loon voor de Zvw. Dat loon is het totaal van kolom 3 + 4 + 5 – 7.

Als u loon betaalt aan een werknemer op wie de socialeverzekeringswetgeving van een ander land dan Nederland van toepassing is, vermeldt u in kolom 12 niets.

Is er sprake van een doorbetaaldloonregeling (zie paragraaf 4.14) waarbij de werknemer bij de doorbetaler is verzekerd voor de werknemersverzekeringen? En bent u de doorbetaler? Boek dan niets in kolom 12 (maar wel in kolom 8). Dit geldt bijvoorbeeld voor een directeur-grootaandeelhouder die via een eigen houdstermaatschappij werkt in een werkmaatschappij en daar is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

11.2.9 Kolom 14: loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen

Boek in deze kolom altijd het loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen, ook als de werknemer geen loonbelasting/premie volksverzekeringen hoeft te betalen. Dat loon is het totaal van kolom 3 + 4 + 5 – 7.

Voorbeeld

U hebt een werknemer die niet is verzekerd voor de werknemersverzekeringen, bijvoorbeeld een directeur-grootaandeelhouder. U vult dan kolom 12 (loon voor de Zorgverzekeringswet) en kolom 14 (loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen) in en u laat kolom 8 (loon voor de werknemersverzekeringen) leeg.

Let op 1

Hebt u te maken met grensoverschrijdende arbeid? Dan geldt het volgende:

- Ook als u loon betaalt waarover u (deels) geen loonbelasting hoeft in te houden, vult u dit loon in kolom 14 in. Dat is bijvoorbeeld het geval als een ander land dan Nederland op grond van een belastingverdrag mag heffen. Of als Nederland door het toepassen van de eenzijdige regeling afstand doet van heffing. Zie ook de Bijlage Salarysplit.
- Als u loon betaalt aan een werknemer op wie de socialeverzekeringswetgeving van een ander land dan Nederland van toepassing is, vermeldt u in kolom 8 en 12 niets.

Let op 2

Hebt u te maken met een artiest of beroepssporter? Dan geldt het volgende.
De waarde van kolom 14 is normaal gesproken de waarde die u invult als 'Loon LB/PH' in de aangifte loonheffingen en op de jaaropgaaf. Voor een artiest of beroepssporter (code aard arbeidsverhouding 6) is dat anders. Het bedrag dat u boekt in kolom 7 (de kleine vergoedingsregeling (kvr) of de kostenvergoedingsbeschikking (kvb)) telt u op bij het bedrag van kolom 14 als u de gage overbrengt naar de aangifte loonheffingen en de jaaropgaaf.
Dit is relevant voor de doorwerking naar de aangifte inkomstenbelasting van de artiest/beroepssporter. In de aangifte inkomstenbelasting moet hij namelijk rekening houden met de brutogage, dus zonder aftrek van de kvr of kvb, terwijl hij dan zijn werkelijke kosten mag aftrekken.

Is er sprake van een doorbetaaldloonregeling (zie paragraaf 4.14) waarbij de werknemer bij de doorbetaler is verzekerd voor de werknemersverzekeringen? En bent u de doorbetaler? Boek dan niets in kolom 14 (maar wel in kolom 8). Dit geldt bijvoorbeeld voor een directeur-grootaandeelhouder die via een eigen houdstermaatschappij werkt in een werkmaatschappij en daar is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

11.2.10 Kolom 15: ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen

Boek in deze kolom het bedrag dat u aan loonbelasting/premie volksverzekeringen hebt ingehouden (zie ook paragraaf 9.2).

Hierbij geldt de voorwaarde dat per kalenderjaar in de inkomstenverhouding het cumulatieve bedrag aan ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen in de aangiften loonheffingen niet negatief mag zijn. We bedoelen daarmee het volgende:

- Het cumulatieve bedrag is het totaalbedrag aan ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen in de inkomstenverhouding vanaf 1 januari van het onderhavige jaar.
- Als dat cumulatieve bedrag volgens uw berekeningssystematiek in een inkomstenverhouding rekenkundig wel negatief wordt, moet u in uw loonadministratie in het aangiftetijdvak het bedrag aan verdeelde ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen zo vaststellen dat per inkomstenverhouding het cumulatieve bedrag minimaal € 0 is.
- In het aangiftetijdvak kan het bedrag aan ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen onder omstandigheden wel negatief zijn, zolang de cumulatieve stand maar niet negatief wordt.
- Met deze voorwaarde moet u rekening houden bij het vastleggen in de loonstaat, omdat de loonstaat de basis is voor de aangifte loonheffingen.

Let op
Deze voorwaarde geldt ook voor de situatie dat u verschillende lonen voor de berekening van de loonheffingen samenvoegt, maar waarbij u de verschillende lonen wel verwerkt in meerdere inkomstenverhoudingen. U verdeelt dan de ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen over de inkomstenverhoudingen. De cumulatief ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen in de afzonderlijke inkomstenverhoudingen mag niet negatief zijn.

11.2.11 Kolom 16: ingehouden bijdrage Zvw

Boek in deze kolom de bijdrage Zvw die u op het loon van uw werknemer hebt ingehouden.

Let op
U boekt hier **niet** de werkgeversheffing Zvw.

11.2.12 Kolom 17: uitbetaald bedrag

Boek in deze kolom het uitbetaalde bedrag. Dit is het bedrag van kolom 3 min het bedrag van kolom 7, 15 en 16.

11.2.13 Kolom 18: verrekende arbeidskorting

Boek in deze kolom de arbeidskorting die u hebt verrekend via de tijdvaktabel.

Hierbij geldt de voorwaarde dat per kalenderjaar in de inkomstenverhouding het cumulatieve bedrag aan verrekende arbeidskorting in de aangiften loonheffingen niet negatief mag zijn. We bedoelen daarmee het volgende:

- Het cumulatieve bedrag is het totaalbedrag aan verrekende arbeidskorting in de inkomstenverhouding vanaf 1 januari van het onderhavige jaar.
- Als dat cumulatieve bedrag volgens uw berekeningssystematiek in een inkomstenverhouding rekenkundig wel negatief wordt, moet u in uw loonadministratie in het aangiftetijdvak het bedrag aan verdeelde verrekende arbeidskorting zo vaststellen dat per inkomstenverhouding het cumulatieve bedrag minimaal € 0 is.
- In het aangiftetijdvak kan het bedrag aan verrekende arbeidskorting onder omstandigheden wel negatief zijn, zolang de cumulatieve stand maar niet negatief wordt.
- Met deze voorwaarde moet u rekening houden bij het vastleggen in de loonstaat, omdat de loonstaat de basis is voor de aangifte loonheffingen.

Let op
Deze voorwaarde geldt ook voor de situatie dat u verschillende lonen voor de berekening van de loonheffingen samenvoegt, maar waarbij u de verschillende lonen wel verwerkt in meerdere inkomstenverhoudingen. U verdeelt dan de verrekende arbeidskorting over de inkomstenverhoudingen. De cumulatief verrekende arbeidskorting in de afzonderlijke inkomstenverhoudingen mag niet negatief zijn.

12 Loonstrook aan werknemers geven

U moet aan alle personen met wie u een arbeidsovereenkomst hebt een loonstrook geven. Met de loonstrook (of salarisstrook of loonspecificatie) informeert u uw werknemer over de opbouw van zijn brutoloon en welke bedragen daarop zijn ingehouden om te komen tot het nettoloon.

Wanneer en hoe geven?
U moet uw werknemer een loonstrook geven bij:
- de 1e loonbetaling
- iedere loonbetaling die afwijkt van de vorige loonbetaling

U moet een loonstrook geven, ook als de werknemer er zelf niet om vraagt. U mag de loonstrook ook digitaal geven. Dit mag alleen als uw werknemer daarmee heeft ingestemd en hij de loonstrook zo kan opslaan dat hij die later kan inzien, bijvoorbeeld als hij niet meer bij u in dienst is.

Voor de loonstrook is er geen verplicht model: u gebruikt eigen formulieren. Als u gebruikmaakt van een salarissoftwarepakket, dan is een loonstrook in de meeste gevallen onderdeel van het softwarepakket. Vraag dit na bij uw softwareleverancier.

Gegevens op de loonstrook
U moet op de loonstrook verplicht de volgende gegevens vermelden:
- het brutoloon in geld
- de gespecificeerde samenstelling van het bruto- of het nettoloon, bijvoorbeeld basisloon, garantieloon, prestatiebeloning, provisie, vakantiebijslag, overwerkgeld, toeslagen, premies, gratificaties en transitievergoedingen
- de gespecificeerde bedragen die u op het loon hebt ingehouden of ermee hebt verrekend, zoals de inhouding van de pensioenpremie, de premie Private Aanvulling WW en WGA (PAWW) of bijdragen voor bedrijfschappen, de werknemersbijdrage voor het privégebruik auto, de loonbelasting/premie volksverzekeringen, de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw en loonbeslag
- het aantal uren dat de werknemer werkt op basis van de arbeidsovereenkomst
- of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan, en of er sprake is van een oproepovereenkomst
- de periode waarover u het loon hebt berekend (het loontijdvak)
- het wettelijk minimumuurloon of minimumjeugduurloon dat voor de werknemer geldt
- uw naam en de naam van de werknemer of uitkeringsgerechtigde
- als u de loonstrook ook als jaaropgaaf gebruikt (zie hoofdstuk 15): de verplichte gegevens van de jaaropgaaf

Belang van de loonstrook voor het digitaal verzekeringsbericht
De werknemer kan op uwv*nl zijn digitaal verzekeringsbericht inzien. In dit bericht staan gegevens die van belang zijn voor de hoogte en duur van een uitkering, bijvoorbeeld het loon voor de werknemersverzekeringen (SV-loon) en het aantal verloonde uren. Als u deze gegevens op de loonstrook vermeldt, kan de werknemer het digitaal verzekeringsbericht controleren aan de hand van zijn loonstrook.

De werknemersgegevens van uw aangifte loonheffingen gaan naar de polisadministratie van UWV (zie hoofdstuk 13 voor meer informatie over de 'polisadministratie'). De gegevens van het digitaal verzekeringsbericht komen uit de polisadministratie. Zorg er dus voor dat u aangifte doet of hebt gedaan op het moment dat u de loonstrook geeft. Anders is het digitaal verzekeringsbericht niet actueel op het moment dat de werknemer het bericht aan de hand van de laatste loonstrook controleert.

13 Loonheffingen aangeven en betalen

Als u aangifte loonheffingen moet doen, moet u dat op tijd doen en de loonheffingen ook op tijd betalen.

De aangifte loonheffingen bestaat uit een collectief deel en een werknemersdeel. Als u aangifte doet, levert u ons de volgende gegevens:

- werknemersgegevens
  Dit zijn de gedetailleerde gegevens per inkomstenverhouding. Zie paragraaf 3.4 voor meer informatie over het begrip 'inkomstenverhouding'.
- collectieve gegevens
  Dit zijn:
  - uw algemene gegevens, zoals uw naam en adres
  - de totalen van de lonen en van de diverse loonheffingen van alle werknemers
  - de bedragen van de eindheffingen en afdrachtverminderingen

De werknemersgegevens van uw aangifte gaan naar de polisadministratie van UWV. Verschillende organisaties, zoals UWV, de Belastingdienst, het CBS en gemeenten, gebruiken de gegevens uit de polisadministratie. UWV gebruikt de gegevens om uitkeringen vast te stellen, zoals een WW-uitkering. Ook komen enkele gegevens in het digitaal verzekeringsbericht, dat elke werknemer of uitkeringsgerechtigde (hierna: werknemer) kan inzien op uwv*nl(zie hoofdstuk 12). Wij gebruiken de gegevens onder andere voor het toekennen van toeslagen en de vooraf ingevulde aangifte inkomstenbelasting. Het is dus erg belangrijk dat de gegevens actueel, juist en volledig zijn. Daarom moet u fouten of onvolledigheden in een aangifte loonheffingen altijd verbeteren of aanvullen (zie hoofdstuk 14). Aangiften en correcties die na 31 januari binnenkomen over tijdvakken van het vorige jaar, kunnen wij niet meer verwerken in de vooraf ingevulde aangiften inkomstenbelasting over dat vorige jaar.

In dit hoofdstuk vindt u informatie over de volgende onderwerpen:

- aangiftetijdvak (zie paragraaf 13.1)
- aangifte doen (zie paragraaf 13.2)
- controle van de aangifte na verzenden (zie paragraaf 13.3)
- betalen (zie paragraaf 13.4)
- boetes (zie paragraaf 13.5)
- aansprakelijkheid (zie paragraaf 13.6)
- aangifte pseudo-eindheffing voor excessieve vertrekvergoedingen (zie paragraaf 13.7)

13.1 Aangiftetijdvak

Het aangiftetijdvak is het tijdvak waarover u de aangifte loonheffingen moet doen. Dit is meestal een periode van een kalendermaand of van 4 weken. Bij een aangiftetijdvak van 4 weken begint het 1e aangiftetijdvak altijd op 1 januari en eindigt het laatste aangiftetijdvak altijd op 31 december. De 1e en 13e aangifteperiode lopen dus niet gelijk met de 1e en 13e loonperiode.

Let op

Een ander aangiftetijdvak dan de gebruikelijke maand of 4 weken geldt voor:

- personeel van zelfstandige binnenschippers die aan boord van het schip wonen (aangiftetijdvak is een halfjaar)
- personeel aan huis, waaronder personeel in het kader van een persoonsgebonden budget voor zorg (aangiftetijdvak is een jaar) (zie paragraaf 18.13)
- meewerkende kinderen (aangiftetijdvak is een jaar) (zie paragraaf 18.11)

Aangiftebrief
Als u aangifte moet doen, krijgt u van ons in november de 'Aangiftebrief loonheffingen' voor het komende jaar. Als u zich in de loop van het jaar aanmeldt als werkgever, krijgt u de aangiftebrief na aanmelding. In de aangiftebrief staan de aangiftetijdvakken waarover u het komende jaar aangifte moet doen en de bijbehorende uiterste aangifte- en betaaldatums. U kunt deze datums ook downloaden van belastingdienst*nl Op de 'Aangiftebrief loonheffingen' staan de betalingskenmerken van de aangiftetijdvakken. U kunt het betalingskenmerk ook vinden via inloggen voor ondernemers op 'Mijn Belastingdienst Zakelijk' (MBDZ). Het betalingskenmerk plaatsen wij daar ongeveer 8 dagen vóór het einde van het aangiftetijdvak. Of maak gebruik van de Zoekhulp betalingskenmerk.

Ander aangiftetijdvak dan het loontijdvak
Het loontijdvak (het tijdvak waarover een werknemer loon geniet) kan afwijken van het aangiftetijdvak. Het is handig als het aangiftetijdvak aansluit bij het loontijdvak van uw werknemers. Als het loontijdvak niet gelijk is aan het aangiftetijdvak, houd dan rekening met het volgende:

- U moet per aangiftetijdvak aangifte doen voor het bedrag dat u in het aangiftetijdvak hebt uitbetaald als loon. Hanteert u het loon-oversysteem, dan rekent u nabetalingen toe aan de tijdvakken waarop de nabetaling betrekking heeft. Dit mag alleen als de nabetaling betrekking heeft op een eerder tijdvak van hetzelfde kalenderjaar (zie paragraaf 9.2.1).
- U mag bij de 'datum aanvang inkomstenperiode' geen datum invullen die buiten het aangiftetijdvak ligt. Ligt die datum buiten het aangiftetijdvak, dan moet u de 1e datum van het aangiftetijdvak invullen. Alleen bij uitkeringen van UWV, de SVB en bijstandsuitkeringen mag de datum aanvang inkomstenperiode eenmalig wel buiten het aangiftetijdvak liggen als deze uitkeringen met terugwerkende kracht worden uitbetaald (zogenoemde aanlooptermijnen). Ook bij de code aard arbeidsverhouding (code dienstbetrekking) 11 mag de datum aanvang inkomstenperiode vóór het aangiftetijdvak liggen. Voorwaarde daarbij is wel dat geen andere gegevens, bijvoorbeeld verloonde uren, uit de voorgaande aangifte wijzigen. Als er wel gegevens wijzigen, moet u de voorgaande aangifte corrigeren (zie hoofdstuk 14).

  Voorbeeld
  U hebt een loontijdvak van 4 weken en een aangiftetijdvak van een kalendermaand. Stel dat de 1e vierwekenperiode eindigt op 27 januari. Over januari geeft u het loon en de loonheffingen van de 1e vierwekenperiode aan. Over februari geeft u het loon en de loonheffingen van de 2e vierwekenperiode aan. Bij de aangifte over februari moet u als datum bij aanvang inkomstenperiode een datum in februari invullen. U vult dus niet 28 januari in, maar 1 februari. In de aangifte over december geeft u meestal het loon en de loonheffingen aan van de 12e en 13e vierwekenperiode. Als 'datum aanvang inkomstenperiode' vult u in deze aangifte 1 december in.

Aangiftetijdvak veranderen
U kunt het aangiftetijdvak pas veranderen met ingang van 1 januari 2027. Als u dat wilt, gebruik dan het formulier 'Wijziging aangiftetijdvak loonheffingen'. Op dat formulier kunt u aangeven welk aangiftetijdvak (maand of 4 weken) u voor 2027 wilt gebruiken. Het wijzigingsformulier moet uiterlijk op 14 december 2026 bij ons binnen zijn. Komt het later binnen, dan kan de wijziging pas op 1 januari 2028 ingaan.

Aangiftetijdvak versus loontijdvak 4 weken, afwijkende begin- en einddatum van de 1e resp. 13e periode
De 1e week van een jaar begint volgens ISO-norm 8601 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). Soms kent de 13e vierwekenloonperiode 5 weken, de zogenoemde 53e week.

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 de 28 dagen van de vierwekenloonperiode. De begindatums van de verschillende aangiftetijdvakken kunt u downloaden van belastingdienst*nl

13.2 Aangifte doen

In dit hoofdstuk vindt u informatie over de volgende onderwerpen:

- hoe aangifte doen? (zie paragraaf 13.2.1)
- wanneer aangifte doen? (zie paragraaf 13.2.2)
- nihilaangifte en nulaangifte (zie paragraaf 13.2.3)
- samenhangende groep inhoudingsplichtigen (zie paragraaf 13.2.4)
- inkomstenverhouding (zie paragraaf 13.2.5)
- bedragen afronden in uw aangifte (zie paragraaf 13.2.6)
- status van uw aangiften (zie paragraaf 13.2.7)
- storing in computersysteem (zie paragraaf 13.2.8)
- bezwaar maken (zie paragraaf 13.2.9)
- u bent niet meer inhoudingsplichtig (zie paragraaf 13.2.10)

13.2.1 Hoe aangifte doen?

U bent verplicht de aangifte loonheffingen digitaal te doen. Alleen voor de pseudo-eindheffing over excessieve vertrekvergoedingen (zie paragraaf 13.7) doet u aangifte op papier.

U kunt op 3 manieren digitaal aangifte loonheffingen doen:

- U doet aangifte met ons aangifteprogramma.
- U doet aangifte met andere aangifte- of administratiesoftware.
- U laat uw aangiften verzorgen door een intermediair, zoals een accountant of een belastingadviseur.

Wij stellen specificaties vast waaraan uw aangifte moet voldoen. Deze specificaties zijn inhoudelijk en technisch van aard. De aangifte die u met ons aangifteprogramma doet, voldoen aan deze specificaties. Softwareleveranciers moeten ervoor zorgen dat hun software aan onze specificaties voldoet.

Hierna vindt u een korte toelichting op de 3 manieren om digitaal aangifte te doen. Meer informatie over het digitaal doen van aangifte vindt u op belastingdienst*nl bij Digitaal aangeven.

U doet aangifte met onze online aangifte

Wilt u aangifte doen met onze online aangifte, dan is dat alleen mogelijk via 'Mijn Belastingdienst Zakelijk' (MBDZ). Ga daarvoor naar het portaal 'Mijn Belastingdienst Zakelijk' en log in met DigiD (voor eenmanszaken, vof's en maatschappen) of met eHerkenning (voor niet eenmanszaken). Om gebruik te maken van eHerkenning moet u wel ingeschreven staan bij de Kamer van Koophandel (KvK). U moet op tijd een eHerkenningsmiddel aanschaffen via een erkende leverancier. Meer informatie vindt u op de informatiepagina 'Zo werkt eHerkenning' op belastingdienst*nl Kunt of wilt u zich niet inschrijven bij de KvK om een eHerkenningsmiddel aan te schaffen, dan moet u uw loonaangifte doen met andere software (zie hierna) of via een intermediair.

Voor de kosten van eHerkenning kunt u mogelijk een compensatie krijgen. Meer daarover leest u op onze site.

Let op 1

De aangifte zetten wij in MBDZ voor u klaar ongeveer 8 dagen vóór het einde van het aangiftetijdvak. Bijvoorbeeld de aangifte van januari staat dan klaar op 23 januari. Stel dat de uiterste aangiftedatum van de 12e vierwekenperiode 4 december is, dan staat de aangifte uiterlijk klaar op 26 november.

Let op 2

Met onze online aangifte via inloggen voor ondernemers op 'MBDZ' kunt u per loonheffingennummer aangifte doen voor maximaal 10 inkomstenverhoudingen. Wilt u voor meer inkomstenverhoudingen aangifte doen, dan moet u andere aangifte- of administratiesoftware gebruiken.

U doet aangifte met andere aangifte- of administratiesoftware
U doet aangifte via Digipoort (WUS-kanaal of FTP-kanaal). Daarvoor hebt u nodig: een PKIoverheid services servercertificaat en software die geschikt is voor Digipoort. Voor het FTP-kanaal hebt u een FTP-account bij Logius nodig. Digipoort is een dienst van Logius. Kijk op logius*nlvoor meer informatie.

Gebruikt u al een PKIoverheid services servercertificaat, bijvoorbeeld voor de btw-aangifte? Dan hoeft u voor Digipoort geen nieuw PKIoverheid services servercertificaat aan te vragen. Let wel op de geldigheidsduur van uw certificaat.

Hebt u nog geen PKIoverheid services servercertificaat? Houd er dan rekening mee dat de aanvraagprocedure enige tijd kost.

Hoe u een PKIoverheid services servercertificaat aanvraagt, leest u op logius*nl Vraag uw softwareleverancier of uw pakket de aanvraag van het certificaat ondersteunt.

Digipoort heeft voor het doen van aangifte loonheffingen een kanaal voor standaardberichten (WUS) en een kanaal voor grote berichten (FTP). Welk kanaal u moet gebruiken, hangt af van de omvang van uw berichten:
- tot en met 15 MB: het standaardberichtenkanaal
- groter dan 15 MB tot en met 80 MB: naar keuze het standaardberichtenkanaal of het groteberichtenkanaal
  - Voor het standaardberichtenkanaal moet u deze berichten comprimeren tot maximaal 15 MB. Voor het groteberichtenkanaal hoeft dat niet.
  - Als uw berichten regelmatig tegen de grens van 80 MB (gecomprimeerd: 15 MB) aan zitten, overweeg dan een overstap naar het groteberichtenkanaal. Want als uw bericht onverwacht een keer groter is, komt uw bericht via het standaardberichtenkanaal niet bij ons aan. U doet dan mogelijk te laat aangifte.
- groter dan 80 MB: het groteberichtenkanaal (gecomprimeerd of niet gecomprimeerd)

Voor het groteberichtenkanaal van Digipoort hebt u een FTP-account bij Logius nodig. Soms heeft uw softwareleverancier daar al in voorzien. Als u zelf het FTP-account moet aanvragen, doet u dat op logius*nl

> **Let op**
> Vraag uw softwareleverancier of uw softwarepakket geschikt is voor het juiste kanaal. Voor het WUS-kanaal hebt u namelijk andere software nodig dan voor het FTP-kanaal. Let er ook op dat uw software zo nodig berichten kan comprimeren.

Wisseling van softwarepakket
Als u wisselt van softwarepakket, mag dat geen gevolgen hebben voor de inkomstenverhoudingen en de te betalen loonheffingen. Daarom moet het nieuwe softwarepakket het volgende kunnen:
- doorgaan met voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) (zie hoofdstuk 6)
  Als u per 1 januari van pakket wisselt, levert dit geen probleem op, omdat u dan opnieuw begint met VCR.
- hetzelfde nummer inkomstenverhouding blijven gebruiken (zie paragraaf 3.4.2)
- dezelfde begindatum van de inkomstenverhouding gebruiken (zie paragraaf 3.4.1)

Bij een aantal softwarepakketten levert dat problemen op. Laat u goed informeren.

U moet ook aangiften kunnen corrigeren (ook over vorige jaren) die met het vorige pakket zijn gedaan. Vaak kan dat niet met het nieuwe pakket. Maak zo nodig afspraken met de leverancier van uw oude softwarepakket.

Let op
Ook als u van intermediair verandert, kan er sprake zijn van een wisseling van softwarepakket. Zie hierna onder 'U laat uw aangiften verzorgen door een intermediair'.

U laat uw aangiften verzorgen door een intermediair
Als u uw aangiften loonheffingen laat verzorgen door een intermediair, zoals een salarisverwerker of een belastingadviseur, dan stelt hij de digitale aangifte samen met een softwarepakket. Daarna kan hij de aangifte voor u ondertekenen en verzenden als u hem daarvoor hebt gemachtigd. Soms kunt u de aangifte zelf digitaal in- of aanvullen, ondertekenen en verzenden. Het is verstandig om hierover goede afspraken te maken. Want u blijft zelf verantwoordelijk voor de juistheid van de aangifte, ook als een intermediair deze namens u ondertekent en verzendt.

Wisseling van intermediair
Als u wisselt van intermediair voor het verzenden van aangiften loonheffingen, mag dat geen gevolgen hebben voor de inkomstenverhoudingen en de te betalen loonheffingen. Maak daarom goede afspraken met beide intermediairs over overdracht van gegevens of over ondersteuning, want u c.q. uw nieuwe intermediair moet:
- doorgaan met voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) (zie hoofdstuk 6)
- hetzelfde nummer inkomstenverhouding blijven gebruiken (zie paragraaf 3.4.2)
- dezelfde begindatum van de inkomstenverhouding gebruiken (zie paragraaf 3.4.1)
- eerder ingediende aangiften kunnen corrigeren van de 5 voorgaande jaren
  Mogelijk hebt u daar de vorige intermediair nog 5 jaar lang voor nodig.
- de bewaarplicht kunnen nakomen (ook van de gegevens die zijn ondergebracht bij de vorige intermediair)

13.2.2 Wanneer aangifte doen?
Uw aangifte moet uiterlijk bij ons binnen zijn op de datum die staat in de 'Aangiftebrief loonheffingen'. Een overzicht met de uiterste aangiftedatums kunt u ook downloaden van belastingdienst*nlU doet aangifte na afloop van het aangiftetijdvak. Maar als u weet dat uw aangiftegegevens niet meer gaan veranderen, mag u ook al binnen het aangiftetijdvak aangifte doen. Dit heeft als voordeel, dat UWV bij het vaststellen van een uitkering, bij u of uw ex-werknemer minder informatie hoeft op te vragen. U hoeft uw aangifte dan nog niet te betalen.

U kunt geen aangifte doen of betalen vóór het begin van het aangiftetijdvak, omdat wij uw aangifte dan niet kunnen verwerken. Een uitzondering geldt voor bv's van directeuren-grootaandeelhouders en pensioen- en stamrecht-bv's: zij kunnen wel aangifte doen voor het begin van het aangiftetijdvak. Maar betalen voordat het aangiftetijdvak is begonnen, kan ook in dit geval niet.

Let op
Als u gebruikmaakt van ons aangifteprogramma via 'Mijn Belastingdienst Zakelijk' (MBDZ) dan kunt u pas aangifte doen als de aangifte voor u is 'klaargezet'. Zie paragraaf 13.2.1.

Aangifte doen voor directeuren-grootaandeelhouders en pensioen- en stamrecht-bv's
Besloten vennootschappen (bv's) met 1 of meer directeuren-grootaandeelhouders (dga's) mogen aangifte loonheffingen doen over aangiftetijdvakken die nog niet zijn begonnen. Hierbij gelden 2 voorwaarden:
- In het bedrijf werken alleen dga's, eventueel met meewerkende echtgenoten en kinderen. Er is geen ander personeel.
- De dga's en meewerkende echtgenoten en kinderen zijn niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen (zie paragraaf 18.1.1).

De regeling geldt ook voor pensioen- en stamrecht-bv's die – naast de uitbetaling van het loon van de dga – alleen uitkeringen doen waarover zij geen premies werknemersverzekeringen hoeven te betalen.

Als u gebruikmaakt van ons aangifteprogramma via MBDZ kunt u onder 'bijzonderheden' in het programma aangeven dat u ook aangifte wilt doen voor andere aangiftetijdvakken.

Let op
De aangifte van januari staat in MBDZ rond 23 januari voor u klaar, ongeveer 8 dagen vóór het einde van het aangiftetijdvak, zie paragraaf 13.2.1. U kunt via MBDZ de aangifte over januari en andere aangiftetijdvakken niet eerder verzenden. Met andere software kan dat mogelijk wel, maar nooit eerder dan 1 januari.

Minder rubrieken invullen
Directeuren-grootaandeelhouders en pensioen- en stamrecht-bv's hoeven een aantal rubrieken van de aangifte niet in te vullen. Sommige softwarepakketten en ons aangifteprogramma ondersteunen dit, maar bij andere softwarepakketten moet u deze rubrieken toch invullen. Het gaat om de volgende rubrieken:
- verstrekte aanvulling op uitkering werknemersverzekering
- opgebouwd recht op vakantiebijslag
- vakantiebijslag
- opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag
- opname arbeidsvoorwaardenbedrag
- code incidentele inkomstenvermindering

Loonheffingen betalen
Doet u vooraf aangifte over tijdvakken die nog niet zijn begonnen? Dan kunt u nog niet meteen betalen. U kunt de bijbehorende betalingen wel van tevoren bij uw bank op datum klaarzetten. In de 'Aangiftebrief loonheffingen' vindt u de betalingskenmerken voor elk aangiftetijdvak. U kunt het betalingskenmerk ook vinden via inloggen voor ondernemers op 'Mijn Belastingdienst Zakelijk'. Het betalingskenmerk plaatsen wij daar ongeveer 8 dagen vóór het einde van het aangiftetijdvak. Of maak gebruik van de Zoekhulp betalingskenmerk.

U kunt de aangiften betalen vanaf de 1e dag van het aangiftetijdvak, behalve voor het 1e aangiftetijdvak van het jaar. Die kunt u niet eerder betalen dan op 1 februari. Betalingen die u eerder doet, kunnen wij niet verwerken. Mogelijk krijgt u ondanks uw (te vroege) betaling toch een naheffingsaanslag, omdat wij uw betaling niet tijdig konden verwerken. Maar het kan ook zijn dat wij uw betaling dan verrekenen met openstaande belastingschulden of terugstorten. Mogelijk moet u dan opnieuw betalen.

13.2.3 Nihilaangifte en nulaangifte

Als u over een aangiftetijdvak geen loon en loonheffingen hoeft aan te geven, moet u toch op tijd aangifte doen. U doet dan een zogenoemde nihilaangifte of nulaangifte:
- U doet een nihilaangifte als u in het aangiftetijdvak geen werknemers in dienst had. U vult dan geen werknemersgegevens in. Het collectieve deel van de aangifte blijft leeg of u vult daar '0' in.
- U doet een nulaangifte als u in het aangiftetijdvak wel werknemers in dienst had, maar geen loon hebt uitbetaald. U vult wel alle werknemersgegevens in, maar bij het loon, de loonheffingen en de verloonde uren vult u '0' in. Een nulaangifte geldt bijvoorbeeld bij een directeur-grootaandeelhouder met een jaarloon, voor de aangiftetijdvakken waarin u hem geen loon hebt uitbetaald. Of u neemt een werknemer in de loop van een maand aan en betaalt zijn 1e loon pas in de volgende maand uit.

Let op
Moet u over een aangiftetijdvak wel loon en loonheffingen aangeven, maar had u in dat aangiftetijdvak ook werknemers in dienst aan wie u geen loon hebt uitbetaald? Dan moet u die werknemers wel opnemen in de aangifte. U vult voor hen alle werknemersgegevens in, waarbij u bij loon, loonheffingen en verloonde uren '0' invult. U vult ook de juiste verzekeringsindicaties in.

13.2.4 Samenhangende groep inhoudingsplichtigen

Hebben wij u aangemerkt als een samenhangende groep inhoudingsplichtigen (zie paragraaf 3.6)? Dan moet u voor elk loonheffingennummer binnen deze groep wel apart aangifte doen. Dit is onder andere nodig voor de premies werknemersverzekeringen, omdat deze per werkgever (loonheffingennummer) kunnen verschillen.

13.2.5 Inkomstenverhouding

In de aangifte loonheffingen vragen wij u om gegevens van al uw inkomstenverhoudingen op te geven. Zie paragraaf 3.4 voor meer informatie over het begrip 'inkomstenverhouding' en een aantal rubrieken van de aangifte die hiermee samenhangen.

13.2.6 Bedragen afronden in uw aangifte

In de werknemersgegevens van uw aangifte vult u alle bedragen in met 2 cijfers achter de komma. U mag daarbij afronden in het voordeel van u of uw werknemer.

In het collectieve deel van uw aangifte mag u alleen bedragen in hele euro's invullen. Enkele rubrieken van het collectieve deel, bijvoorbeeld de lonen en loonheffingen, zijn optellingen van de bedragen die u bij de werknemersgegevens hebt ingevuld. U telt bij deze rubrieken de bedragen van de werknemersgegevens op, inclusief centen. Het totaalbedrag rondt u af op hele euro's. Daarnaast vult u in het collectieve deel van de aangifte ook bedragen in die losstaan van de werknemersgegevens, zoals eindheffingen en afdrachtverminderingen. Ook deze bedragen rondt u af op hele euro's. U mag in elke collectieve rubriek afronden in uw voordeel.

Hebt u correcties bijgevoegd? Dan moet u ook de correctiesaldo's invullen. Dat doet u ook in hele euro's. Het bedrag dat u moet betalen, moet gelijk zijn aan de optelling van alle loonheffingen plus of min het saldo van alle correcties.

Let op
Zorg ervoor dat uw financiële administratie de bedragen die u volgens uw aangifte moet betalen op dezelfde wijze afrondt als hoe u dat in de aangifte doet. Het eindbedrag van de aangifte (het TotaalGeneraal) moet gelijk zijn aan het bedrag dat u betaalt.

13.2.7 Status van uw aangiften

U kunt zelf de status van uw aangiften bekijken. Ga daarvoor naar 'Mijn Belastingdienst Zakelijk' en log in met DigiD (eenmanszaken, vof's en maatschappen) of met eHerkenning (voor niet eenmanszaken). U komt dan bij een overzicht met uw aangiften. In dit overzicht ziet u welke aangiften u nog moet doen en welke wij binnen hebben gekregen en kunnen verwerken. Hebt u bij de gebruikersinstellingen een e-mailadres ingevuld en hebt u de e-mailnotificatie aangevinkt? Dan krijgt u van ons een e-mail als de status van een aangifte is veranderd.

U hebt alleen zelf toegang tot dit beveiligde gedeelte voor ondernemers op onze internetsite. Een derde, bijvoorbeeld uw intermediair, kan hier dus niet de status zien van de aangiften die hij voor u heeft gedaan. Wel krijgt degene die de aangifte heeft gedaan, een digitaal bericht van ons dat het overzicht van aangiften en opgaven van zijn klant op dit beveiligde gedeelte van belastingdienst*nl is bijgewerkt. Hieruit kan hij afleiden dat wij een aangifte hebben gekregen die wij kunnen verwerken.

13.2.8 Storing in computersysteem

Wij zijn verantwoordelijk voor onze eigen systemen en zorgen voor een optimale beschikbaarheid daarvan. Mocht er een storing in onze systemen zijn, dan beoordelen wij per situatie of het daardoor voor u onmogelijk was uw aangifte op tijd te doen. Als dat het geval is, zorgen wij voor een passende oplossing. Lees ook altijd de serviceberichten als u inlogt via 'Mijn Belastingdienst Zakelijk'.

U bent zelf verantwoordelijk voor de beschikbaarheid en prestaties van uw eigen computersysteem. Computer- en internetproblemen ontslaan u niet van de verplichting om op tijd aangifte te doen. Wacht met het doen van aangifte(n) dus niet tot het laatste moment.

13.2.9 Bezwaar maken

Hebt u te veel aangegeven? Dan kunt u de aangifte corrigeren (zie hoofdstuk 14). Maar het kan ook zijn dat u de loonheffingen volgens de geldende regelgeving hebt berekend, aangegeven en betaald, terwijl u het niet eens bent met die regelgeving. Dan kunt u binnen 6 weken na betaling bezwaar maken tegen het betaalde bedrag. U krijgt dan een uitspraak van ons. Tegen deze uitspraak kunt u in beroep gaan bij de rechter.

13.2.10 U bent niet meer inhoudingsplichtig

Bent u niet meer inhoudingsplichtig? Dan mag u pas stoppen met aangifte doen als u van ons hierover bericht hebt gekregen (zie paragraaf 17.1). Tot die tijd doet u een nihilaangifte zoals onder 13.2.3 is toegelicht.

13.3 Controle van de aangifte na verzenden

Uw digitale aangifte moet behalve aan fiscale eisen ook aan technische eisen voldoen. In de 'Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen', geschreven voor softwareontwikkelaars, staat welke eisen dat zijn.

Hieronder vindt u in het kort onze controlemomenten en de berichten die u daarover van ons kunt krijgen.

Fase 1: binnen 24 uur na binnenkomst (maar meestal meteen)
Doet u aangifte met aangifte- of administratiesoftware, dan wordt bij binnenkomst gecontroleerd of uw bericht aan de technische eisen voldoet en of er een geldig certificaat is gebruikt:

- Als uw bericht technisch niet juist is, of het certificaat is ongeldig, dan krijgt degene die dit bericht heeft verzonden, een foutmelding. In welke vorm de foutmelding op uw scherm verschijnt, hangt af van het softwarepakket dat u gebruikt. U hebt dan geen aangifte gedaan. U moet de fout herstellen en opnieuw aangifte doen.
- Als uw bericht technisch juist is, krijgt degene die het heeft verzonden, daar een melding van. In welke vorm dit bericht op uw scherm verschijnt, hangt af van het softwarepakket dat u gebruikt. Hierna volgt fase 2.

Doet u aangifte met ons aangifteprogramma? Dan kunt u tijdens het invullen al foutmeldingen krijgen. U kunt de aangifte pas verzenden als u de fout hebt verbeterd. Na het verzenden krijgt u een melding op uw beeldscherm dat uw aangifte bij ons binnen is.

Fase 2: binnen 72 uur na binnenkomst (maar meestal vrijwel meteen)
Doet u aangifte met aangifte- of administratiesoftware, dan controleren wij uiterlijk binnen 72 uur (maar meestal vrijwel direct) na binnenkomst uw bericht op een aantal logische fouten, zoals:

- Bestaat het aangiftetijdvak? Bijvoorbeeld het aangiftetijdvak 2 januari tot en met 31 januari bestaat niet.
- Staan er letters in velden waarin wij alleen cijfers verwachten?
- Zijn er uitsluitend toegestane coderingen gebruikt?
- Zijn de inkomstenverhoudingen uniek (zie paragraaf 3.4)?
- Bestaan de ingevulde datums? Bijvoorbeeld 30 februari bestaat niet.
- Zitten er telfouten in de aangifte?
- Liggen de aanmaakdatum en -tijd van het bericht binnen 24 uur na het tijdstip waarop wij het bericht ontvangen hebben?

Hebt u bericht gekregen dat uw aangifte binnen is en stellen wij bij bovenstaande controle geen fouten vast? Dan krijgt degene die de aangifte heeft verzonden, daar een melding van. Als u inlogt via 'Mijn Belastingdienst Zakelijk', kunt u zien dat wij uw aangifte hebben ontvangen. Stellen we wel fouten vast, dan krijgt degene die de aangifte heeft verzonden, een foutmelding. Wij kunnen uw bericht dan niet in redelijkheid als aangifte accepteren. U hebt dus nog geen aangifte gedaan. Herstel de fout en doe opnieuw aangifte. In welke vorm de meldingen op uw scherm verschijnen, hangt af van het softwarepakket dat u gebruikt.

Let op
Als u ruim op tijd aangifte doet en u van ons een foutmelding krijgt, kunt u de fout nog herstellen voordat de aangiftetermijn voorbij is (zie paragraaf 14.2.1).

Doet u aangifte met ons aangifteprogramma? Dan krijgt u tijdens het invullen al een foutmelding als u een fout maakt. U kunt de aangifte pas verzenden als u de fout hebt verbeterd. Na het verzenden krijgt u een melding op uw beeldscherm als wij uw aangifte binnen hebben gekregen.

Sommige fouten kunnen wij niet digitaal aan u melden. Dit kan zich voordoen als u ons aangifteprogramma gebruikt en ook als u andere software gebruikt. In dat geval nemen wij telefonisch contact op met de contactpersoon die in de aangifte staat. Daarnaast krijgt u ook een brief. Hebben wij binnen 72 uur geen contact met u opgenomen, dan mag u ervan uitgaan dat wij uw aangifte kunnen verwerken. U kunt dat controleren in het overzicht met uw aangiften. Ga daarvoor naar 'Mijn Belastingdienst Zakelijk' en log in met DigiD (eenmanszaken, vof's en maatschappen) of eHerkenning (niet eenmanszaken) (zie paragraaf 13.2.7).

Fase 3: binnen 2 weken na afloop van de aangiftetermijn
Als de aangiftetermijn voorbij is, vinden er nog meer controles plaats.

Controle door UWV
Blijkt uit de polisadministratie van UWV dat er nog fouten zitten in de werknemersgegevens, dan krijgt u van ons een brief met een zogenoemd foutenrapport. Daarin staat een overzicht van de gevonden fouten in uw aangifte. U moet die aangifte dan corrigeren (zie hoofdstuk 14). Een toelichting op de fouten in het foutenrapport vindt u in de 'Toelichting foutmeldingen werknemersgegevens bij de aangifte loonheffingen'.
Deze toelichting verschijnt meerdere keren per jaar.

Bij het berekenen van een uitkering door UWV kan blijken dat gegevens in de polisadministratie onjuist zijn. Bijvoorbeeld de vakantiebijslag, de code incidentele inkomstenvermindering of de verloonde uren blijken onjuist aangegeven te zijn. U krijgt dan een brief van ons met de vraag de foute aangifte(n) te corrigeren.

Controle door ons
Op een later moment kunnen wij nog fouten in uw aangiften constateren. Bijvoorbeeld bij een boekenonderzoek. In dat geval krijgt u van ons een brief met een zogenoemde correctieverplichting (zie paragraaf 14.1.2).

13.4 Betalen

In deze paragraaf leest u hoe u loonheffingen betaalt (zie paragraaf 13.4.1), wanneer u loonheffingen betaalt (zie paragraaf 13.4.2) en hoe u ons vraagt om een teruggaaf van de btw te verrekenen met loonheffingen die u moet betalen (zie paragraaf 13.4.3).

13.4.1 Hoe betalen?

U kunt loonheffingen op verschillende manieren betalen: digitaal, per bank met uw eigen overschrijvingsformulieren of bij sommige banken nog contant. Vermeld altijd het betalingskenmerk dat staat in de 'Aangiftebrief loonheffingen'. U kunt het betalingskenmerk en overige betaalinformatie, zoals ons bankrekeningnummer, ook vinden via inloggen voor ondernemers op 'Mijn Belastingdienst Zakelijk'. Het betalingskenmerk plaatsen wij daar ongeveer 8 dagen vóór het einde van het aangiftetijdvak. Of maak gebruik van de Zoekhulp betalingskenmerk.

Let op 1
In verband met de coronacrisis hebt u mogelijk gebruikgemaakt van de uitstelregeling. U hoefde de aangifte dan niet te betalen. Voor het verschuldigde bedrag kreeg u een naheffingsaanslag waarvoor u bijzonder uitstel kon krijgen. Voor het bijzondere uitstel vindt u meer informatie via deze pagina: belastingdienst*nl/bijzonder-uitstel-van-betaling-vanwege-coronacrisis.

Het moment waarop uw betaling op onze rekening staat, bepaalt of uw betaling op tijd is.

Betalingen van de aangifte loonheffingen doet u op IBAN (rekeningnummer) NL86 INGB 0002 4455 88, ten name van de Belastingdienst in Apeldoorn.

Let op 2
Vanaf 1 mei 2026 maken wij gebruik van een nieuwe huisbankier. Vanaf die datum kunt u de aangifte loonheffingen betalen op ons nieuwe centrale rekeningnummer, IBAN NL04 RABO 0200 1122 44.
U mag alle aangiften loonheffingen voor 2026 ook nog betalen op het oude rekeningnummer.
Vanaf 2027 moet u gebruikmaken van het nieuwe rekeningnummer.

Als u digitaal bankiert of betaalopdrachten automatisch vanuit uw administratie aanmaakt, zorg er dan voor dat u het juiste rekeningnummer en het juiste betalingskenmerk gebruikt.

U betaalt het bedrag dat in uw aangifte als te betalen loonheffingen staat. Doordat uw boekhouding misschien niet of anders afrondt, kan het bedrag in uw financiële administratie afwijken van het bedrag in uw aangifte. Zie paragraaf 13.2.6 voor meer informatie over het afronden van de bedragen in uw aangifte.

Betaal altijd het eindbedrag van uw aangifte. Zo voorkomt u dat u te weinig betaalt en een betaalverzuimboete krijgt.

Betalingskenmerk
Als u geen of een fout betalingskenmerk vermeldt, is het mogelijk dat wij uw betaling niet of niet op tijd kunnen verwerken. U kunt dan een naheffingsaanslag krijgen. Het betalingskenmerk is voor iedere aangifte verschillend. Let er daarom goed op dat u altijd het betalingskenmerk vermeldt dat hoort bij de aangifte die u betaalt. U vindt het betalingskenmerk voor aangiften in de 'Aangiftebrief loonheffingen'.

Betalingskenmerk kwijt?
Wilt u de loonheffingen betalen, maar bent u de 'Aangiftebrief loonheffingen' met daarop de betalingskenmerken kwijt? U kunt het betalingskenmerk ook vinden via inloggen voor ondernemers op 'Mijn Belastingdienst Zakelijk'. Het betalingskenmerk plaatsen wij daar ongeveer 8 dagen vóór het einde van het aangiftetijdvak.

Zoekhulp betalingskenmerk
U kunt het betalingskenmerk ook herleiden met de Zoekhulp betalingskenmerk op belastingdienst*nl
Daarvoor moet u het aangiftenummer van de aangifte bij de hand hebben. Dit nummer stelt u als volgt samen:
1 Neem uw loonheffingennummer.
2 Voeg achter het loonheffingennummer de tijdvakcode toe. U kunt een overzicht met de tijdvakcodes downloaden.

Voorbeeld
Uw loonheffingennummer is 123456789L02. U doet aangifte per kalendermaand en doet bijvoorbeeld aangifte over kalendermaand december 2026. De tijdvakcode voor december 2026 is 6120. Het aangiftenummer is dus 123456789L026120. De zogenoemde slotcijfers, die u in de Zoekhulp betalingskenmerk moet invullen, zijn 026120.

13.4.2 Wanneer betalen?

De betaling moet uiterlijk op onze rekening staan op de datum die staat in de 'Aangiftebrief loonheffingen'. Als die datum valt op een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag, moet de betaling vóór die datum op onze rekening staan. Een overzicht van de uiterste aangifte- en betaaldatums kunt u downloaden van belastingdienst*nl

Betaal nooit voor het begin van het aangiftetijdvak, want dan kunnen wij uw betaling niet verwerken.

Let op
Bij betaling via de bank ligt het tijdstip van betalen vaak 1 of meer dagen later dan het tijdstip waarop het bedrag van uw rekening is afgeschreven.

13.4.3 Loonheffingen verrekenen met teruggaaf btw

U kunt ons vragen om een teruggaaf btw te verrekenen met een aangifte loonheffingen. U gebruikt hiervoor het formulier 'Verzoek Loonheffingen Verrekening met teruggaaf btw'. Dit kan onder de volgende voorwaarden:
- U hebt de aangifte loonheffingen waarmee u de teruggaaf btw wilt verrekenen, op tijd gedaan.
- Het aangiftetijdvak van uw aangifte loonheffingen en het aangiftetijdvak van de btw-aangifte waarvoor u de teruggaaf krijgt, eindigen in dezelfde maand.
- Als het aangiftetijdvak van die btw-aangifte eindigt op 31 december, mag u ook nog verrekenen met de 12e vierwekenaangifte loonheffingen. Ook als dat aangiftetijdvak eindigt in november.
- U hebt geen andere openstaande belastingschulden.
- U doet het verzoek om verrekening uiterlijk op de uiterste aangiftedatum van de aangifte loonheffingen.

Voorbeeld
- De btw-aangifte over het 2e kwartaal mag u verrekenen met de aangifte loonheffingen over juni of de 6e vierwekenperiode (want de 6e vierwekenperiode eindigt in juni).
- De btw-teruggaaf over december mag u verrekenen met de aangifte loonheffingen over december, de 13e of de 12e vierwekenperiode.

U kunt het formulier Verzoek Loonheffingen Verrekening met teruggaaf btw downloaden via belastingdienst*nl

13.5 Boetes

Bent u te laat met aangifte doen of betalen, dan is er sprake van een verzuim en kunt u een verzuimmededeling of een boete krijgen. Eventueel krijgt u een naheffingsaanslag. De volgende situaties zijn mogelijk:

- U betaalt te laat, niet of te weinig (betaalverzuim) (zie paragraaf 13.5.1).
- U doet geen of te laat aangifte (aangifteverzuim) (zie paragraaf 13.5.2).
- Er is een samenloop van betaal- en aangifteverzuim (zie paragraaf 13.5.3).
- U doet onjuist of onvolledig aangifte (aangifteverzuim) (zie paragraaf 13.5.4).
- Er zijn uitzonderlijke of bijzondere situaties (zie paragraaf 13.5.5).

Let op
In verband met de coronacrisis hebt u mogelijk gebruikgemaakt van de uitstelregeling. U hoefde de aangifte dan niet te betalen. Voor het verschuldigde bedrag kreeg u een naheffingsaanslag waarvoor u bijzonder uitstel kon krijgen. Voor het bijzondere uitstel vindt u meer informatie via deze pagina: belastingdienst*nl/bijzonder-uitstel-van-betaling-vanwege-coronacrisis.

13.5.1 U betaalt te laat, niet of te weinig (betaalverzuim)

Als u de aangifte te laat betaalt, of als u niet of te weinig betaalt, geldt het volgende.

U betaalt te laat
U betaalt te laat als uw betaling bij ons binnenkomt na de uiterste betaaldatum. Als u alsnog betaalt binnen de coulancetermijn, krijgt u mogelijk geen boete.

De coulancetermijn begint na de uiterste betaaldatum en eindigt 7 kalenderdagen na de uiterste betaaldatum. Er zijn 3 mogelijkheden:

- U betaalt te laat, maar binnen de coulancetermijn. In dit geval zijn er 2 mogelijkheden:
  - U betaalde de vorige aangifte op tijd en volledig. Dan krijgt u geen betaalverzuimboete. U krijgt wel een verzuimmededeling.
  - U betaalde de vorige aangifte te laat of niet volledig. Dan krijgt u een betaalverzuimboete van 3% van het te laat betaalde bedrag, met een minimum van € 50 en een maximum van € 6.709.
- U betaalt te laat en na de coulancetermijn. In dit geval krijgt u een betaalverzuimboete van 3% van het te laat betaalde bedrag, met een minimum van € 50 en een maximum van € 6.709.
- U betaalt te laat en deels binnen en deels na de coulancetermijn. In dit geval krijgt u voor het totaal van het bedrag dat u binnen en na de coulancetermijn hebt betaald, een betaalverzuimboete van 3%, met een minimum van € 50 en een maximum van € 6.709.

U betaalt niet of te weinig
Hebt u op het moment waarop wij controleren (een deel van) uw aangifte niet betaald? Dan krijgt u een naheffingsaanslag met een betaalverzuimboete van 3% van het niet-betaalde bedrag met een minimum van € 50 en een maximum van € 6.709. Hebt u ook een gedeelte te laat betaald? Dan berekenen wij de boete over het totaal van het niet-betaalde en het te laat betaalde bedrag.

Let op
Als u door een correctie een bedrag moet bijbetalen, is er meestal ook sprake van een betaalverzuim. Dat kan zich voordoen als u spontaan, uit eigen initiatief, een correctie verzendt, maar ook omdat u van ons een correctieverplichting hebt gekregen. Zie paragraaf 14.5.2 voor meer informatie hierover.

13.5.2 U doet geen of te laat aangifte (aangifteverzuim)

Voor het op tijd doen van aangifte geldt een coulancetermijn van 7 kalenderdagen na de uiterste aangiftedatum. Als uw aangifte binnen deze termijn bij ons binnen is, krijgt u geen boete. Als de aangifte later of helemaal niet bij ons binnenkomt, krijgt u een boete van € 83.

13.5.3 Samenloop van betaal- en aangifteverzuim

Wij stellen betaal- en aangifteverzuimen los van elkaar vast. Daarom kunnen deze verzuimen voor hetzelfde tijdvak samenlopen. Als u te laat aangifte doet én te weinig betaalt, kunt u dus 2 boetes krijgen: 1 voor het te laat aangeven en 1 voor het te weinig betalen.

13.5.4 U doet onjuist of onvolledig aangifte (aangifteverzuim)

Als u onjuist of onvolledig aangifte hebt gedaan, kunt u een aangifteverzuim met een boete van € 83 krijgen. Voorlopig gaan wij terughoudend om met het opleggen van deze aangifteverzuimboetes.

13.5.5 Uitzonderlijke of bijzondere situaties

Soms wijken wij af van de boetes voor een betaalverzuim (zie paragraaf 13.5.1), voor een aangifteverzuim voor geen of te late aangifte (zie paragraaf 13.5.2) en voor een aangifteverzuim voor onjuiste of onvolledige aangifte (zie paragraaf 13.5.4).

Hogere verzuimboetes

In uitzonderlijke gevallen kunnen wij hogere verzuimboetes vaststellen: per aangifteverzuim maximaal € 1.675, en voor een betaalverzuim maximaal 10% van de te laat of niet-betaalde loonheffingen met een maximum van € 6.709. Een uitzonderlijk geval is bijvoorbeeld wanneer u keer op keer geen of te laat aangifte doet, onjuist of onvolledig aangifte doet, of niet of te laat betaalt.

Vergrijpboete

In plaats van een betaalverzuimboete kunt u ook een vergrijpboete krijgen. Dan moet er wel sprake zijn van grove schuld of (voorwaardelijke) opzet voor het niet eerder aangeven en niet of te laat betalen van (een deel van) de verschuldigde heffing.
Voordat u een vergrijpboete krijgt, sturen wij u een brief waarin wij aangeven waarom wij vinden dat er sprake is van grove schuld of (voorwaardelijke) opzet. U kunt daar nog op reageren voordat wij de boete definitief vaststellen.

Als u van ons in een voorgaand jaar een betaalverzuimboete hebt gehad, en wij stellen later vast dat er toch sprake was van grove schuld of (voorwaardelijke) opzet, dan kunnen wij alsnog een vergrijpboete vaststellen. Dat kan alleen in de situatie dat wij na het opleggen van de betaalverzuimboete nieuwe informatie krijgen. Als nieuwe informatie geldt:

- een verklaring van uzelf of van anderen en informatie uit uw administratie (ook digitaal)
- informatie die – achteraf gezien – ten tijde van het opleggen van de verzuimboete wel bij ons bekend was, maar die wij toen niet hebben onderzocht, maar nu wel

Als deze nieuwe informatie, als wij die eerder hadden gehad, tot een vergrijpboete zou hebben geleid, kunnen wij de verzuimboete omzetten in een vergrijpboete.

Het bedrag van de betaalverzuimboete trekken wij af van de vergrijpboete.

Te laat aangemeld als inhoudingsplichtige

Als u zich niet of te laat hebt aangemeld als inhoudingsplichtige, betaalt u de loonheffingen te laat. Daarvoor kunt u een boete krijgen van maximaal 10% van het te laat betaalde bedrag. Als u ook nog loonheffingen moet betalen over tijdvakken van kalenderjaren die voorbij zijn, moet u mogelijk ook belastingrente betalen.

Opzettelijk niet nakomen van aangifte- of betaalplicht is strafbaar

Betaalt u de loonheffingen opzettelijk niet, niet op tijd of niet volledig? Of doet u opzettelijk te laat, onjuist of geen aangifte? Dan kan dit worden gezien als een misdrijf en tot strafvervolging leiden.

13.6 Aansprakelijkheid

Hebt u geen of te weinig loonheffingen betaald, dan krijgt u voor de bedragen die u moet betalen, een naheffingsaanslag. Soms kunnen wij deze bedragen ook van anderen invorderen. Wij stellen anderen dan aansprakelijk voor de bedragen die u moet betalen. Degenen die wij aansprakelijk kunnen stellen, zijn:

- inleners van personeel (zie paragraaf 13.6.1)
- bestuurders van vennootschappen, verenigingen, stichtingen en buitenlandse rechtspersonen (zie paragraaf 13.6.2)
- aannemers in een keten (zie paragraaf 13.6.3)

Degene die wij aansprakelijk stellen, kan daartegen bezwaar maken. Ook kan hij bezwaar maken tegen de hoogte van het bedrag waarvoor wij hem aansprakelijk stellen (zie paragraaf 13.6.4).

13.6.1 Inleners van personeel

Als u personeel inleent, bijvoorbeeld een uitzendkracht, blijft de dienstbetrekking tussen de werknemer en zijn uitlener (het uitzendbureau) bestaan, ook al werkt de werknemer onder uw leiding of toezicht. De uitlener moet loonheffingen berekenen en afdragen over het loon dat de werknemer krijgt voor de werkzaamheden. Doet de uitlener dat niet, dan bent u mogelijk hoofdelijk aansprakelijk voor deze loonheffingen. Dit betekent dat u voor het totale bedrag aansprakelijk bent. Als wij u aansprakelijk stellen, krijgt u van ons een beschikking. Meer informatie over de aansprakelijkheid van inleners vindt u in de brochure 'Aansprakelijkheid voor loonheffingen en omzetbelasting bij inlening van personeel'. Download deze brochure van belastingdienst*nl of bel de BelastingTelefoon: 0800 - 0543.

Als inlener kunt u zich tegen het risico van aansprakelijkstelling beschermen door een g-rekening te gebruiken (zie paragraaf 13.6.5).

13.6.2 Bestuurders van vennootschappen, verenigingen, stichtingen en buitenlandse rechtspersonen

Een bestuurder is aansprakelijk voor de betaling van een aantal belastingen en premies als hij bestuurder is van 1 van de volgende rechtspersonen:

- een vennootschap (bv of nv)
- een vereniging die aangifte vennootschapsbelasting moet doen
- een stichting die aangifte vennootschapsbelasting moet doen
- een buitenlandse rechtspersoon die in Nederland aangifte vennootschapsbelasting moet doen

Wij kunnen een bestuurder bijvoorbeeld aansprakelijk stellen voor de loonheffingen en de btw. Een bedrijfspensioenfonds kan de bestuurder aansprakelijk stellen voor de niet-betaalde premies voor een verplicht bedrijfspensioenfonds.

Meldingsplicht bij betalingsproblemen

Als een rechtspersoon de belasting- of premieschulden niet kan betalen, moet de bestuurder dit bij ons melden binnen twee weken nadat u de belastingen of premies had moeten betalen. Als de rechtspersoon schulden heeft bij een bedrijfspensioenfonds, moet de bestuurder de betalingsproblemen ook bij die instantie melden. Als er meer bestuurders zijn, is het voldoende dat 1 van hen de betalingsproblemen meldt.

Meld betalingsproblemen ook meteen als u nog maar net personeel in dienst hebt en nog geen aangiftebrief (zie paragraaf 2.1) hebt gekregen.

U meldt betalingsproblemen met het formulier 'Melding van betalingsonmacht bij belastingen en premies'. Download dit formulier van belastingdienst*nl

Let op
Het melden van betalingsproblemen staat los van een verzoek om een betalingsregeling. U moet een betalingsregeling apart aanvragen. Gebruik daarvoor het formulier 'Verzoek Betalingsregeling en uitstel van betaling van belasting en/of premie voor ondernemingen'. Download dit formulier van belastingdienst*nl

Meer informatie over de bestuurdersaansprakelijkheid en de meldingsplicht bij betalingsproblemen vindt u in de brochure 'Aansprakelijkheid van bestuurders'.

13.6.3 Aannemers in een keten

Bent u aannemer in een keten (hoofdaannemer, onderaannemer, onder onderaannemer) en besteedt u werk uit aan een onderaannemer, dan kunnen wij u aansprakelijk stellen voor de betaling van de loonheffingen van uw onderaannemer of diens onderaannemer. Dit is de zogenoemde ketenaansprakelijkheid. Als aannemer kunt u zich tegen die aansprakelijkheid beschermen door een g-rekening te gebruiken (zie paragraaf 13.6.5).

Als wij u aansprakelijk stellen, krijgt u van ons een beschikking. Meer informatie over de aansprakelijkheid van aannemers vindt u in de brochure 'Aansprakelijkheid voor loonheffingen bij onderaanneming'.

13.6.4 Bezwaar tegen aansprakelijkstelling en bedrag

Als wij u aansprakelijk stellen, kunt u in 1 brief bezwaar maken tegen de aansprakelijkstelling én tegen de hoogte van het bedrag waarvoor wij u aansprakelijk stellen. Uw bezwaar moet binnen 6 weken na de aansprakelijkstelling bij ons binnen zijn. U krijgt bericht over onze beslissing.

13.6.5 G-rekening

Het bedrijf waarvan u personeel inleent (de uitlener), of uw onderaannemer kan een overeenkomst sluiten met ons en een bank om een geblokkeerde rekening, een g-rekening, bij een bank te openen. Om uw aansprakelijkheid voor de loonheffingen te beperken, kunt u een deel van de factuur van uw uitlener of onderaannemer op deze g-rekening storten. Wij gaan er dan van uit dat deze storting bedoeld is voor de loonheffingen (en btw) die uw uitlener of onderaannemer moet betalen. Schat dat bedrag dus goed in. Voor dat bedrag stellen wij u, mits juist geadministreerd, niet aansprakelijk.

De uitlener of onderaannemer gebruikt zijn g-rekening om zijn eigen aangifte loonheffingen te betalen of om door te storten naar een g-rekening van een uitlener of onderaannemer van hemzelf.

Aan het gebruik van een g-rekening zijn enkele voorwaarden verbonden.
Meer informatie over de aansprakelijkheid en het aanvragen en gebruik van een g-rekening vindt u in de brochure 'Aansprakelijkheid voor loonheffingen bij onderaanneming' en de brochure 'Aansprakelijkheid voor loonheffingen en omzetbelasting bij inlening van personeel'. U kunt daar ook het formulier Aanvraag g-rekening downloaden. Of bel de BelastingTelefoon: 0800 - 0543.

13.7 Aangifte pseudo-eindheffing voor excessieve vertrekvergoedingen

Betaalt u werknemers die bij u uit dienst gaan een vertrekvergoeding? Dan moet u op papier aangifte pseudo-eindheffing doen over het excessieve deel van de vertrekvergoeding. Over dat excessieve deel moet u 75% pseudo-eindheffing betalen. Het excessieve deel is het deel dat boven het toetsloon uitkomt. Het toetsloon is in 2026 € 700.000. Hoe u het toetsloon en het excessieve deel van de vertrekvergoeding berekent, leest u in de 'Toelichting excessieve vertrekvergoeding', die u kunt downloaden van belastingdienst*nlZie paragraaf 25.8 voor meer informatie over de pseudo-eindheffing excessieve vertrekvergoedingen.

Moet u over het excessieve deel van de vertrekvergoeding van 1 van uw werknemers aangifte doen? Dan doet u dit in het aangiftetijdvak waarin de dienstbetrekking eindigt. Als u na het einde van de dienstbetrekking nog een deel van de vertrekvergoeding toekent, maakt u op dat moment opnieuw de berekening en doet u opnieuw aangifte.

U doet apart aangifte met het formulier 'Aangifte loonheffingen pseudo-eindheffing excessieve vertrekvergoeding'. Dit formulier vraagt u schriftelijk aan bij:

Belastingdienst/Grote Ondernemingen
Unit Financiële Instellingen (IND3)
Antwoordnummer 45637
1040 VE Amsterdam

Vermeld in uw brief in ieder geval:
- uw naam
- uw loonheffingennummer
- de naam van de contactpersoon voor deze aangifte
- het telefoonnummer van de contactpersoon
- het adres waar wij het aangifteformulier naartoe moeten sturen
- het aangiftetijdvak waarin u de vertrekvergoeding hebt toegekend
- het aantal werknemers voor wie u aangifte doet

Stuur het ingevulde aangifteformulier naar ons terug naar het hiervoor vermelde adres. Wacht met betalen tot u van ons een naheffingsaanslag krijgt.

14 Aangiften corrigeren

Met de aangifte loonheffingen levert u ons gedetailleerde inkomensgegevens per inkomstenverhouding aan, de werknemersgegevens (zie paragraaf 3.4 voor het begrip 'inkomstenverhouding'). UWV bewaart deze inkomensgegevens in de polisadministratie (zie hoofdstuk 13 voor meer informatie over de 'polisadministratie'). De gegevens dienen als basis voor het vaststellen van onder andere uitkeringen en toeslagen van uw werknemers. Daarom is het belangrijk dat de werknemersgegevens actueel, juist en volledig zijn. U moet fouten of onvolledigheden in een verzonden aangifte loonheffingen dan ook altijd verbeteren of aanvullen.

Let op
Wijzigen van de gegevens in de polisadministratie kan alleen door het doen van een verbeterde aangifte of door het indienen van correctieberichten. Wij kunnen dat niet voor u doen.

In dit hoofdstuk leest u welke gegevens u moet corrigeren en wanneer u dat doet (zie paragraaf 14.1), en op welke manieren u kunt corrigeren (zie paragraaf 14.2). Verder vindt u in dit hoofdstuk informatie over het corrigeren van aangiften over 2026 (zie paragraaf 14.3) en het corrigeren van aangiften over 2021, 2022, 2023, 2024 en 2025 (zie paragraaf 14.4). U kunt een boete krijgen als u de correctie te laat, onvolledig of fout doet (zie paragraaf 14.5.2). Correcties na afloop van het jaar kunnen tot belastingrente leiden. Zie paragraaf 14.5.1.

14.1 Welke gegevens moet u corrigeren en wanneer?

In deze paragraaf leest u welke gegevens u moet corrigeren en wanneer u dat moet doen.

14.1.1 Welke gegevens corrigeren?

Hebt u een aangifte fout of onvolledig ingevuld? Dan moet u altijd een volledig ingevuld collectief deel verzenden met de verbeterde gegevens, de gegevens die ontbraken en de gegevens die al juist waren.
Als u een fout hebt gemaakt in de werknemersgegevens, dan zijn er 3 mogelijkheden:

- U bent vergeten een inkomstenverhouding aan te geven. U voegt deze alsnog toe.
- U hebt onjuiste gegevens ingevuld. U vult voor de betreffende inkomstenverhouding alle gegevens in: de verbeterde gegevens en ook de gegevens die al juist waren. Of u de andere inkomstenverhoudingen ook moet opnemen, hangt af van hoe u corrigeert en welke software u gebruikt (zie paragraaf 14.2).
- U hebt ten onrechte aangifte gedaan voor een inkomstenverhouding. U trekt deze inkomstenverhouding dan in. Intrekken kan op 3 manieren:
  1 Als de aangiftetermijn nog niet is verstreken door een nieuwe 'volledige aangifte' te verzenden, zie paragraaf 14.2.1
  2 Als de aangiftetermijn nog niet is verstreken door een 'aanvullende aangifte' te verzenden, zie paragraaf 14.2.2. Niet alle software ondersteunt de aanvullende aangifte.
  3 Als de aangiftetermijn inmiddels is verstreken door het verzenden van een correctiebericht, zie paragraaf 14.2.3 en 14.2.4
  Zie ook verderop onder '*Intrekken van een inkomstenverhouding*'.

Onjuist bsn gebruikt voor een werknemer/uitkeringsgerechtigde
Hebt u voor een werknemer of uitkeringsgerechtigde eerder aangifte gedaan met een onjuist bsn? Dan moet u 2 dingen doen:

- u moet de eerdere inkomstenverhouding met het onjuiste bsn intrekken.
- u moet een inkomstenverhouding met het juiste bsn verzenden.

Zie ook verderop onder '*Intrekken van een inkomstenverhouding*'.

U moet ook corrigeren als dit geen invloed heeft op de loonheffingen die u moet betalen. Dus bijvoorbeeld bij fouten in de namen, geboortedatums, bsn's en coderingen.

Let op
Foute adresgegevens of een kleine fout in de naam (bijvoorbeeld Jansen in plaats van Janssen) hoeft u niet te corrigeren. U neemt de juiste gegevens in de eerstvolgende aangifte op.

Intrekken van een inkomstenverhouding
Uw softwarepakket moet de functionaliteit 'intrekken' door middel van een correctiebericht ondersteunen. Als u niet weet hoe dat met uw pakket moet, raadpleeg dan uw softwareleverancier.
Intrekken is belangrijk, omdat de persoon aan wie het onjuiste bsn toebehoort, anders last kan hebben van de onterecht opgegeven gegevens onder zijn nummer. UWV gebruikt die (onjuiste) gegevens dan mogelijk zelf bij het vaststellen van uitkeringsrechten, maar levert die gegevens ook door aan de afnemers, bijvoorbeeld gemeenten, pensioenfondsen, gerechtsdeurwaarders en Toeslagen.

Aangifte met een fout loonheffingennummer corrigeren
Als u aangifte hebt gedaan met een fout loonheffingennummer, dan kunt u dit niet in alle gevallen met een correctie herstellen. U moet in ieder geval eerst opnieuw aangifte doen met het juiste loonheffingennummer. Want voor het juiste loonheffingennummer hebt u nog geen aangifte gedaan.
Afhankelijk van de fout die u in het loonheffingennummer hebt gemaakt, geldt daarna het volgende:

- U hebt een fout gemaakt in het subnummer. Het subnummer bestaat uit de letter 'L' en de 2 cijfers achter het RSIN/fiscaal nummer/bsn van uw onderneming. Is bijvoorbeeld uw loonheffingennummer 123456789L03, dan is het subnummer L03.
  - Hebt u alleen een fout subnummer gebruikt en hoeft u voor het loonheffingennummer met dat subnummer géén aangifte te doen? Dan hoeft u verder niets te doen.
  - Hebt u alleen een fout subnummer gebruikt en moet u voor het loonheffingennummer met dat subnummer wel aangifte doen? Dan moet u de aangifte corrigeren (zie paragraaf 14.2).
- U hebt een andere fout in het loonheffingennummer gemaakt en u hebt hierover geen foutmelding gekregen. Bel dan met de BelastingTelefoon: 0800 - 0543.

14.1.2 Wanneer corrigeren?
Als u zelf onvolledigheden of fouten in een aangifte ontdekt, moet u deze op eigen initiatief corrigeren. Het corrigeren op eigen initiatief wordt ook wel genoemd 'vrijwillige verbetering'. Als wij onvolledigheden of fouten ontdekken, kunnen wij u vragen om de aangifte te corrigeren (correctieverzoek) of u verplichten deze te corrigeren (correctieverplichting). In beide gevallen krijgt u van ons een brief. Een correctieverplichting krijgt u bijvoorbeeld naar aanleiding van een boekenonderzoek. Voldoet u niet aan een correctieverplichting, dan kunt u een boete krijgen.

Let op
U moet de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw berekenen met de methode van het voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) (zie hoofdstuk 5 en 6). In de aangiften loonheffingen geeft u de loonheffingen aan die u op deze manier hebt berekend. Als u loongegevens corrigeert, kan dat gevolgen hebben voor bedragen van latere aangiften die u cumulatief hebt berekend. Dan moet u ook die aangiften corrigeren.

Naheffingsaanslag of teruggaaf vragen in plaats van corrigeren
In bepaalde gevallen zijn de berekeningen op individueel werknemersniveau niet eenvoudig te maken. Het geïndividualiseerd corrigeren met een correctiebericht kan dan gepaard gaan met hoge regeldrukkosten voor de werkgever die niet in verhouding staan tot het belang van de correctie voor de werknemer. En in verband daarmee, ook niet in verhouding staan tot het belang van de afnemers van de gegevens uit de polisadministratie. Ook voor correcties op collectief niveau kan er sprake zijn van regeldrukkosten die niet in verhouding staan tot de verplichting om een correctiebericht te verzenden.

U mag ons daarom in een aantal gevallen en onder voorwaarden, vragen om een naheffingsaanslag of een teruggaaf in plaats van dat u correctieberichten moet verzenden. Dat geldt in de volgende gevallen:

- alleen naheffingsaanslag: het betreft loonbestanddelen of verschillen in het tarief die moeilijk te herleiden zijn naar een of meer individuele werknemers
- naheffingsaanslag of teruggaaf: het betreft uitsluitend collectieve gegevens: eindheffingen of afdrachtverminderingen.
- naheffingsaanslag of teruggaaf: de softwareleverancier van de software waarmee u eerder aangiften gedaan hebt heeft zijn activiteiten definitief beëindigd, al dan niet door faillissement, waardoor u geen correcties kunt verzenden. U hoeft dan (in 2026) niet meer te corrigeren over 2021 en 2022.

Bij een naheffingsaanslag betaalt u de loonbelasting/premie volksverzekeringen als eindheffing. Daarnaast betaalt u met die aanslag ook de (reguliere) premies werknemersverzekeringen en de bijdrage Zvw (als werkgeversheffing of als inhouding). Voor de premies en de bijdrage Zvw betaalt u evenveel als wanneer u wel op werknemersniveau had gecorrigeerd.

Bij een teruggaaf geldt dat u de loonbelasting/premie volksverzekeringen terugkrijgt, die u te veel hebt afgedragen of die u te weinig als afdrachtvermindering hebt opgegeven.

Om een naheffingsaanslag te krijgen, gelden de volgende voorwaarden:

- U stuurt een schriftelijk verzoek naar uw belastingkantoor, met een specificatie van de bedragen waarvoor u een naheffingsaanslag of een teruggaaf vraagt.
- U maakt aannemelijk dat het niet corrigeren van de werknemersgegevens geen onevenredig nadelige gevolgen heeft voor een eventuele uitkering van UWV aan uw werknemers.

Voorbeelden

Een verzoek tot naheffingsaanslag of teruggaaf is bijvoorbeeld mogelijk in de hierna genoemde gevallen. De voorbeelden zijn ter illustratie van de voorwaarde dat er voor de werknemer geen onevenredig nadelige effecten in het kader van de werknemersverzekeringen optreden.

1 In meerdere loontijdvakken zijn er relatief geringe verschillen in loonvoordelen of in het toegepaste tarief.
2 Er is sprake van loonbetalingen aan anonieme werknemers (waarvan niet bekend is wie het betreft en wat die persoon aan loon heeft genoten).
3 Het betreft een bedrag van ten hoogste € 15 per werknemer per kalenderjaar.
4 Er is sprake van een sectorwijziging met terugwerkende kracht.

14.2 Manieren van corrigeren

Er zijn 4 manieren waarop u kunt corrigeren:

- opnieuw de volledige aangifte verzenden (zie paragraaf 14.2.1)
- een aanvullende aangifte verzenden (zie paragraaf 14.2.2)
- een correctie verzenden bij een aangifte (zie paragraaf 14.2.3)
- een losse correctie verzenden (zie paragraaf 14.2.4)

U bent niet vrij om te kiezen hoe u corrigeert. Op welke manier u moet corrigeren, is afhankelijk van:

- het jaar waarover u wilt corrigeren
- het aangiftetijdvak dat u wilt corrigeren
- de manier waarop u aangifte doet: met onze online aangifte of met andere aangifte- of administratiesoftware

14.2.1 Opnieuw de volledige aangifte verzenden

Is de aangiftetermijn van het tijdvak dat u wilt corrigeren, nog niet voorbij? Dan kunt u – op zijn laatst op de uiterste aangiftedatum – de volledige aangifte (alle werknemersgegevens en het collectieve deel) opnieuw verzenden. Deze nieuwe aangifte overschrijft volledig de aangifte die u eerder over dat tijdvak deed. Deze manier van corrigeren kunt u gebruiken bij alle manieren van aangifte doen.

Doet u aangifte met een softwarepakket en hebt u vragen over hoe u opnieuw de volledige aangifte moet verzenden, neem dan contact op met uw softwareleverancier.

Hebt u bij de eerdere aangifte een correctie meegestuurd en wijzigt deze niet, dan moet u het correctiesaldo wél in de nieuwe aangifte vermelden.

Voorbeeld
U hebt aangifte gedaan over november. Over dat tijdvak moet u € 10.000 betalen. Bij de aangifte over november hebt u een correctie over juli meegestuurd, met een correctiesaldo van € 1.000. U moet dan in totaal € 11.000 betalen.

Binnen de aangiftetermijn doet u opnieuw aangifte over november, waardoor het te betalen bedrag over november € 12.500 wordt. U stuurt niet opnieuw een correctie over juli mee. De nieuwe aangifte over november overschrijft de eerdere aangifte over november, maar de eerdere correctie over juli blijft in tact. Hoewel u bij de nieuwe aangifte over november geen correctie bijvoegt, moet u wel het correctiesaldo van € 1.000 over juli overnemen in deze aangifte. Dus u moet betalen: € 12.500 + € 1.000 = € 13.500.

Let op
U moet de nieuwe, verbeterde aangifte volledig invullen. Vul dus ook de gegevens in die niet veranderd zijn. Als u de verbeterde aangifte niet volledig invult, gaan de gegevens verloren die u bij de eerdere aangifte hebt aangeleverd, maar die u nu niet hebt ingevuld. Als u in de verbeterde aangifte bijvoorbeeld alleen de collectieve gegevens opneemt, dus zonder de werknemersgegevens, worden de werknemersgegevens uit uw eerdere aangifte verwijderd uit de polisadministratie.

14.2.2 Aanvullende aangifte verzenden

Is de aangiftetermijn van het tijdvak dat u wilt corrigeren, nog niet voorbij? Dan kunt u een aanvullende aangifte verzenden, op zijn laatst op de uiterste aangiftedatum. Dat kan alleen als uw softwarepakket de aanvullende aangifte ondersteunt. Als u een aanvullende aangifte verzendt, geeft uw software met de aangifte de aanduiding mee dat het om een aanvullende aangifte gaat.

Hebt u vragen over hoe u een aanvullende aangifte moet verzenden, neem dan contact op met uw softwareleverancier.

Let op 1
Kunt u geen aanvullende aangifte doen? Dan moet u de volledige aangifte opnieuw doen (zie paragraaf 14.2.1). U kunt geen aanvullende aangifte doen:
- met onze online aangifte (via inloggen voor ondernemers op *Mijn Belastingdienst Zakelijk*)
- met een softwarepakket dat deze mogelijkheid niet ondersteunt

De aanvullende aangifte overschrijft alle gegevens van het collectieve deel van uw vorige aangifte. Ook overschrijft de aanvullende aangifte alle gegevens van de inkomstenverhoudingen voor wie u 1 of meer wijzigingen opneemt. De gegevens van de inkomstenverhoudingen die u niet vermeldt, worden niet overschreven: ze blijven onveranderd in de polisadministratie staan.

Een aanvullende aangifte bestaat uit de volgende gegevens:
- de aanduiding dat het gaat om een aanvullende aangifte
  Uw software zorgt daarvoor.
- een volledig ingevuld collectief deel, ook als er in dit deel niets is veranderd
- alle gegevens van de inkomstenverhoudingen waarvoor u iets wilt veranderen
  U vermeldt dus ook de ongewijzigde gegevens van die inkomstenverhoudingen.
- alle gegevens van de inkomstenverhoudingen die u toevoegt
- de aanduiding dat het gaat om een intrekking als u een inkomstenverhouding wilt verwijderen waarvoor u ten onrechte aangifte hebt gedaan
  Uw software zorgt daarvoor.

Let op 2
Als u in uw software niet aangeeft dat u een aanvullende aangifte wilt doen, geeft de software de aanduiding 'aanvullend' niet mee en zien wij de aangifte als een volledige nieuwe aangifte (zie paragraaf 14.2.1). Uw eerdere aangifte wordt dan helemaal overschreven.

Voorbeeld
Op 12 april hebt u over maart aangifte gedaan voor 100 inkomstenverhoudingen. Op 20 april ontdekt u dat u bij 10 inkomstenverhoudingen te weinig loon hebt aangegeven. U verzendt voor het eind van de aangiftetermijn een aanvullende aangifte over maart met alle gegevens van deze 10 inkomstenverhoudingen én het nieuwe collectieve deel. De collectieve gegevens en de gegevens van de 10 inkomstenverhoudingen worden veranderd, de gegevens van de andere 90 inkomstenverhoudingen blijven onveranderd. Als u niet aangeeft dat het om een aanvullende aangifte gaat, wordt de aangifte gezien als een volledige nieuwe aangifte en gaan de gegevens van de andere 90 inkomstenverhoudingen verloren.

Let op 3
Als u gebruik maakt van een aanvullende aangifte, een correctie bij een aangifte of een losse correctie, dan hoeft u geen inkomstenverhouding aan te leveren voor de werknemers waarvoor niets is gewijzigd. Zorg er wel voor dat in het collectieve deel van de aangifte (de totalen van de werknemersgegevens) de nieuwe totalen van alle werknemers komen te staan, dus inclusief die van de niet opgegeven inkomstenverhoudingen.

14.2.3 Correctie bij een aangifte verzenden

Is de aangiftetermijn van het tijdvak dat u wilt corrigeren voorbij? Dan verzendt u een correctie bij een aangifte over een tijdvak van hetzelfde kalenderjaar waarvan de aangiftetermijn nog niet voorbij is. Deze manier van corrigeren kunt u gebruiken bij alle manieren van aangifte doen. Zie paragraaf 14.3.2 voor meer informatie over het verzenden van een correctie bij een aangifte.

Let op 1
In een aantal gevallen verzendt u de correctie niet bij een aangifte, maar verzendt u een losse correctie (zie paragraaf 14.2.4).

Als u de fout of onvolledigheid zelf hebt ontdekt of als wij u een correctieverzoek sturen, verzendt u uw correctie bij de eerstvolgende of daaropvolgende aangifte. Als u een correctieverplichting van ons hebt gekregen, bijvoorbeeld naar aanleiding van een boekenonderzoek, staat in de correctieverplichting wanneer u uw correctie uiterlijk moet verzenden.

Als u 1 of meer correcties bij een aangifte verzendt, verrekent u het saldo van die correctie(s) met die aangifte (zie paragraaf 14.3.2).

Let op 2
Als u gebruik maakt van een aanvullende aangifte, een correctie bij een aangifte of een losse correctie, dan hoeft u geen inkomstenverhouding aan te leveren voor de werknemers waarvoor niets is gewijzigd. Zorg er wel voor dat in het collectieve deel van de aangifte de totalen (optellingen) staan van alle inkomstenverhoudingen, dus inclusief van de inkomstenverhoudingen die u nu niet opgeeft.

14.2.4 Losse correctie verzenden

Een losse correctie is een correctie die u los van een aangifte loonheffingen verzendt. Alleen in de volgende gevallen verzendt u een losse correctie:

- U hoeft geen aangifte loonheffingen meer te doen. U hebt dan een 'Mededeling Intrekking aangiftebrief' van ons gekregen.
- U maakt gebruik van de artiesten- en beroepssportersregeling en doet niet periodiek aangifte.
- U doet aangifte per halfjaar of per jaar.
- U moet een correctie indienen over een tijdvak van een vorig kalenderjaar en de aangiftetermijn van het laatste tijdvak van dat jaar is voorbij.

Deze manier van corrigeren kunt u gebruiken bij alle manieren van aangifte doen.

In een losse correctie moeten in het collectieve deel altijd de collectieve gegevens van alle inkomstenverhoudingen staan. Bij de werknemersgegevens hoeven alleen de gewijzigde inkomstenverhoudingen te staan. Maar als u aangifte doet met onze online aangifte, moet u alle inkomstenverhoudingen opgeven, ook als ze niet gewijzigd zijn.

Let op
Als u gebruik maakt van een aanvullende aangifte, een correctie bij een aangifte of een losse correctie, dan hoeft u geen inkomstenverhouding aan te leveren voor de werknemers waarvoor niets is gewijzigd. Zorg er wel voor dat in het collectieve deel van de aangifte (de totalen van de werknemersgegevens) de nieuwe totalen van alle werknemers komen te staan, dus inclusief die van de niet opgegeven inkomstenverhoudingen.

Voorbeeld losse correctie
Het is 13 maart 2026. U hebt over mei 2025 aangifte gedaan voor 5 inkomstenverhoudingen, voor een bedrag van € 10.000. U hebt vergeten een inkomstenverhouding op te geven en u wilt uw aangifte corrigeren. Voor de inkomstenverhouding die u niet hebt opgegeven, moet u € 1.000 betalen. De aangiftetermijn van het laatste aangiftetijdvak van 2025 is al voorbij. U moet dus een losse correctie verzenden.

In het collectieve deel van de losse correctie moeten de collectieve gegevens van alle inkomstenverhoudingen staan, met een totaalbedrag van € 11.000. Bij de werknemersgegevens moeten, als u aangifte- of administratiesoftware gebruikt, alleen de gegevens van de ontbrekende inkomstenverhouding staan. Gebruikt u ons aangifteprogramma (via *Inloggen voor ondernemers* op *Mijn Belastingdienst Zakelijk*), dan vult u de werknemersgegevens van alle inkomstenverhoudingen in.

Voor het verschil van € 1.000 krijgt u van ons een naheffingsaanslag.

Denk eraan dat het corrigeren van loongegevens ook gevolgen kan hebben voor bedragen van latere aangiften, die u hebt berekend met de methode van het voortschrijdend cumulatief rekenen (zie paragraaf 7.7.3). Dan moet u ook die aangiften corrigeren.

Als u de fout of onvolledigheid zelf ontdekt, verzendt u de losse correctie binnen 8 weken nadat u dit hebt ontdekt. Als u van ons een correctieverzoek of een correctieverplichting hebt gekregen, staat hierin wanneer u uw correctie uiterlijk moet verzenden.

Als u uw losse correctie hebt verzonden, berekenen wij het verschil tussen uw eerdere aangifte of eerdere correctie en deze correctie. Bij een positief verschil krijgt u een naheffingsaanslag. Bij een negatief verschil krijgt u van ons een teruggaaf: wij betalen het te veel betaalde bedrag terug of wij verrekenen dat met openstaande schulden.

14.2.5 Contact met de Belastingdienst naar aanleiding van een correctie

Soms hebben wij naar aanleiding van een correctie vragen aan u. Dat kan te maken hebben met de verwerking van het correctiebericht, maar kan ook gaan over de inhoud daarvan. Wij nemen dan veelal telefonisch contact met u op. Mogelijk vragen wij u om bepaalde gegevens aan te passen en opnieuw een correctie te verzenden. Wij bespreken dan met u hoe u dat het beste kunt doen.

14.3 Correcties over 2026

Als u een aangifte loonheffingen over 2026 wilt corrigeren, zijn er 2 situaties mogelijk:

- De aangiftetermijn van de aangifte die u wilt corrigeren, is nog niet voorbij (zie paragraaf 14.3.1).
- De aangiftetermijn van de aangifte die u wilt corrigeren, is al voorbij (zie paragraaf 14.3.2).

14.3.1 Aangiftetermijn is nog niet voorbij

Hoe u de aangifte corrigeert als de aangiftetermijn nog niet voorbij is, hangt af van de manier waarop u aangifte doet.

U gebruikt onze online aangifte

Als u ons aangifteprogramma gebruikt (via *Inloggen voor ondernemers* op *Mijn Belastingdienst Zakelijk*), verbetert u de aangiftegegevens en verzendt u de volledige aangifte opnieuw (zie paragraaf 14.2.1). Met ons aangifteprogramma kunt u geen aanvullende aangifte doen.

U doet aangifte met andere aangifte- of administratiesoftware

Als u andere aangifte- of administratiesoftware gebruikt, verbetert u de aangiftegegevens en verzendt u de volledige aangifte opnieuw (zie paragraaf 14.2.1). Maar u kunt ook kiezen voor een aanvullende aangifte, als dit met uw softwarepakket mogelijk is (zie paragraaf 14.2.2).

14.3.2 Aangiftetermijn is al voorbij

Als de aangiftetermijn van de aangifte die u wilt corrigeren, al voorbij is, moet u een correctie verzenden bij een aangifte waarvan de aangiftetermijn nog niet voorbij is. In sommige gevallen moet u een losse correctie verzenden (zie paragraaf 14.2.4).

Welke gegevens moet u invullen?

Welke gegevens u bij zo'n correctie moet invullen, hangt af van de manier waarop u aangifte doet.

U doet aangifte met onze online aangifte (via Inloggen voor ondernemers op Mijn Belastingdienst Zakelijk)

Met onze online aangifte kunt u correcties bij een aangifte verzenden of losse correcties verzenden. In beide gevallen moet u alle gegevens invullen van de aangifte die u corrigeert, dus ook alle gegevens van alle inkomstenverhoudingen die niet veranderd zijn.

U doet aangifte met andere aangifte- of administratiesoftware

Met andere aangifte- of administratiesoftware kunt u correcties bij een aangifte verzenden of losse correcties verzenden. In beide gevallen geldt:

- Als de correctie alleen betrekking heeft op het collectieve deel van een aangifte, dan hoeft u alleen het collectieve deel in te vullen en te verzenden. Het gaat dan bijvoorbeeld om correcties in de eindheffingen of afdrachtverminderingen. U hoeft de werknemersgegevens dan niet mee te zenden.
- Als de correctie betrekking heeft op werknemersgegevens, dan geldt het volgende:
  - U moet van de inkomstenverhoudingen waarbij u 1 of meer fouten of onvolledigheden wilt corrigeren, alle gegevens invullen, dus niet alleen de verbeterde gegevens. U hoeft de gegevens van de inkomstenverhoudingen waarvoor niets verandert, niet mee te zenden.
  - U moet altijd het collectieve deel van de aangifte volledig invullen, ook als daarin niets is veranderd.

Let op

Bij het corrigeren van fouten in de werknemersgegevens gaat het om het verbeteren van bedragen, van indicaties (bijvoorbeeld wel of niet verzekerd) en van gegevens die geen invloed hebben op de loonheffingen (bijvoorbeeld namen, geboortedatums, coderingen).

Correcties verrekenen

Bij correcties waarbij u eerder te weinig of te veel hebt aangegeven, moet u het saldo van die positieve of negatieve correcties verrekenen met de aangifte waarbij u de correctie(s) verzendt. Als u correcties bij een aangifte verzendt, betaalt u over dat aangiftetijdvak dus de loonheffingen over het aangiftetijdvak, vermeerderd of verminderd met het totaal van alle bijgevoegde correcties. Daarom moet u ook per correctietijdvak het verschil aangeven tussen de loonheffingen van de gecorrigeerde aangifte en de loonheffingen die u eerder hebt aangegeven over het tijdvak dat u corrigeert.

Voorbeeld

Over januari en februari hebt u € 10.000 aangegeven en betaald. In april ontdekt u dat u in januari een afdrachtvermindering van € 2.000 bent vergeten te claimen en dat u over februari € 1.000 te weinig hebt aangegeven. U had over januari maar € 8.000 moeten betalen en over februari € 11.000. U moet dit corrigeren. De aangifte over maart hebt u nog niet gedaan. Over dit aangiftetijdvak moet u € 11.000 aan loonheffingen betalen. Bij de aangifte over maart verzendt u de correctie over januari en februari. De € 2.000 die u over januari te veel betaald hebt, en de € 1.000 die u over februari te weinig betaald hebt, verrekent u met het bedrag over maart. U betaalt over maart dus € 11.000 - € 2.000 + € 1.000 = € 10.000.

Negatieve correctie is geen bezwaarschrift

Een negatieve correctie (dat wil zeggen dat u eerder te veel hebt aangegeven) is geen bezwaarschrift. Als u de negatieve correctie bij een aangifte verzendt, verrekent u zelf het correctiesaldo met het totaalbedrag van de loonheffingen over dat aangiftetijdvak. Als het bedrag van de aangifte samen met 1 of meer correcties tot een negatief bedrag leidt, krijgt u van ons een teruggaaf: wij betalen het te veel betaalde bedrag terug of verrekenen dat met openstaande schulden. Bij negatieve losse correcties (zie paragraaf 14.2.4) krijgt u voor het verschil over dat aangiftetijdvak een teruggaaf. Als later blijkt, bijvoorbeeld bij een boekenonderzoek, dat deze teruggaaf onterecht was, kunnen we erop terugkomen.

Onterechte of onjuiste correctie

Hebt u bij een aangifte ten onrechte een correctie van een eerdere aangifte verzonden? Of hebt u fouten in de correctie gemaakt? Dan staan daardoor in onze administratie en in de polisadministratie bij UWV foute gegevens. U kunt een eerdere correctie niet intrekken. U moet de fout herstellen met een nieuwe correctie. Dat doet u als volgt:

Als de aangiftetermijn nog niet voorbij is

- Neem de aangifte waarbij u de onterechte of onjuiste correctie hebt verzonden.
- Voeg bij deze aangifte opnieuw een correctie over het onterecht of onjuist gecorrigeerde aangiftetijdvak. Vermeld in deze correctie de juiste gegevens.
- Verzend de aangifte opnieuw (als volledige of aanvullende aangifte).
- Zorg ervoor dat u het juiste bedrag aan ons betaalt. Betaal zo nodig een bedrag bij. Hebt u door uw onterechte of onjuiste correctie te veel betaald? Dan betalen wij het te veel betaalde bedrag terug of verrekenen dat met openstaande schulden.

Voorbeeld
U hebt aangifte gedaan over november. Over dat tijdvak moet u € 10.000 betalen. Bij de aangifte over november hebt u een correctie over juli meegestuurd, met een correctiesaldo van € 1.000. U moet dan in totaal € 11.000 betalen.

Uw eerdere correctie over juli blijkt onjuist. U verzendt de ongewijzigde aangifte over november opnieuw met een correctie over juli, nu met een correctiesaldo van € 800. De nieuwe correctie over juli overschrijft de eerdere correctie over juli. U moet dan in totaal € 10.800 betalen.

Als de aangiftetermijn voorbij is
Voeg bij de eerstvolgende aangifte een correctie over het onterecht of onjuist gecorrigeerde aangiftetijdvak. Vermeld in deze correctie de juiste gegevens.

14.4 Correcties over 2021, 2022, 2023, 2024 en 2025

Moet u in 2026 een aangifte corrigeren over een aangiftetijdvak van 2021, 2022, 2023, 2024 of 2025? Dan gebruikt u daarvoor de aangifte- of administratiesoftware van het betreffende jaar. Want bij een correctie over die jaren horen de specificaties van die jaren. U moet dan ook bijvoorbeeld de tabellen, percentages en heffingskortingen van die jaren gebruiken.

Let op
Aangiften over 2020 kunt u niet meer corrigeren. Alleen in de volgende 2 gevallen kunt u nog tot en met 31 maart 2026 een aangifte over 2020 corrigeren:

- U hebt van ons een correctieverplichting over 2020 gekregen voor een correctie die u in 2026 moet doen.
- U hebt over 2020 te veel of te weinig aangegeven en wij hebben daarover van u vóór 1 januari 2026 een brief gekregen. In dit geval kunnen wij u alsnog vragen om een correctie te verzenden.

Aangiften over 2019 en eerder kunt u niet meer corrigeren.

14.4.1 Correcties over 2021, 2022, 2023 en 2024

Wilt u in 2026 een correctie verzenden over 2021, 2022, 2023 of 2024? Dan kunt u dat alleen doen met een losse correctie (zie paragraaf 14.2.4).

Als u dat wilt doen met onze online aangifte, dan doet u dat voor het jaar 2021 via *Inloggen voor ondernemers* op *Mijn Belastingdienst Zakelijk (MBDZ)*.

14.4.2 Correcties over 2025

Wilt u in 2026 een correctie over 2025 verzenden, dan zijn er 2 situaties mogelijk:
- De aangiftetermijn van het laatste aangiftetijdvak in 2025 is nog niet voorbij.
- De aangiftetermijn van het laatste aangiftetijdvak in 2025 is al voorbij.

Aangiftetermijn van het laatste aangiftetijdvak in 2025 is nog niet voorbij

Hoe u correcties verzendt als de aangiftetermijn van het laatste tijdvak in 2025 nog niet voorbij is, hangt af van de manier waarop u aangifte doet.

U doet aangifte met onze online aangifte (via Inloggen voor ondernemers op Mijn Belastingdienst Zakelijk)

U verzendt de correctie met de aangifte over het laatste tijdvak van 2025. Hebt u de aangifte over het laatste tijdvak van 2025 al gedaan, dan verzendt u die aangifte nog een keer in zijn geheel (zie paragraaf 14.2.1) met daarbij de correcties voor elke aangifte over 2025 die u moet corrigeren (zie paragraaf 14.3.2). Die correcties bevatten altijd alle collectieve gegevens en alle werknemersgegevens, ook van de inkomstenverhoudingen waarbij niets is veranderd.

U doet aangifte met andere aangifte- of administratiesoftware

U verzendt de correctie met de aangifte over het laatste tijdvak van 2025. Hebt u die aangifte al gedaan, dan kunt u op 2 manieren correcties verzenden:
- U verzendt de volledige aangifte over het laatste aangiftetijdvak van 2025 nog een keer, ook als daarin niets is veranderd (zie paragraaf 14.2.1), en u verzendt daarbij correcties voor elke aangifte over 2025 die u moet corrigeren (zie paragraaf 14.3.2).
- Als dit met uw software kan, kunt u een aanvullende aangifte verzenden over het laatste aangiftetijdvak van 2025 (zie paragraaf 14.2.2), waarbij u correcties verzendt voor elke aangifte over 2025 die u moet corrigeren (zie paragraaf 14.3.2). Wilt u alleen iets in de collectieve gegevens van eerdere aangiften veranderen, dan bestaat de aanvullende aangifte over het laatste aangiftetijdvak van 2025 alleen uit een volledig ingevuld collectief deel. De correcties die u bijvoegt, bestaan ook alleen uit een volledig ingevuld collectief deel. U hoeft geen werknemersgegevens in te vullen.

  Voorbeeld

  Het is 20 januari 2026. U hebt de aangifte over december 2025 al gedaan en u wilt de aangifte over juli 2025 corrigeren. U moet dan de aangifte over december 2025 opnieuw verzenden, ook als er niets in de gegevens over december verandert. Dat doet u als een volledige aangifte (zie paragraaf 14.2.1) of als een aanvullende aangifte (zie paragraaf 14.2.2). Samen met deze aangifte verzendt u een correctie over juli 2025. In deze correctie vermeldt u de gegevens die u moet corrigeren zoals eerder beschreven (zie paragraaf 14.3.2).

Denk eraan dat het corrigeren van loongegevens ook gevolgen kan hebben voor bedragen van latere aangiften die u hebt berekend met de methode van het voortschrijdend cumulatief rekenen (zie paragraaf 7.7.3). Dan moet u ook die aangiften corrigeren.

Aangiftetermijn van het laatste aangiftetijdvak in 2025 is al voorbij

Wilt u in 2026 een correctie over 2025 verzenden terwijl de aangiftetermijn van het laatste aangiftetijdvak van 2025 al voorbij is? Dan kan dat alleen door een losse correctie te verzenden (zie paragraaf 14.2.4).

14.5 Belastingrente en boetes bij corrigeren

Als u aangiften corrigeert, kunt u 1 of meer boetes krijgen bijvoorbeeld omdat u eerder een onjuiste aangifte hebt gedaan of eerder te weinig hebt betaald. Corrigeert u aangiften over een vorig jaar? Dan moet u mogelijk ook belastingrente betalen. Over een teruggaaf vergoeden wij soms belastingrente.

14.5.1 Belastingrente

De periode waarover wij belastingrente berekenen, hangt af van de vraag of u nog een bedrag aan loonheffingen moet betalen of een bedrag aan loonheffingen terugkrijgt.

U moet nog een bedrag aan loonheffingen betalen

Als uw correctie of verzoek om naheffing betekent dat u nog een bedrag aan loonheffingen moet betalen over een vorig jaar, dan brengen wij bij de naheffingsaanslag belastingrente in rekening. Het belastingrentepercentage voor de loonheffingen vindt u op belastingdienst*nl*, zie aan het einde van deze paragraaf. Het percentage wordt jaarlijks vastgesteld en treedt in werking vanaf 1 januari van het daaropvolgende jaar.

Belastingrente betalen

Bij het vaststellen van de naheffingsaanslag brengen wij belastingrente in rekening. Wij berekenen de belastingrente over de periode die aanvangt op 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarop de correctie betrekking heeft en eindigt op de datum waarop u de naheffingsaanslag uiterlijk betaald moet hebben: de datum van de naheffingsaanslag plus 14 kalenderdagen.

> **Let op 1**
>
> Wij berekenen geen belastingrente als de naheffingsaanslag het gevolg is van een correctie die is gedaan binnen 3 maanden na het einde van het kalenderjaar waarop het nageheven bedrag betrekking heeft. U kunt dus belastingrente voorkomen door correcties over een jaar in te dienen vóór 1 april van het daaropvolgende jaar.

> **Let op 2**
>
> Als wij naar aanleiding van een correctiebericht of verzoek om naheffing van u een naheffingsaanslag loonheffingen opleggen, kan het zijn dat de behandeling van uw correctie of verzoek langer heeft geduurd dan gebruikelijk. Om te voorkomen dat de belastingrente blijft oplopen, stopt het berekenen van de belastingrente na het verstrijken van 10 weken na de ontvangst van uw correctiebericht of verzoek om naheffing. Als onze behandeltermijn langer is, leidt dit dus niet tot extra belastingrente.

U krijgt een bedrag aan loonheffingen terug

Als uw correctie betekent dat u over een vorig jaar te veel hebt aangegeven en betaald, krijgt u soms belastingrente vergoed over de teruggaaf.

Belastingrente ontvangen

Bij teruggaafbeschikkingen vergoeden wij belastingrente in de volgende situaties:

- U hebt een negatieve losse correctie gedaan en wij doen er langer dan 8 weken over om de gevraagde teruggaaf te verlenen. In dit geval start de renteperiode 8 weken na ontvangst van de correctie.
- U hebt een negatieve losse correctie gedaan en u hebt van ons een beschikking gekregen waarin staat dat u daarvoor geen teruggaaf krijgt. We komen daar later op terug en u krijgt de teruggaaf alsnog. In dit geval start de renteperiode 8 weken na ontvangst van de oorspronkelijke correctie.
- U hebt bezwaar gemaakt tegen het op aangifte betaalde bedrag. Wij hebben uw bezwaar afgewezen, maar komen daar later op terug en u krijgt alsnog een teruggaaf. In dit geval start de renteperiode de dag na de betaling van de loonheffingen.

De renteperiode start niet eerder dan 1 april van het jaar dat volgt op het jaar waarover de teruggaaf gaat. De renteperiode eindigt 14 dagen na de datum van de teruggaafbeschikking.

Matiging van belastingrente mogelijk als u eerder al een deel had betaald
Als u van ons een naheffingsaanslag krijgt met daarin een bedrag aan te betalen belastingrente, dan gaan wij voor de berekening van de rente uit van het hele bedrag dat u moet betalen. Het kan voorkomen dat u een deel van het bedrag eerder al had betaald.

Hebt u te maken met zo'n situatie? En is het bedrag aan belastingrente dat wij u te veel in rekening hebben gebracht € 100 of meer? Dan kunt u ons om rentematiging (verlaging) verzoeken. Hoe u dat moet doen en welke informatie u aan ons moet overleggen staat op belastingdienst*nl zie aan het einde van deze paragraaf. Na ontvangst van uw verzoek maken wij een nieuwe berekening van de belastingrente.

Meer informatie over de belastingrente vindt u op belastingdienst*nl
- als u belastingrente moet betalen
- als u belastingrente van ons ontvangt
- als u om matiging van belastingrente wilt vragen
- percentages belastingrente

14.5.2 Boetes

Als u een correctie verzendt, kunt u een boete krijgen voor de volgende situaties:
- betaalverzuim of -vergrijp vanwege een eerdere foute of onvolledige aangifte
- aangifteverzuim vanwege een eerdere foute of onvolledige aangifte
- correctieverzuim

Let op
In verband met de coronacrisis hebt u mogelijk gebruikgemaakt van de uitstelregeling. U hoefde de aangifte dan niet te betalen. Voor het verschuldigde bedrag kreeg u een naheffingsaanslag waarvoor u bijzonder uitstel kon krijgen. Voor het bijzondere uitstel vindt u meer informatie via deze pagina: belastingdienst*nl/bijzonder-uitstel-van-betaling-vanwege-coronacrisis.

Betaalverzuim of -vergrijp vanwege een foute of onvolledige aangifte
Als uw correctie betekent dat u een bedrag moet bijbetalen, betaalt u de loonheffingen te laat.

Als u de correcties op eigen initiatief verzendt en er is overigens geen sprake van een vergrijpboete (zie hierna), krijgt u geen boete.

Vergrijpboete
In plaats van een betaalverzuimboete kunt u een vergrijpboete krijgen. Dan moet er wel sprake zijn van grove schuld of (voorwaardelijke) opzet voor het niet eerder aangeven en niet of te laat betalen van (een deel van) de verschuldigde heffing. Dit kan zich voordoen als u wel hebt gecorrigeerd, maar dat niet uit eigen initiatief gedaan hebt. Bijvoorbeeld omdat wij de onjuistheid al op het spoor waren of dat wij inmiddels al een correctieverplichting hebben opgelegd. Voordat u een vergrijpboete krijgt, sturen wij u een brief of een controlerapport waarin wij aangeven waarom wij vinden dat er sprake is van grove schuld of (voorwaardelijke) opzet. U kunt daar nog op reageren voordat wij de boete definitief vaststellen.

Als u van ons in een voorgaand jaar een betaalverzuimboete hebt gehad, en wij stellen later vast dat er toch sprake was van grove schuld of (voorwaardelijke) opzet, dan kunnen wij alsnog een vergrijpboete vaststellen. Dat kan alleen in de situatie dat wij na het opleggen van de betaalverzuimboete nieuwe informatie krijgen. Als nieuwe informatie geldt:
- een verklaring van uzelf of van anderen en informatie uit uw administratie (ook digitaal)
- informatie die – achteraf gezien – ten tijde van het opleggen van de verzuimboete wel bij ons bekend was, maar die wij toen niet hebben onderzocht, maar nu wel

Als deze nieuwe informatie, als wij die eerder hadden gehad, tot een vergrijpboete zou hebben geleid, kunnen wij de verzuimboete omzetten in een vergrijpboete.

Het bedrag van de betaalverzuimboete trekken wij af van de vergrijpboete.

Aangifteverzuim vanwege een foute of onvolledige aangifte
Als u aangifte hebt gedaan en deze aangifte corrigeert, was de eerdere aangifte fout of onvolledig. Dan kan er sprake zijn van een aangifteverzuim. U kunt daarvoor een verzuimboete krijgen. Wij gaan terughoudend om met het opleggen van deze aangifteverzuimboetes. Voor deze aangifteverzuimboetes geldt het volgende:

- Corrigeert u een aangifte op eigen initiatief, dan krijgt u geen aangifteverzuimboete.
- Corrigeert u een aangifte omdat wij u daartoe verplicht hebben, dan kunt u een aangifteverzuimboete van € 83 krijgen. Maar als u bijvoorbeeld keer op keer fout of onvolledig aangifte doet, kunt u een hogere verzuimboete krijgen, met een maximum van € 1.675. Als u tegelijkertijd meer dan 1 correctie verzendt bij een aangifte of als losse correctie, beschouwen wij dat ten hoogste als 1 aangifteverzuim.

Correctieverzuim
Als u een correctie niet, niet op tijd, fout of onvolledig verzendt, is er sprake van een correctieverzuim. U kunt daarvoor een verzuimboete krijgen. Wij gaan terughoudend om met het opleggen van correctieverzuimboetes. Maar als u bijvoorbeeld keer op keer de correcties niet, te laat, fout of onvolledig verzendt, kunt u een boete van maximaal € 1.675 krijgen.
Bij het niet (geheel) voldoen aan de correctieverplichting kunnen wij, naast het opleggen van een verzuim- of vergrijpboete, ook een naheffingsaanslag opleggen voor het bedrag dat er naar schatting niet of te weinig is gecorrigeerd. Ook daarvoor kunnen wij een verzuim- of vergrijpboete opleggen.

> **Let op**
> Als u niet (juist) corrigeert en u krijgt daarna van ons een naheffingsaanslag met een geschat bedrag te betalen, dan blijft u wel uw correctieverplichting houden. U bent daarmee dus niet ontslagen van uw correctieplicht.

Corrigeren bij nabetalingen als u 'loon over' gebruikt
Bij administraties die zijn gebaseerd op 'loon over', mag u nabetalingen verwerken in het aangiftetijdvak waarop de nabetaling betrekking heeft. Dat aangiftetijdvak moet wel liggen in hetzelfde kalenderjaar als waarin u de nabetaling doet (zie paragraaf 9.2.1). Bij zo'n nabetaling verzendt u een correctie terwijl uw eerdere aangifte niet fout was. Aan uw correctie kunnen wij niet zien dat het een loon-overcorrectie is. Daarom stellen wij soms ten onrechte een betaalverzuim vast. Maak daartegen dan bezwaar.

14.6 Schema correcties over 2026, 2025, 2024, 2023, 2022 en 2021

In de volgende 3 schema's ziet u hoe u in 2026 aangiften moet corrigeren.

Aangiften over 2026 corrigeren

Met	**Aangiftetermijn niet voorbij (zie paragraaf 14.3.1)**	**Aangiftetermijn wel voorbij (zie paragraaf 14.3.2)**
Online aangifte van de Belastingdienst via *Inloggen voor ondernemers* op *Mijn Belastingdienst Zakelijk*	U verzendt de aangifte volledig opnieuw.	U verzendt een correctie bij de eerstvolgende of daaropvolgende aangifte.
Andere software	U verzendt de aangifte volledig opnieuw.	
U verzendt een aanvullende aangifte (als dat met uw software kan).	U verzendt een correctie bij de eerstvolgende of daaropvolgende aangifte.	

Aangiften over 2025 corrigeren

Met	Aangiftetermijn laatste tijdvak niet voorbij (zie paragraaf 14.4.2)	Aangiftetermijn laatste tijdvak wel voorbij (zie paragraaf 14.4.2)
Online aangifte van de Belastingdienst via *Inloggen voor ondernemers* op *Mijn Belastingdienst Zakelijk*	U verzendt de aangifte over het laatste tijdvak volledig opnieuw, met een correctie over 1 of meer tijdvakken.	U verzendt voor elk tijdvak een losse correctie.
Andere software	U verzendt de aangifte over het laatste tijdvak opnieuw als: • volledige aangifte • aanvullende aangifte (als dat met uw software kan) Bij deze aangifte verzendt u een correctie over 1 of meer tijdvakken.	U verzendt voor elk tijdvak een losse correctie.

Aangiften over 2024, 2023, 2022 en 2021 corrigeren

Met	Alle gevallen (zie paragraaf 14.4.1)
Online aangifte van de Belastingdienst via *Inloggen voor ondernemers* op *Mijn Belastingdienst Zakelijk*	U verzendt voor elk tijdvak een losse correctie.
Andere software	U verzendt voor elk tijdvak een losse correctie.

15 Jaaropgaaf aan werknemers geven

U moet aan elke werknemer of uitkeringsgerechtigde (hierna: werknemer) na afloop van het jaar een jaaropgaaf geven, ook als de werknemer er zelf niet om vraagt. Als de werknemer in de loop van het jaar uit dienst gaat of als de uitkering stopt, mag u de jaaropgaaf ook dan al geven. Hoeveel jaaropgaven u geeft, hangt af van de situatie (zie paragraaf 15.1).

De jaaropgaaf is vormvrij (zie paragraaf 15.2). Op de jaaropgaaf vermeldt u in ieder geval de verplichte gegevens (zie paragraaf 15.3). U mag daarnaast ook andere gegevens vermelden.

15.1 Aantal jaaropgaven

Hoeveel jaaropgaven u een werknemer geeft, hangt af van de situatie.

Jaaropgaaf bij meerdere inkomstenverhoudingen
U moet voor iedere dienstbetrekking een jaaropgaaf geven. Hebt u een werknemer meerdere keren in de aangifte loonheffingen opgenomen, dus onder verschillende nummers inkomstenverhouding (zie paragraaf 3.4)? En horen die inkomstenverhoudingen bij 1 dienstbetrekking? Dan mag u de bedragen bij elkaar optellen en voor alle inkomstenverhoudingen samen 1 jaaropgaaf geven. Maar om vragen van uw werknemer te voorkomen, kunt u beter voor iedere inkomstenverhouding apart een jaaropgaaf geven of de inkomstenverhoudingen apart op 1 jaaropgaaf vermelden. Want dan kan uw werknemer bijvoorbeeld makkelijker de gegevens controleren van de vooraf ingevulde aangifte inkomstenbelasting of van zijn digitaal verzekeringsbericht (zie hoofdstuk 12).

Jaaropgaaf bij samenhangende groep inhoudingsplichtigen
Werkt een werknemer bij 2 of meer inhoudingsplichtigen binnen een samenhangende groep inhoudingsplichtigen (zie paragraaf 3.6), dan moet elke inhoudingsplichtige aan deze werknemer een jaaropgaaf geven. De verschillende jaaropgaven mogen ook in 1 document staan, als u deze per inhoudingsplichtige maar apart vermeldt.

15.2 Jaaropgaaf vormvrij

U kunt een model jaaropgaaf downloaden van belastingdienst*nl Daar vindt u het model dat geldt vanaf 2022. U bent niet verplicht dit model te gebruiken, want de jaaropgaaf is vormvrij.

U kunt kiezen uit de volgende mogelijkheden:
- U gebruikt uw eigen formulieren.
- U gebruikt de jaaropgaaf zoals die door uw aangifte- of administratiesoftware wordt samengesteld.
- U gebruikt een digitale jaaropgaaf.
- U gebruikt de laatste loonstrook die u aan de werknemer geeft als jaaropgaaf.
- U gebruikt onze modeljaaropgaaf om een jaaropgaaf van 2026 te maken.

Zorg er wel voor dat ten minste de gegevens die op ons model staan, terugkomen op de jaaropgaaf die u aan uw werknemers geeft.

Geeft u de jaaropgaaf digitaal aan uw werknemers? Dan is het handig als uw werknemer de digitale opgaaf ook nog kan bekijken als hij niet meer bij u in dienst is. De werknemer kan de jaaropgaaf dan nog nodig hebben.

Gebruikt u de laatste (digitale) loonstrook van het jaar als jaaropgaaf? Zet op deze loonstrook dan alle cumulatieve verplichte gegevens (zie paragraaf 15.3). U moet uw werknemers er wel op wijzen welke gegevens op de laatste loonstrook van het jaar hun jaaropgaaf vormen.

15.3 Verplichte gegevens op de jaaropgaaf 2026

Op de jaaropgaaf moet in ieder geval het volgende staan:

- naam van de werknemer
- naam van de werkgever/inhoudingsplichtige
- het loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen dat de werknemer in 2026 heeft gekregen (kolom 14 van de loonstaat)
  Als er sprake is van gage in de zin van de artiesten- en beroepssportersregeling, telt u hier het bedrag van de kleinevergoedingsregeling of de kostenvergoedingsbeschikking (kolom 7 van de loonstaat) bij op. Zie voor meer informatie paragraaf 11.2.9 of de 'Handleiding Loonheffingen artiesten- en beroepssportersregeling'. U kunt de handleiding downloaden van belastingdienst*nl
- de loonbelasting/premie volksverzekeringen die u hebt ingehouden (kolom 15 van de loonstaat)
- het totaalbedrag van de arbeidskorting die u hebt verrekend (kolom 18 van de loonstaat)
- het bsn van de werknemer
- de bijdrage Zvw die u hebt ingehouden op het nettoloon van de werknemer (kolom 16 van de loonstaat)
- de werkgeversheffing Zvw met betrekking tot het loon van de werknemer
  Dit is het bedrag voor de Zvw dat voor uw rekening is en dat u aan ons betaalt.
- het totaal van de premies werknemersverzekeringen
  Dit is het totale bedrag aan premies werknemersverzekeringen dat u voor de werknemer met de aangifte loonheffingen hebt betaald. U vult hier geen premie in voor een eventuele particuliere of private verzekering zoals voor de PAWW. U houdt geen rekening met de premiecomponent WGA van de gedifferentieerde premie Whk die u eventueel op de werknemer hebt verhaald. Valt de werknemer niet onder het Nederlandse socialezekerheidsstelsel, dan vult u hier niets in.

Gemoedsbezwaarden

Wij hebben geen apart model jaaropgaaf voor gemoedsbezwaarde werknemers of werkgevers.
Als u ons model of een eigen jaaropgaaf gebruikt, moet u de namen van de rubrieken 'ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen' en 'ingehouden bijdrage Zorgverzekeringswet' aanpassen.
In plaats daarvan vermeldt u 'ingehouden loonbelasting/premievervangende loonbelasting' en 'ingehouden bijdragevervangende loonbelasting' (zie hoofdstuk 28). In die rubrieken vermeldt u de bedragen van de premievervangende loonbelasting en de bijdragevervangende loonbelasting. Bent u een gemoedsbezwaarde werkgever, dan vermeldt u bovendien onder 'totaal premies werknemersverzekeringen' de premievervangende loonbelasting.

16 Informatieplicht

U kunt verschillende soorten controlebezoeken van ons krijgen. Veel voorkomende bezoeken zijn:

- een boekenonderzoek (zie paragraaf 16.1)
  Wij controleren of de aangiften van uw onderneming in orde zijn.
- een bedrijfsbezoek (zie paragraaf 16.2)
  Wij voeren met u een gesprek over uw bedrijf en uw bedrijfsvoering. Ook kunnen wij voorlichting geven en afspraken met u maken.
- een zogenoemde waarneming ter plaatse (zie paragraaf 16.3)
  Wij verzamelen informatie over de gang van zaken in uw onderneming.

U bent verplicht aan een controle mee te werken (zie paragraaf 16.4).

Wij kunnen u niet alleen tijdens een controlebezoek, maar ook schriftelijk vragen om informatie (zie paragraaf 16.5).

Bewaarplicht
Voor uw loonadministratie geldt een bewaarplicht. Zie paragraaf 3.5 voor meer informatie over de bewaartermijn en de bewaarplaats van uw loonadministratie.

16.1 Boekenonderzoek

Wij kondigen een boekenonderzoek altijd van tevoren schriftelijk aan. Het boekenonderzoek is een controle van uw aangiften. Het kan gaan om een onderzoek over een bepaalde periode of om controle van bepaalde onderdelen van uw aangifte. Van elk boekenonderzoek maken wij een verslag. U krijgt hier een kopie van. Als u het niet eens bent met het verslag, kunt u hierop reageren.

16.2 Bedrijfsbezoek

Wij kondigen een bedrijfsbezoek meestal van tevoren schriftelijk aan. In de brief staat wanneer wij uw bedrijf gaan bezoeken en het doel van ons bezoek. Tijdens zo'n bedrijfsbezoek bespreken wij samen met u aspecten van uw bedrijf en uw bedrijfsvoering. Ook kunnen wij voorlichting geven en afspraken met u maken, bijvoorbeeld over uw administratie, uw bewaarplicht en de sectoraansluiting. Van elk bedrijfsbezoek maken wij een verslag. U krijgt hier een kopie van. Als u het niet eens bent met het verslag, kunt u hierop reageren.

16.3 Waarneming ter plaatse

Bij een waarneming ter plaatse willen wij inzicht krijgen in de dagelijkse gang van zaken in uw onderneming. Wij kunnen bijvoorbeeld kijken of uw administratie goed is bijgehouden en hoeveel personeel er aanwezig is. Als iets niet in orde is, wijzen wij u daar meteen op. De gegevens die wij tijdens de waarneming ter plaatse verzamelen, gebruiken wij direct of later voor de controle van uw aangiften.

De 1e keer dat wij bij u 1 of meer waarnemingen ter plaatse willen doen, kondigen wij dit meestal van tevoren schriftelijk aan. In de brief staat niet wanneer wij de waarneming ter plaatse gaan doen en ook niet het aantal waarnemingen. Een eventueel vervolgbezoek kan op dezelfde dag plaatsvinden, maar ook later. Wel leest u in de brief waarop wij ons tijdens de waarneming(en) ter plaatse richten en welke gegevens u bij de hand moet houden.

Als wij de waarneming ter plaatse niet van tevoren schriftelijk hebben aangekondigd, krijgt u tijdens de waarneming dezelfde informatie als bij een vooraf aangekondigde waarneming.

Van een waarneming ter plaatse maken wij een verslag. U krijgt hier een kopie van. Als u het niet eens bent met het verslag, kunt u hierop reageren.

Meer informatie vindt u in de brochure 'Waarneming ter plaatse', die u kunt downloaden van belastingdienst*nl

16.4 Meewerken aan controle

U bent verplicht om mee te werken aan een controle. Dat houdt het volgende in:

- U moet onze medewerkers toegang geven tot de gebouwen waarin uw onderneming is gevestigd, behalve als het om een woning gaat.
- U moet alle gegevens en inlichtingen geven die voor onze controle van belang kunnen zijn.
- U moet inzage geven in uw administratie en toestaan dat wij er kopieën van maken.
- U moet uitleggen hoe uw administratie is opgezet, zodat wij de controle binnen een redelijke termijn kunnen afronden.

Deze verplichting om mee te werken aan een controle geldt ook als wij bij u een controle uitvoeren voor de belastingheffing van derden. Als u bijvoorbeeld betalingen hebt gedaan aan een aannemer, kunnen wij bij u nagaan of de bedragen in zijn administratie overeenkomen met de betalingen in uw administratie.

Bij controles leggen wij een verband tussen de aangiften, de jaaropgaven en de administratie. Daarom kunt u het beste de berekeningen bewaren die u hebt gemaakt voor de aangiften en de eventuele jaarloonopgaven.

Als u een geautomatiseerde administratie hebt, kunt u onze controle ook vergemakkelijken door de Auditfile van uw boekhoudpakket (de Auditfile Financieel), de Auditfile van uw salarispakket (de Auditfile Salaris) en de Auditfile van uw rittenregistratiesysteem (de Auditfile Ritregistratie) te gebruiken. Bij de meeste pakketten is dat mogelijk. Met de Auditfile kunt u snel de belangrijkste gegevens die wij nodig hebben voor de controle, in een bestand opslaan.

16.5 Informatieverzoeken

Ook zonder controle kunnen wij u vragen om informatie te geven over uzelf of voor de belastingheffing van derden. Dit kan bijvoorbeeld met een vragenbrief over een aangifte loonheffingen. U bent verplicht om mee te werken aan dit verzoek om informatie.

Levert u de gevraagde gegevens niet of niet volledig, dan hoeft u dit niet bij ons te melden. Na afloop van de termijn die in de vragenbrief staat, en na eventuele aanmaningen, kunnen wij u een zogenoemde informatiebeschikking sturen. Hierin staat de reden van het verzoek om informatie. Werkt u nog steeds niet mee aan ons verzoek? Dan kunnen wij een correctieverplichting en een naheffingsaanslag opleggen als uit ons onderzoek blijkt dat u te weinig loonheffingen hebt ingehouden of afgedragen.

In de informatiebeschikking staat ook dat wij de omkering van de bewijslast toepassen als u niet meewerkt aan het informatieverzoek. De omkering van de bewijslast heeft 2 gevolgen:

- U krijgt de bewijslast.
- Het verzwaart uw bewijslast. Dat wil zeggen dat het niet meer voldoende is dat u aannemelijk maakt dat een eventuele naheffingsaanslag onjuist is, maar dat u dit overtuigend moet bewijzen.

Tegen de informatiebeschikking kunt u bezwaar maken en in beroep gaan.

17 Einde van inhoudingsplicht of dienstbetrekking

Bent u niet meer inhoudingsplichtig (zie paragraaf 17.1) of eindigt de dienstbetrekking van een werknemer (zie paragraaf 17.2)? Dan moet u ons een aantal zaken doorgeven.

17.1 U bent niet meer inhoudingsplichtig

U bent niet meer inhoudingsplichtig als u aan de volgende voorwaarden voldoet:
- U hebt geen personeel meer in dienst; en
- U betaalt geen loon meer.

Verwacht u dat dit ten minste 12 maanden het geval zal zijn? Meld dit dan schriftelijk aan ons. Hiervoor kunt u het formulier 'Melding Loonheffingen Afmelding Werkgever' gebruiken. U kunt dit formulier downloaden van belastingdienst*nl Doe dit binnen 1 maand na afloop van het laatste aangiftetijdvak waarin u nog inhoudingsplichtig bent.

Einde aangifteplicht
Na uw melding trekken wij de aangifteverplichting voor toekomstige tijdvakken in. U krijgt een 'Mededeling Intrekking aangiftebrief'. In deze mededeling staat per wanneer u geen aangifte meer hoeft te doen. Zolang u deze mededeling niet hebt gekregen, doet u nihilaangiften (zie paragraaf 13.2.3).

Hebt u een 'Mededeling Intrekking aangiftebrief' gekregen en moet u een eerdere aangifte corrigeren? Doe dat dan met een losse correctie (zie paragraaf 14.2.4). U gebruikt daarbij het loonheffingennummer dat u als inhoudingsplichtige had.

Als u naar verwachting korter dan 12 maanden geen personeel in dienst hebt, hoeft u dit niet aan ons te melden. U moet in die periode wel nihilaangiften blijven doen.

Als u geen premies werknemersverzekeringen meer hoeft te betalen
Hebt u geen personeel meer waarvoor u premies werknemersverzekeringen betaalt, maar nog wel personeel waarvoor u loonbelasting/premie volksverzekeringen inhoudt en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw betaalt? Dan blijft u inhoudingsplichtig. U moet ons wel schriftelijk melden dat u geen premies werknemersverzekeringen meer hoeft te betalen. Dit kunt u doen via het formulier 'Melding Loonheffingen Afmelding Werkgever' dat u kunt downloaden op onze website. Wij heffen dan uw sectoraansluiting(en) op. Zodra u weer personeel in dienst neemt waarvoor u premies werknemersverzekeringen moet betalen, meldt u dit weer aan ons met het formulier 'Melding Loonheffingen Premies werknemersverzekeringen betalen'. U kunt dit formulier downloaden van belastingdienst*nl

17.1.1 U draagt uw onderneming over

Als u uw onderneming overdraagt en u hebt geen werknemers meer, bent u niet meer inhoudingsplichtig. In de volgende gevallen is er sprake van overdracht van uw onderneming:
- U draagt activiteiten van uw onderneming over aan een andere werkgever, bijvoorbeeld aan 1 van uw kinderen, een werknemer of een bv.
- U verandert de rechtsvorm van (een deel van) uw onderneming, bijvoorbeeld van een eenmanszaak naar een bv.

Tot het moment van de overdracht van uw onderneming, bent u verantwoordelijk voor het inhouden en betalen van de loonheffingen. Na de overdracht is de werkgever die uw onderneming overneemt, verantwoordelijk. U blijft na de overdracht wel verantwoordelijk voor het inhouden en betalen van loonheffingen over de periode vóór de overdracht.

U meldt de overdracht van uw onderneming samen met de verkrijgende werkgever aan ons met het formulier 'Melding Loonheffingen Overdracht van activiteiten', dat u kunt downloaden van belastingdienst*nlU houdt dan op werkgever te zijn. Daarmee eindigt ook uw eventuele eigenrisicodragerschap voor de ZW en voor de WGA. U blijft aangifte doen (nihilaangiften) tot de datum die in de 'Mededeling Intrekking aangiftebrief' staat.

Als u uw onderneming overdraagt aan een nieuwe werkgever, moet hij zich aanmelden als nieuwe werkgever (zie paragraaf 2.1).

17.2 Dienstbetrekking van een werknemer eindigt

Een dienstbetrekking eindigt bijvoorbeeld door ontslag of overlijden van een werknemer. Dit betekent ook het einde van die inkomstenverhouding. U vult altijd de datum van het einde van de inkomstenverhouding in bij de werknemersgegevens in de aangifte loonheffingen van het betreffende tijdvak. Als u door het einde van de dienstbetrekking naar verwachting ten minste 12 maanden niet meer inhoudingsplichtig bent, moet u dat binnen 1 maand schriftelijk aan ons doorgeven (zie paragraaf 17.1).

U moet voor de duur van ten minste 5 kalenderjaren na het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking eindigt, de volgende gegevens van uw werknemers bewaren:

- loonbelastingverklaringen of formulieren met de gegevens voor de loonheffingen, zoals het 'Model Opgaaf gegevens voor de loonheffingen' en het 'Model Opgaaf gegevens voor de loonheffingen (studenten- en scholierenregeling)'
  U bewaart ook de oude verklaringen en formulieren als zij zijn vervangen door nieuwe.
- kopieën van identiteitsbewijzen
- kopieën van beschikkingen of verklaringen die u van uw werknemers hebt gekregen

In paragraaf 17.2.1 tot en met 17.2.7 behandelen we een aantal bijzondere situaties die kunnen ontstaan bij het einde van een dienstbetrekking.

17.2.1 Auto van de zaak

Als een ex-werknemer van u alleen nog loon krijgt in de vorm van een auto van de zaak, dan blijft u inhoudingsplichtig. U moet over het voordeel van het privégebruik loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en werkgeversheffing Zvw betalen of bijdrage Zvw inhouden (zie paragraaf 8.2.1, 8.2.2 en 23.3.8). U past op dit loon de groene tabel toe.

De loonbelasting/premie volksverzekeringen en indien van toepassing de bijdrage Zvw moet u inhouden op het loon. Maar als er geen loon in geld is, kan dat niet en mag u die bedragen verhalen op uw ex-werknemer. Dat betekent dat uw ex-werknemer dat bedrag aan u moet betalen. Verhaalt u niet, dan heeft uw ex-werknemer, naast de waarde van het privégebruik van de auto van de zaak, een voordeel ter grootte van de niet-verhaalde loonbelasting/premie volksverzekeringen en eventuele bijdrage Zvw. Dit voordeel moet u als nettoloon behandelen en omrekenen naar een brutoloon (zie paragraaf 9.4). U past op dit loon de groene tabel toe.

Let op
Als de werkgeversheffing Zvw van toepassing is, mag u die niet verhalen op de werknemer.

17.2.2 Vervallen

Deze paragraaf is vervallen.

17.2.3 Studiekosten

Soms moet een ex-werknemer een eerder vrijgestelde studiekostenvergoeding aan u terugbetalen. Hoe u met de terugbetaling moet omgaan, kunt u lezen in paragraaf 22.1.4.

17.2.4 Vakantiedagen

Bij het einde van de dienstbetrekking mag de werknemer het restant afkopen van de vakantiedagen, die hij niet heeft opgenomen. De afkoopsom is loon uit tegenwoordige dienstbetrekking voor alle loonheffingen.

17.2.5 Werknemer gaat bij een ander concernonderdeel werken

Als een werknemer binnen het concern bij een ander onderdeel gaat werken, eindigt de bestaande dienstbetrekking en begint een nieuwe dienstbetrekking. Om de administratieve last in deze situatie te verminderen, kunnen wij op uw verzoek uw concern aanwijzen als een samenhangende groep inhoudingsplichtigen (zie paragraaf 3.6).

17.2.6 Ontslagvergoeding

Als u uw werknemer bij ontslag een transitie- of andere ontslagvergoeding betaalt, is dit loon uit vroegere dienstbetrekking. U past hierop de groene tabel voor bijzondere beloningen toe. Ook moet u de werkgeversheffing Zvw betalen (zie ook paragraaf 4.7.1).

In sommige gevallen is de ontslagvergoeding te beschouwen als een regeling voor vervroegde uittreding (RVU-regeling). U moet dan over de ontslagvergoeding pseudo-eindheffing betalen. U kunt aan ons vragen of wij de ontslagvergoeding zien als een RVU-regeling. Dat doet u voordat u de ontslagvergoeding overeenkomt. U krijgt dan van ons een beschikking, waartegen u bezwaar kunt maken. Zie paragraaf 21.3.1 en 25.7 voor meer informatie.

Als de ontslagvergoeding excessief hoog is, moet u pseudo-eindheffing excessieve vertrekvergoeding betalen. Zie paragraaf 25.8 voor meer informatie.

17.2.7 Postuum loon

Postuum loon is loon dat u uitbetaalt na het overlijden van een werknemer. Over dit loon hoeft u geen premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw te betalen en ook geen bijdrage Zvw in te houden. U hoeft op postuum loon alleen loonbelasting/premie volksverzekeringen in te houden.

U mag postuum loon, hoewel dat 'loon uit vroegere dienstbetrekking van een ander' is, in de loonadministratie verwerken op naam van de overleden werknemer. Op het moment dat u het postume loon aan de erven uitbetaalt past u de loonbelastingtabel toe met de kleur die u toegepast zou hebben als u het loon direct vóór het overlijden aan de werknemer zelf zou hebben betaald. Zijn er nieuwe tabellen, zoals na een jaarwissel, dan maakt u gebruik van de witte c.q. groene tabel, die geldt op het moment van uitbetalen van het postume loon (zie paragraaf 9.2).

U kunt postuum loon ook aan de erfgenamen betalen, door dat toe te rekenen volgens de verdeelsleutel die voor de erfenis geldt. U moet elk van die erfgenamen dan wel in uw salarisadministratie opnemen en voor iedere erfgenaam apart een loonstaat maken (zie ook paragraaf 11.2.3). U moet dan altijd de groene tabel toepassen. Dan is er geen verzekerings- of premieplicht voor de werknemersverzekeringen. Als de erfgenamen premieplichtig zijn voor de volksverzekeringen, moet u ook bijdrage Zvw berekenen. Voor erfgenamen die jonger zijn dan de AOW-leeftijd is dat de werkgeversheffing, voor erfgenamen die aan het begin van de maand de AOW-leeftijd al hadden is dat de inhouding van de bijdrage. Zie paragraaf 8.2.

18 Bijzondere arbeidsrelaties

In dit hoofdstuk behandelen we de volgende bijzondere arbeidsrelaties:
- aandeelhouders (en eventuele partners) met een aanmerkelijk belang (zie paragraaf 18.1)
- aannemers van werk en hun hulpen (zie paragraaf 18.2)
- agenten en subagenten (zie paragraaf 18.3)
- artiesten (zie paragraaf 18.4)
- au pairs (zie paragraaf 18.5)
- beroepssporters (zie paragraaf 18.6)
- bestuurders (zie paragraaf 18.7)
- commissarissen (zie paragraaf 18.8)
- gelijkgestelden (zie paragraaf 18.9)
- leerlingen en stagiairs (zie paragraaf 18.10)
- meewerkende kinderen (zie paragraaf 18.11)
- oproepkrachten (zie paragraaf 18.12)
- personeel of dienstverlening aan huis (zie paragraaf 18.13)
- pseudowerknemers (opting-in) (zie paragraaf 18.14)
- sekswerkers die werken voor een exploitant (zie paragraaf 18.15)
- studenten en scholieren (zie paragraaf 18.16)
- thuiswerkers en hun hulpen (zie paragraaf 18.17)
- topsporters met een A-status (zie paragraaf 18.18)
- uitzendkrachten en payrollmedewerkers (zie paragraaf 18.19)
- vrijwilligers (zie paragraaf 18.20)
- werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt (zie paragraaf 18.21)

18.1 Aandeelhouders (en eventuele partners) met een aanmerkelijk belang

Voor personen die werken voor een vennootschap of coöperatie en daarin, eventueel samen met hun fiscale partner, een aanmerkelijk belang hebben, geldt de gebruikelijkloonregeling. Soms geldt voor hen ook een fictief loon.

Aanmerkelijkbelanghouder

Iemand is aandeelhouder met een aanmerkelijk belang als hij, eventueel met zijn fiscale partner:
- 5% of meer van de aandelen heeft in een vennootschap
- rechten heeft om voor 5% of meer aandelen in een vennootschap te kopen
- winstbewijzen heeft om 5% of meer van de jaarwinst – of van een uitkering bij liquidatie – van de vennootschap te krijgen
- voor 5% of meer stemrecht heeft in de algemene vergadering van een coöperatie of een vereniging op coöperatieve grondslag

Voor deze regeling is de fiscale partner van de aanmerkelijkbelanghouder:
- de echtgenoot of geregistreerd partner
- degene met wie de aanmerkelijkbelanghouder op hetzelfde woonadres staat ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP)
  Zij moeten dan bovendien voldoen aan 1 van de volgende voorwaarden:
  - De aanmerkelijkbelanghouder en zijn partner hebben samen een notarieel samenlevingscontract. Beiden moeten dan meerderjarig zijn.
  - De aanmerkelijkbelanghouder en zijn partner hebben samen een kind.
  - De aanmerkelijkbelanghouder of zijn partner heeft een kind en de ander heeft dit kind erkend.
  - De aanmerkelijkbelanghouder en zijn partner zijn meerderjarig en 1 van beiden heeft een minderjarig kind dat op hetzelfde adres staat ingeschreven. Maar als de aanmerkelijkbelanghouder en zijn partner een zakelijke huurovereenkomst hebben, zijn ze in dit geval geen fiscaal partners.
  - De aanmerkelijkbelanghouder en zijn partner staan als partners geregistreerd bij een pensioenfonds.
  - De aanmerkelijkbelanghouder en zijn partner zijn beiden eigenaar van de woning die hun hoofdverblijf is.
  - De aanmerkelijkbelanghouder en zijn partner waren in het voorgaande jaar al fiscale partners.

Voldoen de aanmerkelijkbelanghouder en zijn partner slechts een deel van het jaar aan 1 van deze voorwaarden? Dan kunnen zij kiezen om het hele jaar fiscale partners te zijn. Tenzij zij het hele jaar samen in de BRP staan ingeschreven. Dan kunnen zij niet kiezen: zij zijn dan het hele jaar fiscale partners.

Gebruikelijkloonregeling

Voor een aanmerkelijkbelanghouder (maar ook voor zijn eventuele partner), die werkzaam is (zijn) voor de vennootschap of coöperatie, geldt de gebruikelijkloonregeling. De gebruikelijkloonregeling bepaalt hoe hoog het loon van de aanmerkelijkbelanghouder minimaal moet zijn. Voor de berekening van dat loon zijn de begrippen 'meest vergelijkbare dienstbetrekking' en 'verbonden vennootschap' van belang. Voor aanmerkelijkbelanghouders die werken voor start-ups, geldt een versoepeld regime (zie hierna bij 'Start-ups'). En ook startende ondernemingen en ondernemingen die verlies lijden, mogen in bepaalde gevallen van een lager gebruikelijk loon uitgaan (zie hierna bij 'Startende ondernemingen' en 'Ondernemingen die verlies lijden').

Meest vergelijkbare dienstbetrekking

Voor de berekening van het loon dient u een vergelijking te maken met de 'meest vergelijkbare dienstbetrekking'. U kunt dus een vergelijking maken met het loon van werknemers die niet precies hetzelfde werk doen. Daardoor is het bijvoorbeeld mogelijk om het loon van een orthodontist vast te stellen op basis van het loon van een tandarts in loondienst.

Verbonden vennootschap

Een met uw vennootschap verbonden vennootschap is:

- een vennootschap waarin uw vennootschap voor ten minste 1/3-gedeelte belang heeft
- een vennootschap die voor ten minste 1/3-gedeelte belang heeft in uw vennootschap
- een vennootschap waarin een derde partij voor ten minste 1/3-gedeelte belang heeft, terwijl deze derde partij ook voor minimaal 1/3-gedeelte belang heeft in uw vennootschap

Berekening gebruikelijk loon

We gaan ervan uit dat de aanmerkelijkbelanghouder een loon krijgt dat gebruikelijk is voor het niveau en de duur van zijn werk. Dit loon is het hoogste van de volgende bedragen:

- 100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking

  Let op: overgangsregeling

  Tot en met 2022 was het percentage van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking 75%. Dit percentage is met ingang van 2023 verhoogd naar 100%. Het verschil van 25% noemden we de doelmatigheidsmarge. Vanaf 2023 is er dus geen doelmatigheidsmarge meer, maar in 2026 kan er nog wel sprake zijn van een overgangsregeling. Die overgangsregeling gaat over de situatie dat u met ons over de hoogte van het gebruikelijke loon, in combinatie met die doelmatigheidsmarge, in een voorgaand jaar een afspraak hebt gemaakt die is vastgelegd in een zogenoemde 'vaststellings-overeenkomst' (vso). Als die vso een geldigheidsduur heeft tot na 2022 blijft deze afspraak over de hoogte van het 100%-loon van kracht. Voor de duur van die vso is uw gebruikelijke loon dan vanaf 2023 wel dat 100%-loon. Maar als er relevante wijzigingen zijn in uw situatie die kunnen leiden tot een ander gebruikelijk loon, moet u daarvan uitgaan.

- het loon van de meestverdienende werknemer van u of van een verbonden vennootschap
- € 58.000

U mag het loon in de volgende gevallen op een lager bedrag vaststellen:

- U maakt aannemelijk dat het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan € 58.000. U stelt dan het loon op 100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking.
- U maakt aannemelijk dat 100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan het loon van de meestverdienende werknemer van u of van een verbonden lichaam. U stelt het loon op 100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking.

Voorbeeld 1
Het loon van de meestverdienende werknemer is € 60.000. U maakt aannemelijk dat een andere dienstbetrekking meer vergelijkbaar is met de dienstbetrekking van de aanmerkelijkbelanghouder. Het loon van de meest vergelijkbare dienstbetrekking is € 40.000. Dat is lager dan € 58.000. U stelt het loon van de aanmerkelijkbelanghouder daarom vast op € 40.000 (100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking).

Als wij vinden dat een hoger loon aannemelijk is overleggen wij dat met u. Mochten wij er niet uitkomen, dan moeten wij het bewijs leveren voor ons standpunt.

Deeltijdsituaties
Werkt een aanmerkelijkbelanghouder in deeltijd voor u? Dan mag u het gebruikelijk loon niet automatisch op een lager bedrag vaststellen dan € 58.000. Ook in dit geval moet u aannemelijk maken dat het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan € 58.000.

Voorbeeld 2
Een aanmerkelijkbelanghouder werkt 2 dagen per week voor u. Als u aannemelijk kunt maken dat het loon van de meest vergelijkbare dienstbetrekking voor een voltijdsfunctie € 60.000 is, dan mag u het gebruikelijk loon vaststellen op 2/5 van € 60.000 (€ 24.000).

Voorbeeld 3
Een aanmerkelijkbelanghouder werkt 150 dagen per jaar voor u. Als u aannemelijk kunt maken dat het loon van de meest vergelijkbare dienstbetrekking voor 150 dagen € 30.000 is, dan mag u het gebruikelijk loon vaststellen op € 30.000 in plaats van € 58.000.

Fictief loon
Bij de gebruikelijkloonregeling gaan wij ervan uit dat de aanmerkelijkbelanghouder een loon krijgt dat gebruikelijk is voor zijn werk. Als de aanmerkelijkbelanghouder wel loon geniet, maar minder dan het gebruikelijke loon, moet u (de inhoudingsplichtige) het verschil als loon in uw administratie verwerken en daarover loonheffingen berekenen. Dat verschil is het zogenoemde fictieve loon: u betaalt het niet werkelijk uit. Het genietingsmoment van dit fictieve loon is het eind van het kalenderjaar of het moment waarop de dienstbetrekking eindigt indien dit in de loop van het kalenderjaar is.

Als de aanmerkelijkbelanghouder helemaal geen loon geniet, behandelt u het gebruikelijke loon volledig als fictief loon.

Gebruikelijk loon € 5.000 of lager
Krijgt een aanmerkelijkbelanghouder geen loon voor zijn werkzaamheden en is zijn gebruikelijk loon niet hoger dan € 5.000? Dan hoeft u aan het eind van het jaar geen fictief loon in aanmerking te nemen.

Betaalt u wel loon – ook al is dat lager dan € 5.000 – dan moet u hierover wel loonheffingen betalen. De grens van € 5.000 wordt niet per onderneming getoetst, maar geldt voor alle werkzaamheden van de aanmerkelijkbelanghouder.

Partner en kinderen aanmerkelijkbelanghouder
Voor de partner van de aanmerkelijkbelanghouder die werkt voor de vennootschap, geldt de gebruikelijkloonregeling op dezelfde manier. Voor de bloed- of aanverwanten in de rechte lijn van de aanmerkelijkbelanghouder of de partners van die bloed- of aanverwanten die werken voor de vennootschap, geldt de gebruikelijkloonregeling op dezelfde manier, als zij aandelen in of winstbewijzen van de vennootschap hebben.

Let op 2

- Het gebruikelijk loon is het 'loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen' (kolom 14 van de loonstaat), vermeerderd met individualiseerbaar eindheffingsloon. Dit loon is dus inclusief de bijtelling van het voordeel van een ter beschikking gestelde auto (zie ook paragraaf 23.3 en 23.4) en ná toepassing van de wettelijke vrijstellingen, zoals de vrijstelling van pensioenpremie. Deelname aan een pensioenregeling kan dus gevolgen hebben voor de toepassing van de gebruikelijkloonregeling (zie ook paragraaf 21.4).
- Een aandeelhouder met een aanmerkelijk belang is niet altijd verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Bijvoorbeeld: een directeur-grootaandeelhouder is wel een aandeelhouder met een aanmerkelijk belang, maar is niet verzekerd (zie paragraaf 18.1.1). Als de aandeelhouder met een aanmerkelijk belang wél verzekerd is, geldt de gebruikelijkloonregeling ook voor de premies werknemersverzekeringen.

Start-ups

Voor aanmerkelijkbelanghouders die werken voor zogenoemde 'innovatieve start-ups' gold tot en met 2022 een uitzondering op de normale regels van de gebruikelijkloonregeling. Vanaf 2023 is deze uitzondering vervallen voor nieuwe gevallen.

Overgangsregeling voor bestaande gevallen

Als u voor het eerst voor het jaar 2021 of 2022 gebruikmaakt(e) van deze uitzondering, mocht u dat voor de maximale duur van 3 jaar blijven doen. Voor alle starters is dit overgangsrecht met ingang van 2025 vervallen.

Startende ondernemingen

Startende ondernemingen die niet aan de voorwaarden voor een start-up voldoen, kunnen voor een aanmerkelijkbelanghouder toch tijdelijk uitgaan van een loon dat lager is dan wat gebruikelijk is voor het niveau en de duur van het werk. Als uitgangspunt geldt dat het gebruikelijk loon niet lager is dan het wettelijk minimumloon dat past bij het aantal uren dat de aanmerkelijkbelanghouder voor u werkt.

U mag uitgaan van een lager loon als u het gebruikelijk loon door het opstarten van de onderneming niet kunt betalen, bijvoorbeeld omdat u veel hebt geïnvesteerd of een lage cashflow hebt. U mag dit maximaal 3 jaar doen. U moet de periode van 3 jaar inkorten als de onderneming als eenmanszaak begint en pas later wordt ingebracht in een vennootschap of coöperatie. De periode waarin de onderneming op naam of voor rekening van de aanmerkelijkbelanghouder of een ander werd gedreven, moet u dan aftrekken van de 3 jaar.

Ondernemingen die verlies lijden

Lijdt uw onderneming zoveel verlies dat de continuïteit van de onderneming in gevaar is? Dan mag u het loon lager vaststellen dan het gebruikelijk loon.

In de volgende situaties mag u het loon niet lager vaststellen:

- Uw onderneming lijdt incidenteel verlies.
- Uw onderneming kan de rekeningen nog steeds betalen.
- Uw onderneming kan de rekeningen niet betalen als gevolg van een oplopende rekeningcourantschuld, uitgekeerd dividend of andere onttrekkingen.

Let op 4

Er kunnen zakelijke gronden zijn om uit te gaan van een lager gebruikelijk loon dan het wettelijk minimumloon. Bijvoorbeeld in het geval van een (structurele) verliessituatie waarbij de continuïteit van de onderneming in gevaar komt. Dit geldt ook bij gevaar voor de continuïteit van start-ups en startende ondernemingen.

Vooroverleg met ons over gebruikelijk loon?
Wilt u vooraf met ons overleggen over de hoogte van uw gebruikelijke loon? Maak dan gebruik van het formulier Verzoek vooroverleg. Zie daarbij de Checklist vooroverleg gebruikelijk loon.

18.1.1 Directeur-grootaandeelhouder

Een directeur-grootaandeelhouder is voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de Zvw in dienst bij zijn eigen vennootschap. De volgende directeuren-grootaandeelhouders zijn niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen:

- de bestuurder die zelf, of samen met zijn echtgenoot, op grond van de statuten over zijn ontslag kan beslissen of niet tegen zijn wil ontslagen kan worden
- de bestuurder die zelf, of samen met zijn echtgenoot en met zijn (aangetrouwde) familieleden tot en met de 3e graad, aandelen heeft die ten minste 2/3 deel van de stemmen vertegenwoordigen, zodat hij (samen met zijn familieleden) over zijn ontslag kan beslissen of niet tegen zijn wil ontslagen kan worden
- bestuurders die samen alle aandelen in de vennootschap hebben en allemaal een gelijk of bijna gelijk deel van het kapitaal in handen hebben
  Een bijna gelijk deel betekent dat het onderlinge verschil in het aandelenkapitaal niet meer dan de waarde van 1 aandeel mag zijn.
- de bestuurder die via een rechtspersoon waarvan hij ook bestuurder is, of via een vennootschap waarin hij samen met zijn echtgenoot aandelen heeft, zoveel invloed in de vennootschap heeft dat hij over zijn ontslag kan beslissen of niet tegen zijn wil ontslagen kan worden
- de bestuurder die via een rechtspersoon waarvan hij ook bestuurder is, of via een vennootschap waarin hij zelf, of samen met zijn echtgenoot en met zijn (aangetrouwde) familieleden tot en met de 3e graad, aandelen heeft die ten minste 2/3 deel van de stemmen vertegenwoordigen, zoveel invloed in de vennootschap heeft dat hij over zijn ontslag kan beslissen of niet tegen zijn wil ontslagen kan worden

In bovenstaande gevallen betaalt de vennootschap geen premies werknemersverzekeringen en houdt verder de bijdrage Zvw in (zie paragraaf 8.2.2).

Voor al deze situaties geldt dat de bestuurder zelf direct of indirect aandelen in de vennootschap moet hebben.

Met 'bestuurder' wordt in deze gevallen de statutair bestuurder bedoeld. Is de statutair bestuurder een rechtspersoon, dan wordt degene die het bestuurswerk doet, ook als bestuurder gezien.

Echtgenoot
Voor deze situaties is een echtgenoot ook:

- de geregistreerde partner
- de ongehuwde meerderjarige die met de bestuurder een gezamenlijke huishouding voert, met uitzondering van bloedverwanten van de bestuurder in de 1e graad

18.1.2 Doorbetaaldloonregeling

Een directeur-grootaandeelhouder kan onder voorwaarden gebruikmaken van de doorbetaaldloonregeling (zie paragraaf 4.14). In situaties waarin de werknemer een aanmerkelijk belang heeft in de hoofdwerkgever en gebruik wordt gemaakt van de doorbetaaldloonregeling, wordt de hoofdwerkgever geacht als onderdeel van het door hem verschuldigde loon in elk geval te verstrekken het volledige loon dat de werknemer geniet van de doorbetaler.

18.2 Aannemers van werk en hun hulpen

Aannemers van werk en hun hulpen zijn bij u in fictieve dienstbetrekking als zij werken op grond van een aannemingsovereenkomst. Met een aannemingsovereenkomst verplicht de aannemer zich om voor u een bepaald werk van stoffelijke aard uit te voeren, voor een bepaalde prijs. Onder werken van stoffelijke aard vallen onder andere bouwwerken, wegenaanleg, landbewerking, herstelwerkzaamheden en het maken van kleding.

Deze fictieve dienstbetrekking geldt niet in de volgende situaties:
- De aannemer voert het werk uit in de persoonlijke of huishoudelijke sfeer (zie paragraaf 18.13).
- Een zelfstandig ondernemer of thuiswerker neemt het werk aan (zie paragraaf 18.17).

Loon van hulpen van aannemers

Als een aannemer hulpen heeft, moet u ook loonheffingen inhouden over het loon dat de aannemer aan zijn hulpen betaalt. Daarom moet de aannemer aan u opgeven hoeveel loon iedere hulp krijgt. Hij moet daarvoor bij u een verklaring inleveren die hij en zijn hulpen hebben ondertekend.

Als de aannemer geen verklaring bij u inlevert, moet u voor de berekening van alle loonheffingen het hele loon beschouwen als loon van de aannemer.

Speciale tabel voor aannemers en hun hulpen

Voor aannemers en hun hulpen moet u de loonbelasting/premie volksverzekeringen berekenen met de speciale tabel voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden (zie tabel 4 achter in dit handboek). U past die tabel toe op de grondslag (kolom 14 van de loonstaat; zie paragraaf 9.1).

18.3 Agenten en subagenten

Agenten en subagenten zijn tussenpersonen die bemiddelen bij het tot stand komen van overeenkomsten tussen personen die zij bezoeken en hun opdrachtgever. Het gaat bijvoorbeeld om handelsagenten, colporteurs, verzekeringsagenten en provisiereizigers. Agenten en subagenten zijn in fictieve dienstbetrekking als zij voldoen aan de volgende voorwaarden:
- Zij werken uitsluitend voor 1 opdrachtgever of agent.
- Zij bemiddelen regelmatig: bemiddelen is voor hen geen bijkomende taak.
- Bij het werk waarbij zij personen bezoeken, helpen niet meer dan 2 personen.

Voor agenten en subagenten in fictieve dienstbetrekking gelden de gewone regels voor de loonheffingen.

18.4 Artiesten

Een artiest die in Nederland optreedt, valt in principe onder een bijzondere regeling voor de loonheffingen: de artiesten- en beroepssportersregeling. Uitgebreide informatie over deze regeling vindt u in de Handleiding loonheffingen artiesten en beroepssportersregeling.

18.5 Au pairs

Voor een buitenlandse au pair hoeft u geen loonheffingen te betalen onder de volgende voorwaarden:

- De beloning die de au pair krijgt voor het werk in de huishouding en de verzorging en opvang van uw kinderen, legt u vast in een overeenkomst.
- De beloning bestaat voor meer dan 90% uit:
  - kost en inwoning
  - een vergoeding voor ziektekosten- en aansprakelijkheidsverzekeringen
  - een geldbedrag van maximaal € 340 per maand, dat ook gebruikt moet worden voor reiskosten, visumkosten, bemiddelingskosten en andere kosten voor het werk
- De au pair heeft geen ander belastbaar inkomen voor de inkomstenbelasting.

Is niet aan deze voorwaarden voldaan, dan geldt voor buitenlandse au pairs de regeling dienstverlening aan huis (zie paragraaf 18.13.2) of de vereenvoudigde regeling voor personeel aan huis (zie paragraaf 18.13.3).

Tewerkstellingsvergunning
Een au pair heeft geen tewerkstellingsvergunning nodig als is voldaan aan de voorwaarden van het Nederlandse au-pairbeleid. Meer informatie daarover vindt u op ind*nl

18.6 Beroepssporters

Een beroepssporter die in het buitenland woont en in Nederland sport beoefent, valt in principe onder een bijzondere regeling voor de loonheffingen: de artiesten- en beroepssportersregeling. In de Handleiding loonheffingen artiesten en beroepssportersregeling vindt u uitgebreide informatie over deze regeling.

18.7 Bestuurders

Voor de loonheffingen moet onderscheid gemaakt worden tussen bestuurders die werken voor een niet-beursgenoteerde vennootschap, een beursgenoteerde vennootschap, een stichting, een vereniging of een coöperatie met werknemerszelfbestuur.

Bestuurder van een niet-beursgenoteerde vennootschap
Een bestuurder van een niet-beursgenoteerde vennootschap werkt formeel in dienstbetrekking en staat onder gezag van de algemene vergadering van aandeelhouders, ook als hij daar zelf deel van uitmaakt.

Voor de werknemersverzekeringen geldt een uitzondering voor een directeur-grootaandeelhouder (zie paragraaf 18.1.1).

Bestuurder van een beursgenoteerde vennootschap
Is de overeenkomst tussen de bestuurder en de beursgenoteerde vennootschap aangegaan vóór 2013? Dan is er sprake van een echte dienstbetrekking.

Is de overeenkomst aangegaan op of na 1 januari 2013, dan maakt u onderscheid tussen beursgenoteerde vennootschappen met een one tier board en een two tier board. Een one tier board is een eenlaags (monistisch) bestuursmodel waarin de directie en de toezichthouder in 1 bestuur zitten. Er is dus geen aparte Raad van Commissarissen, zoals bij een two tier board. Een one tier board kent uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders.

Beursgenoteerde vennootschappen met een one tier board
Niet-uitvoerende bestuurders van een beursgenoteerde vennootschap met een one tier board zijn niet in fictieve dienstbetrekking. Daardoor worden de niet-uitvoerende bestuurders van een beursgenoteerde vennootschap met een one tier board en commissarissen (van een two tier board) gelijk behandeld: voor beiden houdt u geen loonbelasting/premie volksverzekeringen meer in en betaalt u geen werkgeversheffing Zvw meer.

Uitvoerende bestuurders van een beursgenoteerde vennootschap met een one tier board zijn nog steeds in fictieve dienstbetrekking. Voor hen houdt u dus gewoon loonbelasting/premie volksverzekeringen in en betaalt u werkgeversheffing Zvw en premies werknemersverzekeringen. Voor de Zvw en de werknemersverzekeringen geldt een uitzondering voor een directeur-grootaandeelhouder (zie paragraaf 18.1.1).

Let op 1
U kunt samen met de commissaris of de niet-uitvoerende bestuurder nog wel kiezen voor een fictieve dienstbetrekking via opting-in (zie paragraaf 18.14).

Beursgenoteerde vennootschappen met een two tier board
Bestuurders van beursgenoteerde vennootschappen met een two tier board zijn in fictieve dienstbetrekking van de vennootschap.

Bestuurder van een stichting
Uit vaste rechtspraak volgt, dat in het geval sprake is van een bestuurder van een stichting, hij in een formele gezagsverhouding tot de stichting staat. Of er materieel sprake is van een gezagsverhouding wordt in die gevallen irrelevant geacht. De bestuurder van een stichting werkt daarom formeel in dienstbetrekking indien hij gedurende zekere tijd verplicht is tot het verrichten van persoonlijke arbeid en hiervoor loon ontvangt.

Bestuurder van een vereniging
Een bestuurder van een vereniging staat vaak onder gezag van de algemene ledenvergadering. Wanneer de bestuurder in dat geval arbeid verricht en daar een vergoeding voor krijgt, is de bestuurder in dienstbetrekking bij de vereniging.

Bestuurder van een coöperatie met werknemerszelfbestuur
Bestuurders die werken bij een coöperatie met werknemerszelfbestuur en lid zijn van die coöperatie, zijn in fictieve dienstbetrekking. Voor hen gelden de gewone regels voor de loonheffingen.

Er is sprake van een coöperatie met werknemerszelfbestuur als de coöperatie voldoet aan de volgende voorwaarden:
- Ten minste 2/3 van de werknemers is lid van de coöperatie.
- Iedere werknemer kan onder dezelfde voorwaarden lid worden van de coöperatie. Er worden geen financiële voorwaarden gesteld.
- Ieder lid heeft 1 stem.
- De arbeidsvoorwaarden zijn gebruikelijk bij soortgelijke ondernemingen in de bedrijfstak.
- Een lid kan bij beëindiging van het lidmaatschap hoogstens aanspraak maken op zijn inleg, behalve bij liquidatie.

Let op 2
De volgende bestuurders zijn niet in fictieve dienstbetrekking:
- bestuurders die geen lid zijn van een coöperatie met werknemerszelfbestuur
- bestuurders van coöperaties die uit slechts 2 personen bestaan

18.8 Commissarissen

Commissarissen houden toezicht op het bestuur van een organisatie. Commissarissen zijn bijvoorbeeld leden van raden van toezicht.

Commissarissen zijn niet in echte of fictieve dienstbetrekking. U kunt samen met uw commissaris nog wel kiezen voor opting-in (zie paragraaf 18.14).

18.9 Gelijkgestelden

Een gelijkgestelde is iemand die in maatschappelijk opzicht gelijk kan worden gesteld aan iemand die in echte dienstbetrekking werkt. Een gelijkgestelde moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Hij voert persoonlijk het werk uit waarvoor hij loon krijgt.
- Het brutoloon per week is doorgaans ten minste 40% van het wettelijk minimumloon per week. Een week bestaat uit 7 aaneengesloten dagen. Het minimumloon is het loon volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Voor werknemers jonger dan 21 jaar geldt een lager wettelijk minimumloon dan voor andere werknemers. Als het loon niet afhankelijk is van leeftijd, geldt voor de 40%-grens het minimumloon voor werknemers van 21 jaar of ouder.
- Hij werkt meestal op ten minste 2 dagen per week, ongeacht het aantal uren.
- De arbeidsrelatie is aangegaan voor onbepaalde tijd of voor ten minste 1 maand. Hierbij kan het ook gaan om 2 arbeidsrelaties met dezelfde opdrachtgever die elkaar binnen een maand opvolgen en die samen ten minste een maand duren. Een maand is voor deze regeling een aaneengesloten periode van 30 dagen.
- Hij is geen aannemer van werk of zijn hulp, agent, subagent, bestuurder van een coöperatie met werknemerszelfbestuur, commissaris, leerling, stagiair, meewerkend kind, thuiswerker of zijn hulp, topsporter met een A-status of uitzendkracht.

Een gelijkgestelde is in fictieve dienstbetrekking bij zijn opdrachtgever.

Uitzonderingen

Iemand is geen gelijkgestelde als hij hoort tot een van de volgende groepen:

- personen die vooral godsdienstig werk hebben, bijvoorbeeld priesters
- auteurs of redacteurs die werken voor een uitgever, maar dit werk niet voor hun beroep doen
- bestuurders van verenigingen en stichtingen
- personen van wie de arbeidsrelatie vooral wordt bepaald door een familierelatie
- zelfstandig ondernemers
- personen die werken in de persoonlijke of huishoudelijke sfeer van de opdrachtgever
- opdrachtnemers die samen met hun opdrachtgever een bepaling in hun schriftelijke overeenkomst hebben opgenomen dat de fictieve dienstbetrekking voor gelijkgestelden niet van toepassing is

Voor personeel of dienstverlening aan huis gelden bijzondere regels (zie paragraaf 18.13).

Of iemand bij u in fictieve dienstbetrekking is, moet u beoordelen aan de hand van verwachtingen bij het begin van de arbeidsrelatie. Wordt er soms afgeweken van de voorwaarden, bijvoorbeeld als de gelijkgestelde in een week maar op 1 dag werkt, dan leidt dat niet tot een onderbreking van de fictieve dienstbetrekking. Maar gaat het om een blijvende afwijking, dan moet u opnieuw beoordelen of u de arbeidsrelatie als een fictieve dienstbetrekking kunt beschouwen.

> **Let op**
> Het is mogelijk dat bij een blijvende afwijking de gelijkgestelde niet meer voldoet aan de voorwaarden, bijvoorbeeld het tijdscriterium. Dan is er geen sprake meer van een gelijkgestelde en een fictieve dienstbetrekking. Vanaf dat moment geeft u de beloning niet meer aan in de aangifte loonheffingen. U moet die beloning dan bij ons melden als een uitbetaald bedrag aan een derde (zie paragraaf 1.3).

Speciale tabel voor gelijkgestelden

Voor gelijkgestelden moet u de loonbelasting/premie volksverzekeringen berekenen met de speciale tabel voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden (zie tabel 4 achter in dit handboek). U past die tabel toe op de grondslag (kolom 14 van de loonstaat; zie paragraaf 9.1).

18.10 Leerlingen en stagiairs

Voor leerlingen van bepaalde onderwijsinstellingen is het in de praktijk werken onderdeel van hun opleiding. Leerlingen die in de praktijk werken, noemen we stagiairs. Meestal zijn leerlingen en stagiairs niet in echte dienstbetrekking (zie paragraaf 1.2.1). Maar als een stagiair een reële beloning krijgt voor de aan de stage bestede uren, bijvoorbeeld het minimum(jeugd)loon, is hij wel in echte dienstbetrekking. Dan gelden de gewone regels voor de loonheffingen en zijn de stagiairs verzekerd voor alle werknemersverzekeringen. U moet dan premies werknemersverzekeringen berekenen en ook de werkgeversheffing Zvw betalen.

Als er geen echte dienstbetrekking is, maar de stagiair krijgt wel een beloning, dan is er sprake van een fictieve dienstbetrekking. Deze stagiair is wel verzekerd voor de ZW. U hoeft geen premies werknemersverzekeringen te berekenen. U moet wel loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en werkgeversheffing Zvw betalen. Onder bepaalde voorwaarden heeft de stagiair ook recht op een uitkering. Voor meer informatie hierover kunt u terecht bij UWV.

Als de stagiair de stagevergoeding niet zelf krijgt, hoeft u geen loonheffingen in te houden en te betalen onder de volgende voorwaarden:

- U maakt de stagevergoeding rechtstreeks aan de school of het stagefonds over, met uitzondering van kostenvergoedingen.
- De school of het stagefonds geeft het stagegeld niet door aan de stagiair, maar gebruikt dit voor algemene schoolse activiteiten.
- De school of het stagefonds administreert de stagevergoedingen en de besteding daarvan.
- U legt binnen 2 maanden na afloop van elk jaar de volgende gegevens in uw administratie vast: de naam, het adres en het burgerservicenummer van de stagiair, de naam en het adres van de school of het stagefonds en het bedrag van de beloning. Hierbij vermeldt u de datum en het nummer van het besluit waarop de regeling is gebaseerd: 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M.

18.11 Meewerkende kinderen

Een kind dat meewerkt in de onderneming van zijn ouder, kan in echte dienstbetrekking zijn (zie paragraaf 1.2.1). Dat is het geval als het meewerkende kind onder dezelfde arbeidsvoorwaarden werkt als andere werknemers. Het kind is dan ook verzekerd voor de werknemersverzekeringen. In dat geval gelden de normale regels voor de loonheffingen.

Voor meewerkende kinderen geldt de fictieve dienstbetrekking als het kind ten minste 15 jaar is en de familierelatie in de arbeidsrelatie tussen ouder en kind overheerst, met andere woorden: de arbeidsvoorwaarden zijn niet gelijk aan die van de andere werknemers. In dat geval geldt het volgende:

- De ouder is inhoudingsplichtig voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen en moet werkgeversheffing Zvw betalen.
- De ouder moet aan alle bijbehorende administratieve verplichtingen voldoen. Hij moet bijvoorbeeld een kopie van het identiteitsbewijs van zijn kind bij de administratie bewaren.
- Het meewerkende kind is niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

De fictieve dienstbetrekking geldt niet als het kind winst uit de onderneming van zijn ouder geniet.

Voor meewerkende kinderen mag u onder bepaalde voorwaarden een vereenvoudigde regeling voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de Zvw toepassen (zie paragraaf 18.11.1). Voor de waardering van kleding, maaltijden en inwoning die meewerkende kinderen van hun ouders krijgen, gelden speciale regels (zie paragraaf 18.11.2).

18.11.1 Vereenvoudigde regeling voor meewerkende kinderen

Voor kinderen die in dienstbetrekking meewerken in de onderneming van hun ouders, mag onder bepaalde voorwaarden een vereenvoudigde regeling worden toegepast. De regeling houdt het volgende in:

- U doet 1 keer per jaar aangifte loonheffingen.
- U maakt gebruik van een apart loonheffingennummer. Dat kunt u aanvragen met het formulier 'Melding Loonheffingen Werkgever van meewerkende kinderen'. U kunt dit formulier downloaden. Als u al een apart loonheffingennummer voor meewerkende kinderen hebt, kunt u daarmee ook voor andere meewerkende kinderen aangifte doen.
- U hoeft geen loonstaten in te vullen.
- U moet de loonspecificatie bij de loonadministratie bewaren.
- U past altijd de loonheffingskorting toe.
- U houdt de loonbelasting/premie volksverzekeringen 1 keer per jaar in op de 1e werkdag van het nieuwe kalenderjaar, door gebruik te maken van 4x de kwartaaltabel van het oude jaar over ¼ deel van het totale loon. U betaalt dan ook de werkgeversheffing Zvw met het tarief van het oude jaar. Heeft het kind niet het hele kalenderjaar gewerkt, dan rekent u het loon alleen toe aan de kalenderkwartalen waarin het kind in de onderneming heeft gewerkt.

U doet 1 maand na afloop van het kalenderjaar digitaal aangifte. Dit betekent dat u de aangifte over 2026 uiterlijk 31 januari 2027 moet doen. In de aangifte vermeldt u de gegevens van de kinderen. U kunt op 3 manieren aangifte doen (zie paragraaf 13.2.1).

Voorwaarden vereenvoudigde regeling voor meewerkende kinderen

De vereenvoudigde regeling voor meewerkende kinderen mag u toepassen onder de volgende voorwaarden:

- U hebt een eenmanszaak, maatschap, vof of cv.
- Vóór de eerste uitbetaling van het loon neemt u de naam, het adres en het burgerservicenummer van het meewerkende kind in de administratie op.
- Het kind werkt in de onderneming van de ouder(s). In het geval van een maatschap, vof of cv gaat het dus om een kind van 1 van de maten of vennoten.
- Het kind hoort tot het huishouden van deze ouder(s).
- Het kind is ten minste 15 jaar.
- Het kind is niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- Het kind geniet geen winst uit de onderneming.

Voor toepassing van de vereenvoudigde regeling moet u toestemming aan ons vragen. Als u die toestemming niet hebt gevraagd of als niet aan alle voorwaarden is voldaan, gelden voor u alle normale administratieve verplichtingen.

18.11.2 Waardering inwoning, maaltijden of kleding meewerkende kinderen

Hebt u bij het vaststellen van het loon van uw meewerkende kinderen rekening gehouden met gratis inwoning, de gratis verstrekking van maaltijden en de gratis verstrekking van kleding? Dan rekent u hiervoor de factuurwaarde of de waarde in het economische verkeer tot het loon. Dit geldt ook als u bij het vaststellen van het loon geen rekening hebt gehouden met deze verstrekkingen en met uw kind een loon bent overeengekomen dat ten minste 30% lager is dan het loon dat gebruikelijk is voor het werk dat uw kind uitvoert. Maar u mag in beide gevallen voor inwoning en maaltijden ook de volgende normbedragen gebruiken:

- € 7,00 per dag per kind voor de waarde van de gratis inwoning
- € 4,05 per maaltijd

Als u de waarde van de verstrekkingen bepaalt met de normbedragen en dan uitkomt op een loon dat ten minste 30% lager is dan het gebruikelijke loon, dan stelt u het loon op 70% van het gebruikelijke loon.

Voorbeeld
U hebt het loon van uw meewerkende kind vastgesteld op € 1.000 per maand. Daarnaast verstrekt u aan uw meewerkende kind per maand 30 maaltijden met een factuurwaarde van € 10 per maaltijd. Een andere werknemer krijgt voor hetzelfde werk € 1.700.
Als u voor de 30 maaltijden die u verstrekt, uitgaat van het normbedrag (30 x € 4,05 = € 121,50), komt u voor uw meewerkende kind op een loon per maand van € 1.000 + € 121,50 = € 1.121,50. Dit is meer dan 30% lager dan het gebruikelijke loon voor het werk dat uw kind uitvoert. U stelt het loon van uw meewerkende kind dan op 70% van het gebruikelijke loon en dus op (70% van € 1.700 =) € 1.190.

18.12 Oproepkrachten

Een oproepkracht is iemand die op afroep beschikbaar is voor werk. U beloont een oproepkracht vaak op basis van zijn gewerkte uren. Er zijn verschillende soorten oproepovereenkomsten. De arbeidsrelatie van een oproepkracht is meestal een echte dienstbetrekking (zie paragraaf 1.2.1). Het werken met een oproepovereenkomst leidt tot een hogere AWf-premie (zie paragraaf 7.2).

In grote lijnen zijn er 3 soorten oproepovereenkomsten:
- de overeenkomst met werkgarantie en verschijningsplicht
- de overeenkomst zonder werk- of loonbetalingsgarantie, maar met verschijningsplicht (nul-urencontract)
- de overeenkomst zonder garantie en zonder verschijningsplicht

De overeenkomst met werkgarantie en verschijningsplicht
In deze overeenkomst garandeert u aan de werknemer een minimumaantal uren werk per week. U moet bij uitblijven van werkaanbod over dat minimumaantal uren loon betalen. De werknemer moet komen werken als u hem oproept. Dit is de zogenoemde verschijningsplicht. Dit is een doorlopende dienstbetrekking waarbij er sprake is van deeltijdwerk en er soms sprake kan zijn van voltijdwerk. Het loontijdvak hangt af van de duur van de oproep en de periode waarover u het loon uitbetaalt (zie paragraaf 9.3.5).

De overeenkomst zonder werk- of loonbetalingsgarantie, maar met verschijningsplicht (nul-urencontract)
In deze overeenkomst is er geen werk- of loonbetalingsgarantie, maar heeft de werknemer wel verschijningsplicht. Dit wordt ook wel een 'nul-urencontract' genoemd. Het gaat hier om een overeenkomst met uitgestelde prestatieplicht. Er is sprake van een doorlopende dienstbetrekking, waarbij uw werknemer niet regelmatig – zoals elke week of maand – hoeft te werken. Het loontijdvak hangt af van de duur van de oproep en de periode waarover u het loon uitbetaalt (zie paragraaf 9.3.5).

De overeenkomst zonder garantie en zonder verschijningsplicht
In deze overeenkomst is er geen werk- of loonbetalingsgarantie en is er ook geen verschijningsplicht. Bij deze overeenkomst is er dus een zekere vrijblijvendheid tussen u en de oproepkracht. Er is geen sprake van een doorlopende dienstbetrekking. Bij een oproep is er telkens sprake van een nieuwe dienstbetrekking die na afloop van de oproep eindigt. Het loontijdvak hangt af van de duur van de oproep en de periode waarover u het loon uitbetaalt (zie paragraaf 9.3.5).

Aangifte doen voor oproepkrachten
Een oproepkracht met verschijningsplicht (dus ook een oproepkracht met een nul-urencontract) heeft een doorlopende dienstbetrekking. Dat betekent dat u deze oproepkracht in al uw aangiften opneemt, ook over aangiftetijdvakken waarin hij niet voor u heeft gewerkt. U gebruikt dan steeds hetzelfde nummer inkomstenverhouding (zie ook paragraaf 3.4).

Voor een oproepkracht zonder verschijningsplicht begint bij elke oproep een nieuwe dienstbetrekking, die eindigt na afloop van de oproep. Dat betekent dat er telkens sprake is van een nieuwe inkomstenverhouding, die na afloop van de oproep eindigt. In de aangiften is er dus voor elke oproep sprake van een nieuwe inkomstenverhouding, waarvoor u een nieuw nummer inkomstenverhouding gebruikt (zie paragraaf 3.4). U neemt de oproepkracht alleen op in de aangiften over de aangiftetijdvakken waarin hij heeft gewerkt.

18.13 Personeel of dienstverlening aan huis

Als particulier kunt u huishoudelijke werkzaamheden laten uitvoeren door een dienstverlener (zie paragraaf 18.13.1). Dit kan leiden tot een dienstbetrekking tussen u en uw dienstverlener. U moet dan op de betaling(en) aan de dienstverlener loonheffingen inhouden en betalen.

In deze paragraaf leest u hoe het zit met het inhouden en betalen van loonheffingen bij:
- dienstverlening aan huis (zie paragraaf 18.13.2)
- personeel aan huis (zie paragraaf 18.13.3)

Persoonsgebonden budget
Krijgt u zorg in huis via een persoonsgebonden budget, dan bepaalt de financiering van dit persoonsgebonden budget of u zelf loonheffingen moet inhouden en betalen of niet.

Als u een persoonsgebonden budget hebt op basis van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015, de Wet langdurige zorg of de Jeugdwet, dan beheert het Servicecentrum PGB van de Sociale Verzekeringsbank uw budget. Het Servicecentrum PGB verzorgt uw salarisadministratie: de betaling van uw zorgverlener, het inhouden en betalen van loonheffingen, salarisstroken en jaaropgaven. De informatie uit deze paragraaf is dan voor u niet van belang, omdat u zelf geen loonheffingen inhoudt en betaalt.

Krijgt u een persoonsgebonden budget op basis van de Zorgverzekeringswet? Dan kunt u zelf persoonlijke of medische hulp regelen. U kunt de hulp aanvragen via een thuiszorgbureau of zelf op zoek gaan naar een hulp.

Vraagt u de hulp aan via een thuiszorgbureau, vraag het bureau dan of de hulp bij het bureau in dienst is. Is dat het geval, dan is deze paragraaf voor u niet van belang. Als de hulp niet in dienst is bij het thuiszorgbureau of als u de hulp zelf regelt, is de informatie uit deze paragraaf wel van belang voor u, omdat u mogelijk zelf loonheffingen moet inhouden en betalen.

> **Let op**
> Als u een persoonsgebonden budget krijgt op basis van de Zvw, dan kunt u het Servicecentrum PGB van de SVB vragen uw salarisadministratie te verzorgen. Zie voor meer informatie svb*nl

Buitenlandse au pairs
Voor au pairs geldt een aparte vrijstellingsregeling (zie paragraaf 18.5).

18.13.1 Wat zijn huishoudelijke werkzaamheden?

Huishoudelijke werkzaamheden zijn taken die u in uw huishouden laat doen. Het gaat daarbij om taken die u anders zelf zou doen, zoals:
- schoonmaken van uw woning, wassen, strijken, koken en afwassen
- oppassen op uw kinderen
- uitlaten van uw hond
- onderhouden van uw tuin
- uitvoeren van klein onderhoud aan uw woning
- privéchauffeur zijn
- uitvoeren van allerlei klusjes, bijvoorbeeld boodschappen doen en ophalen van medicijnen
- persoonlijke en/of medische verzorging, bijvoorbeeld in het kader van een persoonsgebonden budget (pgb) door een alfahulp, verpleegkundige of familielid

Huishoudelijke werkzaamheden hoeven niet altijd in of rond uw woning te gebeuren. Zo mag het oppassen op uw kinderen ook bij uw kinderoppas thuis gebeuren. Het kan ook zijn dat u hulpbehoevend bent en tijdelijk ergens anders woont. In dat geval mag u zorg krijgen op uw tijdelijke woonadres.

18.13.2 Dienstverlening aan huis

Bent u particulier en huurt u iemand in voor huishoudelijk werk in en om het huis en werkt die persoon doorgaans op minder dan 4 dagen per week? Dan geldt voor u de regeling dienstverlening aan huis. Deze regeling houdt in dat u voor de Belastingdienst geen administratieve lasten hebt. U hoeft niet te laten weten wie er voor u werkt. En u hoeft ook geen loonheffingen in te houden en te betalen. U moet wel aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Het gaat om huishoudelijke werkzaamheden in en om het huis (zie paragraaf 18.13.1).
- U bent particulier (u hebt geen bedrijf) en degene die u inhuurt is ook particulier.
- Degene die u inhuurt, werkt doorgaans op minder dan 4 dagen per week bij u. Het aantal uren dat die persoon per dag werkt, is niet belangrijk. Bij 1 uur werken per dag geldt dat als 1 gewerkte dag. Bestaan de werkzaamheden uit het verlenen van zorg in het kader van een persoonsgebonden budget (pgb) op basis van een arbeidsovereenkomst? Lees hierna meer over de mogelijke wijzigingen in 2026.

De vrijstelling voor de loonheffingen betekent niet dat de dienstverlener geen inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen en bijdrage Zvw hoeft te betalen. De dienstverlener moet hiervoor zijn inkomsten zelf aangeven in zijn aangifte inkomstenbelasting.

Regeling dienstverlening aan huis niet van toepassing

In de volgende gevallen gelden de gewone regels voor de loonheffingen en geldt de regeling dienstverlening aan huis dus niet:

- U huurt iemand in via een thuiszorgbureau. Degene die u inhuurt, is dan in loondienst bij het thuiszorgbureau.
- U huurt iemand in via een uitzendbureau of een ander bedrijf. Degene die u inhuurt, is dan in loondienst bij het uitzendbureau of bij het andere bedrijf.
- U bent een natuurlijk persoon met een bedrijf en degene die u inhuurt, werkt minder dan 90% van zijn werktijd in uw huishouden.
- U bent een vrije beroepsbeoefenaar met een praktijk aan huis, zoals een arts of een advocaat, en degene die u inhuurt, werkt meer dan 40% van zijn werktijd voor de praktijk.

Let op

De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft in de uitspraak van 30 maart 2023 (ECLI:NL:CRVB:2023:481) geoordeeld dat de uitsluiting van de verzekeringsplicht niet terecht is voor personen die doorgaans op minder dan 4 dagen per week op basis van een pgb werken. Op grond van deze uitspraak zijn dienstverleners aan huis die werken op basis van een arbeidsovereenkomst betaald uit een pgb wel verzekerd voor de werknemersverzekeringen. De uitspraak is aanleiding geweest voor het wetsvoorstel 'Wet aanpassing Regeling dienstverlening aan huis'. Door dit wetsvoorstel gaat er mogelijk per 2026 wat wijzigen voor dienstbetrekkingen in het kader van een pgb. Lees hierna meer over deze mogelijke wijzigingen.

Inhuur in het kader van een persoonsgebondenbudget (pgb) op basis van een arbeidsovereenkomst

Mogelijk veranderen met ingang van 2026 enkele regels voor zorgverleners aan huis die betaald worden uit een pgb. Het gaat om de zorgverlener die onder de regeling 'Dienstverlening aan huis' valt. Die regeling geldt als de zorgverlener met een arbeidsovereenkomst bij de budgethouder doorgaans werkte op minder dan 4 dagen per week.

Het wetsvoorstel 'Wet aanpassing Regeling dienstverlening aan huis' regelt dat deze zorgverleners niet meer onder de regeling 'Dienstverlening aan huis' vallen. Het wetsvoorstel is op 4 februari 2026 aangenomen door de Tweede Kamer en is bij het schrijven van dit handboek in behandeling genomen door de Eerste Kamer. Afhankelijk van de besluitvorming in de Eerste Kamer kan het vervallen van de regeling 'Dienstverlening aan huis' voor een deel van de zorgverleners ingaan met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2026. Voor een ander deel is dat vanaf een nader te bepalen datum.

Het mogelijk vervallen van de regeling voor deze groep zorgverleners heeft zowel gevolgen voor u als budgethouder (u bent de werkgever) als voor uw zorgverlener. Meer informatie hierover kunt u vinden op rijksoverheid*nl

Situatie in 2025
Hebt u als budgethouder te maken met een zorgverlener die in 2025 onder de regeling 'Dienstverlening aan huis' viel? En waarvoor geen gebruik werd gemaakt van de regeling 'opting-in'? Dan gold dat het inkomen van deze zorgverlener in 2025 niet onder de regels van de loonheffingen viel. Als budgethouder was u voor deze zorgverlener in dat jaar geen inhoudingsplichtige. De zorgverlener moest zelf aangifte inkomstenbelasting doen om belasting, premie volksverzekeringen en bijdrage Zvw over dat inkomen te betalen.

Situatie in 2026
De besluitvorming in de Eerste Kamer over het wetsvoorstel 'Wet aanpassing Regeling dienstverlening aan huis' is naar verwachting in het eerste halfjaar van 2026 afgerond. Afhankelijk van die besluitvorming kunnen de nieuwe regels voor bepaalde groepen budgethouders en hun zorgverleners met terugwerkende kracht gaan gelden. Als de wijzigingen van kracht zijn, bent u als budgethouder voor deze zorgverlener(s) inhoudingsplichtig geworden voor de loonheffingen en moet u loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en afdragen en premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw betalen. De SVB doet dit (verplicht) namens de meeste budgethouders waarvoor zij de (salaris)administratie doen. Voor Zvw-budgetten ondersteunt de SVB u op basis van vrijwilligheid. Als u gebruik wilt maken van deze ondersteuning, moet u de SVB daar om vragen. Doet u dat niet, dan bent u zelf verantwoordelijk voor het voeren van de volledige salarisadministratie. Meer informatie hierover vindt u op svb*nl/pgbAls u de salarisadministratie niet door de SVB laat doen, gaat voor u het wetsvoorstel naar verwachting niet met terugwerkende kracht gelden.

Als ook de Eerste Kamer instemt met het wetsvoorstel 'Wet aanpassing Regeling dienstverlening aan huis', dan is voor deze zorgverleners de regeling 'Personeel aan huis' van toepassing, zie paragraaf 18.13.3. Vooruitlopend op de voorgestelde wetswijziging hebben de SVB, zorgkantoren, gemeenten en zorgverzekeraars per 1 januari 2026 hun werkwijze al aangepast aan het wetsvoorstel, voor budgetten waarvoor de SVB de salarisadministratie doet.

Voor zorgverleners die maandelijks vooraf met een voorlopige aanslag hun inkomstenbelasting, premie volksverzekeringen en bijdrage Zvw over de inkomsten betalen, betekent dit dat zij voor 2026 hun voorlopige aanslagen kunnen wijzigen. Zo kunnen zij gelijktijdige inhouding van loonheffing (loonbelasting/premie volksverzekeringen) en het betalen van de voorlopige aanslag voorkomen. In de (automatische) voorlopige aanslag 2026 is geen rekening gehouden met de nieuwe regels en dus met inhouding van loonheffing.

18.13.3 Personeel aan huis

Huurt u iemand in voor huishoudelijk werk in en om het huis, zie paragraaf 18.13.1? En is die inhuur op basis van een arbeidsovereenkomst? Als die persoon doorgaans op *4 of meer dagen* per week bij u werkt is er sprake van een dienstbetrekking voor de loonheffingen. U moet dan loonheffingen inhouden en betalen volgens de vereenvoudigde regeling voor personeel aan huis. Deze regeling houdt in dat u maar 1 keer per jaar aangifte hoeft te doen.

Werkt die persoon doorgaans op *minder dan 4 dagen* per week bij u? Dan geldt de regeling 'Dienstverlening aan huis', zie 18.13.2. Er geldt dan een vrijstelling voor de loonheffingen. Maar voor zorgverleners in het kader van een pgb wijzigt er mogelijk wat. Zie verderop onder 'Uw personeel is zorgverlener in het kader van een persoonsgebonden budget (pgb)'.

Personeel aan huis is ook verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Zie hoofdstuk 7 voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen.

U moet ook de werkgeversheffing Zvw betalen voor uw personeel aan huis (zie hoofdstuk 8).

Als u een familierelatie met de dienstverlener hebt
Als u met de dienstverlener een familierelatie hebt, kan het zijn dat er geen echte dienstbetrekking is, omdat er geen gezagsverhouding is (zie paragraaf 1.2.1). U hoeft dan geen loonheffingen in te houden en te betalen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als uw ouders op uw kinderen passen of een inwonende dochter een hulpbehoevende in uw gezin verzorgt.

Uw personeel is zorgverlener in het kader van een persoonsgebonden budget (pgb)
Naast huishoudelijk personeel vallen ook zorgverleners op grond van een pgb, die doorgaans op *4 of meer dagen* per week zorg aan u verlenen op basis van een arbeidsovereenkomst, onder de regeling 'Personeel aan huis'. In paragraaf 18.13.2 over de regeling 'Dienstverlening aan huis', hebben we aangegeven dat er mogelijk wat wijzigt in 2026 voor zorgverleners die doorgaans op *minder dan 4 dagen* per week zorg aan u verlenen op basis van een arbeidsovereenkomst. Als de wijziging doorgaat vallen ook deze zorgverleners onder de regeling 'Personeel aan huis'.

Loonheffingen inhouden en betalen
De loonheffingen die u inhoudt, moet u 1 keer per jaar aan ons betalen. Hiervoor moet u digitaal aangifte doen. Voor personeel aan huis is er geen aparte aangifte. U moet dezelfde aangifte doen als alle andere werkgevers (zie hoofdstuk 13). In november voorafgaande aan het jaar krijgt u van ons de 'Aangiftebrief loonheffingen'. Hebt u zich later aangemeld als inhoudingsplichtige, dan krijgt u de aangiftebrief later. In de aangiftebrief staat het aangiftetijdvak voor het komende jaar en de uiterste aangifte- en betaaldatum. Ook staat het betalingskenmerk daarop. Vermeld bij het overschrijven van de loonheffingen altijd dit betalingskenmerk, omdat wij anders moeilijk kunnen bepalen bij welke aangifte de betaling hoort. Als u het betalingskenmerk niet meer weet, kunt u dat vinden via inloggen voor ondernemers op 'Mijn Belastingdienst Zakelijk' (MBDZ). Of gebruik de zoekhulp op belastingdienst*nl U kunt ook de BelastingTelefoon bellen: 0800 - 0543.

Het moment waarop uw betaling op onze rekening is bijgeschreven, bepaalt of u op tijd hebt betaald. Als u de belasting niet of niet op tijd betaalt, en/of niet op tijd aangifte doet, kunt u een naheffingsaanslag (met boete) krijgen.

18.14 Pseudowerknemers (opting-in)

Als de arbeidsrelatie tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer geen echte of fictieve dienstbetrekking is (zie paragraaf 1.2.1 en 1.2.2), kunnen zij er samen voor kiezen hun arbeidsrelatie aan te merken als een fictieve dienstbetrekking. Deze regeling wordt ook 'opting-in' genoemd. De opdrachtnemer wordt 'pseudowerknemer' genoemd.

Let op 1
- Opting-in geldt niet als de opdrachtnemer werkt als ondernemer.
- Opting-in geldt niet voor de werknemersverzekeringen.

De pseudowerknemer en u hoeven de keuze alleen bij ons te melden. Hiervoor kunt u het formulier 'Verklaring Loonheffingen Opting-in' gebruiken. Download dit formulier van belastingdienst*nl of vraag dit aan bij de BelastingTelefoon: 0800 - 0543.

Let op 2
Voordat de pseudowerknemer bij u gaat werken, moet het volgende zijn geregeld (zie ook hoofdstuk 2):
- U moet de identiteit van de pseudowerknemer vaststellen.
- De pseudowerknemer moet zijn gegevens aan u geven.

Na de melding moet u loonheffingen inhouden en betalen, en gelden de gewone regels voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen. Dit betekent bijvoorbeeld ook dat u de pseudowerknemer de mogelijkheid kunt geven om deel te nemen aan een pensioenregeling. Op de beloning van de pseudowerknemer moet u verder bijdrage Zvw inhouden (zie paragraaf 8.2.2).

Let op 3
Bij opting-in brengt u de arbeidsrelatie vrijwillig onder de loonbelasting/premie volksverzekeringen. U kunt uw keuze voor opting-in ook weer terugdraaien, maar niet met terugwerkende kracht. De keuze voor opting-in heeft geen arbeidsrechtelijke gevolgen. Er ontstaat bijvoorbeeld geen ontslagbescherming.

18.15 Sekswerkers die werken voor een exploitant

Als exploitant van sekswerkers beoordeelt u eerst of de sekswerker in echte dienstbetrekking is (zie paragraaf 1.2.1). Is de sekswerker niet in echte dienstbetrekking, dan is de sekswerker in fictieve dienstbetrekking. Als exploitant moet u de loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden op het loon van de sekswerker en daarnaast ook werkgeversheffing Zvw aan ons betalen. Daarnaast moet u als de arbeidsverhouding in maatschappelijk opzicht gelijk kan worden gesteld aan die van iemand die in echte dienstbetrekking werkt en daarmee in fictieve dienstbetrekking is voor de premies werknemersverzekeringen, ook de premies werknemersverzekeringen aan ons betalen.

Voorwaardenpakket
Voldoet de arbeidsrelatie aan de regels van het zogenoemde voorwaardenpakket, dan hoeft u de premies werknemersverzekeringen niet te betalen. Een van de voorwaarden van het pakket is de toepassing van de opting-inregeling (zie paragraaf 18.14). U houdt wel loonbelasting/premie volksverzekeringen en de bijdrage Zvw in. Daarnaast stellen wij onder meer voorwaarden aan de werkzaamheden, de inkomsten en de verplichtingen van de exploitant. Meer informatie over het voorwaardenpakket vindt u op ww*rijksoverheid*nl en in het standpunt van de kennisgroep KG:204:2025:13

Voor sekswerkers die werken op basis van het voorwaardenpakket moet u de loonbelasting/premie volksverzekeringen berekenen met de speciale tabel voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden (zie tabel 4 achter in dit handboek). U past die tabel toe op de grondslag (kolom 14 van de loonstaat; zie paragraaf 9.1).

18.16 Studenten en scholieren

Voor studenten en scholieren bestaat een bijzondere regeling: de studenten- en scholierenregeling. Als u de regeling toepast, hoeft u minder loonbelasting/premie volksverzekeringen in te houden. U mag voor de berekening van de loonheffingen namelijk het kalenderkwartaal gebruiken in plaats van het werkelijke loontijdvak. U houdt dan meestal minder of geen loonbelasting/premie volksverzekeringen in.

Let op
Als u gebruikmaakt van deze regeling geldt het kalenderkwartaal als loontijdvak ook voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en de Zorgverzekeringswet.

De regeling geldt voor:
- scholieren voor wie bij het begin van het kalenderkwartaal recht bestaat op kinderbijslag volgens de Algemene kinderbijslagwet
- studenten en scholieren die bij het begin van een kalenderkwartaal recht hebben op een gift of prestatiebeurs volgens de Wet studiefinanciering 2000 of de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek
- studenten en scholieren die bij het begin van het kalenderkwartaal recht hebben op een tegemoetkoming in de studiekosten volgens de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten
- buitenlandse studenten en scholieren uit een ander land van de Europese Unie, IJsland, Noorwegen, Zwitserland of Liechtenstein die beschikken over een International Student Identity Card (ISIC)

Voor de toepassing van de studenten- en scholierenregeling gelden voorwaarden en verplichtingen (zie paragraaf 18.16.1 en 18.16.2). Om deze regeling te beëindigen, moet u aan bepaalde verplichtingen voldoen (zie paragraaf 18.16.3).

18.16.1 Voorwaarden en verplichtingen

Nederlandse studenten en scholieren
Een Nederlandse student of scholier moet een schriftelijk verzoek, voorzien van datum en handtekening, bij u doen voor het toepassen van de studenten- en scholierenregeling. In het verzoek vermeldt hij het volgende:

- het burgerservicenummer (bsn)
  Let op: Veelal is het onderwijsnummer van DUO gelijk aan het bsn. Als de student (nog) geen bsn heeft mag hij hier **niet** zijn tijdelijke onderwijsnummer vermelden.
- de ingangsdatum van de regeling
- dat hij student of scholier is in de zin van de regeling
- dat hij de regeling wil laten toepassen

Voor dit verzoek kunt u het 'Model Opgaaf gegevens voor de loonheffingen (studenten- en scholierenregeling)' downloaden van belastingdienst*nl Bewaar het formulier of het verzoek bij uw loonadministratie.

Buitenlandse studenten en scholieren
Wilt u de studenten- en scholierenregeling toepassen voor een buitenlandse student of scholier uit een ander land van de Europese Unie, of uit IJsland, Noorwegen, Zwitserland of Liechtenstein? Dan moet u kunnen bewijzen dat er sprake is van een student of scholier. Dat kan met een International Student Identity Card (ISIC). Studenten die geen ISIC hebben, kunnen deze kaart aanvragen bij een afgiftepunt (zie isic*nl.

Als u de studenten- en scholierenregeling toepast, kunt u voor de gegevens voor de loonheffingen gebruikmaken van het 'Model Opgaaf gegevens voor de loonheffingen (studenten- en scholierenregeling)'. Download dit formulier van belastingdienst*nl Bewaar dit formulier samen met een kopie van de ISIC bij uw loonadministratie.

18.16.2 Toepassing studenten- en scholierenregeling

Voor toepassing van de studenten- en scholierenregeling gebruikt u de kwartaaltabel voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen (zie paragraaf 9.3.4) en het kwartaalmaximum voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw. U gaat dan uit van een loontijdvak van een kalenderkwartaal, ook al is het werkelijke loontijdvak anders. U gebruikt de kwartaaltabel en u rekent met het maximumpremieloon per kwartaal. Het kwartaalmaximum bepaalt u door driemaal het maandbedrag in aanmerking te nemen (zie tabel 11 achter in dit handboek).

U berekent de inhouding als volgt:

1 Tel het loon dat u al eerder in het kalenderkwartaal betaalde, op bij het loon dat u op dat moment betaalt.
2 Bereken de loonheffingen alsof u op dat moment het hele loon betaalt.
3 Trek daarvan de loonheffingen af die u al eerder had berekend. Als de uitkomst negatief is vult u € 0 in.

Deze berekening gebruikt u ook als de werknemer in een kalenderkwartaal meer dan 1 dienstbetrekking achter elkaar bij u heeft. In paragraaf 9.3.5 vindt u een voorbeeld van een uitwerking van de studenten- en scholierenregeling voor de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen. Hoe het uitwerkt voor het VCR ziet u in het voorbeeld in paragraaf 6.6.

Let op
Of voor de student of de scholier de hoge of de lage AWf-premie van toepassing is – net als bij alle andere werknemers – is afhankelijk van het contract (zie paragraaf 7.2). Als de student of scholier jonger is dan 21 jaar én in het aangiftetijdvak voldoet aan het urencriterium (zie paragraaf 7.2) dan past u altijd de lage AWf-premie toe.

18.16.3 Beëindiging studenten- en scholierenregeling

U kunt de studenten- en scholierenregeling alleen beëindigen met ingang van het eerstvolgende kalenderkwartaal. De werknemer moet hiervoor een schriftelijk verzoek voorzien van datum en handtekening bij u doen. Dat kan met het 'Model Opgaaf gegevens voor de loonheffingen (studenten- en scholierenregeling)', dat u kunt downloaden van belastingdienst*nl Bewaar het formulier bij uw loonadministratie.

18.17 Thuiswerkers en hun hulpen

U moet de thuiswerker niet verwarren met de werknemer die een echte of fictieve dienstbetrekking heeft en (soms) thuis werkt. Een thuiswerker is iemand die alleen thuis werkt en het werk niet uitbesteedt. Bovendien heeft een thuiswerker geen eigen bedrijf. Denk bijvoorbeeld aan inpakwerkzaamheden thuis.

Eerst beoordeelt u of de thuiswerker in echte dienstbetrekking is (zie paragraaf 1.2.1). Is de thuiswerker niet in echte dienstbetrekking, dan zijn de thuiswerker en zijn hulpen in fictieve dienstbetrekking als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- Het werk wordt persoonlijk gedaan.
- Het brutoloon is per maand meestal ten minste 40% van het wettelijk minimumloon per maand. Het minimumloon is het loon volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
- Voor werknemers jonger dan 21 jaar geldt een lager wettelijk minimumloon dan voor andere werknemers. Als het loon niet afhankelijk is gesteld van de leeftijd, dan moet u voor de 40%-grens het minimumloon voor werknemers van 21 jaar of ouder aanhouden.
- De arbeidsrelatie is aangegaan voor onbepaalde tijd of voor ten minste 1 maand. Hierbij kan het ook gaan om 2 arbeidsrelaties met dezelfde opdrachtgever die elkaar binnen een maand opvolgen en die samen ten minste een maand duren. Een maand is voor deze regeling een aaneengesloten tijdvak van 30 dagen.

De fictieve dienstbetrekking geldt niet als de thuiswerker en zijn hulpen tot 1 van de volgende groepen horen:

- personen die vooral godsdienstig werk hebben, bijvoorbeeld priesters
- auteurs of redacteurs die werken voor een uitgever, maar dit werk niet voor hun beroep doen
- bestuurders van verenigingen en stichtingen
- personen van wie de arbeidsrelatie vooral wordt bepaald door een familierelatie
- zelfstandig ondernemers
- personen die meestal meer dan 2 hulpen hebben, die niet hun echtgenoot zijn of minderjarige kinderen die tot hun huishouden horen
- opdrachtnemers die samen met hun opdrachtgever een bepaling in hun schriftelijke overeenkomst hebben opgenomen dat de fictieve dienstbetrekking voor thuiswerkers niet van toepassing is

Of een thuiswerker en zijn hulpen bij u in fictieve dienstbetrekking zijn, beoordeelt u aan de hand van verwachtingen bij het begin van de arbeidsrelatie. Wordt er soms afgeweken van de voorwaarden, bijvoorbeeld wanneer u in een maand maar 30% van het minimumloon betaalt, dan leidt dat niet tot een onderbreking van de fictieve dienstbetrekking. Maar gaat het om een blijvende afwijking, dan moet u opnieuw beoordelen of de arbeidsrelatie een fictieve dienstbetrekking is.

18.17.1 Wie moet de loonheffingen inhouden?

Als opdrachtgever van de thuiswerker moet u de loonheffingen inhouden op het loon van de thuiswerker en aan ons betalen. De thuiswerker moet loonheffingen inhouden en betalen over het loon van zijn hulpen, tenzij de thuiswerker meestal alleen voor u werkt. Dan moet u de loonheffingen inhouden op het loon van de hulpen van de thuiswerker en aan ons betalen.

18.17.2 Loon van de hulpen van de thuiswerker

Als een thuiswerker hulpen heeft en u ook voor die hulpen de loonheffingen inhoudt en betaalt, dan moet de thuiswerker aan u opgeven hoeveel loon iedere hulp krijgt. Hij moet daarvoor bij u een verklaring inleveren die door hemzelf en door zijn hulpen is ondertekend. Levert de thuiswerker geen verklaring bij u in, dan moet u voor de berekening van alle loonheffingen het hele loon beschouwen als loon van de thuiswerker.

Let op
Het is mogelijk dat de situatie tijdens de dienstbetrekking verandert waardoor de thuiswerker niet meer aan de voorwaarden van een fictieve dienstbetrekking voldoet. Vanaf dat moment geeft u het loon niet meer aan in de aangifte loonheffingen. U moet het loon dan bij ons melden als een uitbetaald bedrag aan een derde (zie paragraaf 1.3).

18.17.3 Speciale tabel voor thuiswerkers (en hun hulpen)

Voor thuiswerkers en hun hulpen moet u de loonbelasting/premie volksverzekeringen berekenen met speciale tabel voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden (zie tabel 4 achter in dit handboek). U past die tabel toe op de grondslag (kolom 14 van de loonstaat; zie paragraaf 9.1).

18.18 Topsporters met een A-status

Sommige topsporters die van NOC*NSF een A-status hebben gekregen, krijgen een maandelijkse uitkering (stipendium) uit het 'Fonds voor de topsporter' en een kostenvergoeding. Daarnaast is er een categorie topsporters met een A-status die alleen een kostenvergoeding van het Fonds krijgt.

Beide categorieën topsporters zijn voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de Zvw in fictieve dienstbetrekking bij het 'Fonds voor de topsporter'. Alleen de topsporters die een maandelijkse uitkering krijgen, vallen ook onder de werknemersverzekeringen.

Let op
Voor andere inkomsten die topsporters met een A-status met sporten verdienen, kan de speciale regeling voor beroepssporters gelden (zie paragraaf 18.6). Er kan ook sprake zijn van een echte dienstbetrekking (zie paragraaf 1.2.1) of van pseudowerknemerschap (zie paragraaf 18.14).

18.19 Uitzendkrachten en payrollmedewerkers

Als er voor een werknemer sprake is van payrolling, moet u code aard arbeidsverhouding 82 opgeven in de aangifte loonheffingen. Uitgangspunt voor het gebruik van code 82 is de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer. In deze paragraaf verduidelijken we het begrip 'Payrolling' in het kader van code aard arbeidsverhouding 82. Deze informatie is een samenvoeging en verduidelijking van wat er tot en met 2025 over payrolling stond in de gegevensspecificaties en in deze paragraaf van het Handboek Loonheffingen.

Een uitzendkracht is in echte dienstbetrekking bij een uitzend-of detacheringsbureau als de uitzendkracht op basis van een uitzendovereenkomst werkzaam is.

De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij:
- de werknemer
- door de werkgever
- in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever
- ter beschikking wordt gesteld aan een derde
- om krachtens een door deze derde aan de werkgever verstrekte opdracht
- arbeid te verrichten
- onder leiding en toezicht van deze derde

Alle arbeidsovereenkomsten die voldoen aan bovengenoemde criteria zijn uitzendovereenkomsten. We noemen de werknemer ook wel 'uitzendkracht', de werkgever 'uitlener' en de derde 'inlener'.

> **Let op**
> Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van tijdelijke arbeid, zoals vervanging van werknemers tijdens ziekte, heet ook wel het vervullen van een allocatiefunctie. Voor het bestaan van een uitzendovereenkomst is niet vereist dat u de allocatiefunctie vervult. Zie hierna onder 'Wanneer is een uitzendkracht een payrollmedewerker' en onder 'Allocatiefunctie'.

Als geen sprake is van een echte dienstbetrekking, dan kan sprake zijn van een fictieve dienstbetrekking. Dit is het geval wanneer een uitzendkracht bij een derde werkt via een organisatie of een natuurlijk persoon. Er is geen sprake van een fictieve dienstbetrekking in de volgende gevallen:
- De uitzendkracht werkt op grond van de Regeling dienstverlening aan huis doorgaans op maximaal 2 dagen per week bij een particulier (zie paragraaf 18.13.2 van het Handboek Loonheffingen).
- De uitzendkracht werkt bij wijze van arbeidstherapie.
- De uitzendkracht heeft een eigen bedrijf of oefent zelfstandig een beroep uit en voert via een bemiddelingsbureau voor eigen rekening en risico een opdracht uit.

Voor uitzendkrachten in echte of fictieve dienstbetrekking gelden de gewone regels voor de loonheffingen.

Wanneer is een uitzendkracht een payrollmedewerker?
Een payrollovereenkomst is een bijzondere vorm van een uitzendovereenkomst, zie hierboven. Een payrollmedewerker wordt ook tegen vergoeding ter beschikking gesteld aan een derde (de partij waar de payrollmedewerker feitelijk werkt) om onder diens leiding en toezicht werkzaam te zijn. Een payrollovereenkomst is een uitzendovereenkomst waarbij:
- de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (allocatiefunctie), en
- de werkgever alleen met toestemming van de derde de werknemer aan een ander ter beschikking mag stellen (exclusiviteit)

Pas als aan beide voorwaarden wordt voldaan, is sprake van een payrollovereenkomst.

We noemen de werknemer 'payrollmedewerker', de werkgever 'payrollbedrijf' en de derde 'opdrachtgever'.

Allocatiefunctie
Met allocatiefunctie bedoelen we dat degene met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst sluit, de werkgever, zich met name bezighoudt met het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van tijdelijke arbeid. Zoals vervanging van werknemers tijdens ziekte of andere afwezigheid, het opvangen van piekuren of soortgelijke plotselinge opkomende werkzaamheden. Voor het bestaan van een uitzendovereenkomst is de allocatiefunctie geen vereiste. Voor de payrollovereenkomst geldt dat het payrollbedrijf zich niet bezig mag houden met het actief bemiddelen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Vervult het payrollbedrijf deze allocatiefunctie wel, dan is alsnog sprake van uitzending.

Hieronder staan indicaties die erop kunnen wijzen dat u een allocatiefunctie vervult:
- U hebt (zelf) de werknemer geworven en geselecteerd.
- U hebt zelf actief opdrachtgevers benaderd om de eigen werknemers bij hen te kunnen plaatsen.
- De opdrachtgever heeft geen bemoeienis gehad met de werving en selectie van de werknemers.
- U verricht allocatieve activiteiten, bijvoorbeeld via een vacaturesite of u hebt intercedenten in dienst.

Hieronder staan indicaties die erop kunnen wijzen dat u **geen** allocatiefunctie vervult:
- De opdrachtgever heeft (zelf) de werknemers geworven en geselecteerd.
- De opdrachtgever heeft actieve bemoeienis gehad met de werving en selectie van werknemers.
- De werknemer heeft eerder bij de opdrachtgever gewerkt en is toen niet door de huidige werkgever (het payrollbedrijf) geworven en geselecteerd.
- De opdrachtgever heeft geen tijdelijke vraag naar arbeid.
- De werkzaamheden of functie van de werknemer bij de opdrachtgever zijn van structurele aard.
- U verricht geen allocatieve activiteiten, bijvoorbeeld via een vacaturesite of het in dienst hebben van intercedenten.

Exclusieve terbeschikkingstelling
Een uitzendbureau kan zonder toestemming van de derde (inlener) een uitzendkracht ook voor andere inleners laten werken. Bij payrolling heeft het payrollbedrijf toestemming nodig van de derde om de payrollmedewerker voor andere opdrachtgevers te laten werken. Dit noemen we de exclusieve terbeschikkingstelling.

Bij het beoordelen van de exclusieve terbeschikkingstelling kunt u onder andere de volgende indicaties gebruiken:
- Welke afspraken zijn er gemaakt tussen het payrollbedrijf en de derde? Zoals een schriftelijk exclusiviteitsbeding.
- Is aan de payrollmedewerker meegedeeld dat de payrollmedewerker exclusief aan die derde ter beschikking wordt gesteld? En zo ja, heeft dit ook feitelijk plaatsgevonden?
- Hoe lang is de payrollmedewerker al dan niet exclusief bij de derde werkzaam?
- Heeft de payrollmedewerker voorheen ook al bij de derde gewerkt?
- Moet de payrollmedewerker met de derde praktische zaken afspreken die gerelateerd zijn aan de arbeidsvoorwaarden?
- Heeft de derde ook bemoeienis met het personeelsbeleid ten behoeve van de payrollmedewerker? Zoals het houden van functioneringsgesprekken?

Het payrollbedrijf is de formele (juridische) werkgever. Dat wil zeggen dat het payrollbedrijf alle administratieve zaken regelt, zoals het sluiten van de payrollovereenkomst, de uitbetaling van het loon, ook tijdens ziekte en het doen van aangifte loonheffingen. De payrollmedewerker is in beginsel in echte dienstbetrekking bij het payrollbedrijf. De loonkosten belast het payrollbedrijf door aan de derde.

Code aard arbeidsverhouding
Het is van belang dat u per uitgeleende werknemer vaststelt of er sprake is van een uitzendovereenkomst of van een payrollovereenkomst. Voor de uitzendovereenkomst geldt code aard arbeidsverhouding 11. Voor de payrollovereenkomst geldt code aard arbeidsverhouding 82. Voor meer informatie over de code aard arbeidsverhouding, zie paragraaf 29.13.

18.20 Vrijwilligers

Een vrijwilliger is iemand waarvoor u niet hoeft te toetsen of die voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen in echte of fictieve dienstbetrekking is. Daarbij gelden de volgende voorwaarden.

- De persoon werkt voor 1 van de volgende organisaties:
  - een organisatie die niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting of daarvan is vrijgesteld
  - een sportorganisatie
  - een algemeen nut beogende instelling (ANBI)

  Bij een sportorganisatie en een ANBI zijn de rechtsvorm en het wel of niet aangifte vennootschapsbelasting hoeven doen niet van belang.
- De persoon doet de werkzaamheden niet 'bij wijze van beroep'. Een belangrijk kenmerk daarbij is dat de vergoeding niet in verhouding staat tot het tijdsbeslag en de aard van het werk. Als de persoon een vergoeding ontvangt die als marktconform is aan te merken, is hij geen vrijwilliger. Wij beschouwen een uurvergoeding van maximaal € 5,75 (of € 3,40 voor een persoon jonger dan 21 jaar) als een niet-marktconforme vergoeding. Dit geldt ook als u de vergoeding niet per uur, maar per activiteit betaalt en de vergoeding omrekent naar een vergoeding per uur. Een urenadministratie bijhouden is niet verplicht
- De persoon krijgt vergoedingen en verstrekkingen met een gezamenlijke waarde van maximaal € 220 per maand en maximaal € 2.200 per kalenderjaar

Let op
De hiervoor genoemde uurvergoedingen van € 5,75 en € 3,40 zijn bedragen waarbij wij aannemen dat de vergoeding niet-marktconform is. Als u een hogere uurvergoeding geeft en daarbij aannemelijk kunt maken dat die niet-marktconform is, kan er toch sprake zijn van een vrijwilligersvergoeding.

Als aan alle voorwaarden wordt voldaan mag u de vrijwilligersregeling toepassen. U hoeft dan geen loonadministratie te voeren en dus ook geen loonheffingen in te houden en te betalen.

Als niet wordt voldaan aan 1 of meer van deze voorwaarden, dan moet u beoordelen of degene aan wie u de vergoeding betaalt werknemer is (in echte of fictieve dienstbetrekking). Zo ja, dan gelden de normale regels voor de loonheffingen. Als u alleen de werkelijke kosten vergoedt, is geen sprake van een werknemer.

Voorbeeld 1
Voor vereniging X werken 3 vrijwilligers. Vrijwilliger A krijgt per activiteit betaald: hij krijgt € 9 voor een activiteit van 2 uur, die hij 10 keer per maand voor de organisatie doet. Vrijwilligers B en C krijgen allebei een vergoeding van € 4 per uur en zijn 35 uur per maand actief. Vrijwilliger C declareert per maand ook nog € 89,50 reiskosten. Alle vrijwilligers zijn 22 jaar of ouder. Omdat de uurvergoeding voor de vrijwilligers niet hoger is dan € 5,75, vallen A, B en C onder de fiscale definitie van vrijwilliger.

Aan de hand van de uitbetaalde bedragen moet de vereniging beoordelen of de vrijwilligersvrijstelling van toepassing is. Vrijwilliger A blijft onder de € 220 per maand en ook onder de € 2.200 per jaar, dus de vergoeding is onbelast. Vrijwilliger B krijgt € 140 per maand en blijft daarmee onder het maandbedrag van € 220. Als de vereniging ervoor zorgt dat het jaarbedrag niet boven de € 2.200 uitkomt, is de vergoeding onbelast. Vrijwilliger C krijgt € 229,50 (€ 140 + € 89,50 reiskostenvergoeding) en komt daarmee boven het maandmaximum, dat geldt voor het totaal van de vergoedingen en verstrekkingen, inclusief kosten vergoedingen. De vrijwilligersvrijstelling is op vrijwilliger C niet van toepassing: de vereniging moet vaststellen of deze persoon is aan te merken als werknemer in echte of fictieve dienstbetrekking.

Voorbeeld 2
Een vrijwilliger werkt 2 maanden 100 uur per maand en 3 maanden 50 uur per maand voor een voetbalvereniging. In totaal werkt de vrijwilliger dus 350 uur in 5 maanden. Hij krijgt een vergoeding van € 2,50 per uur, in totaal € 875. Een vergoeding van € 2,50 per uur is geen marktconforme beloning en de totale vergoeding van € 875 komt niet boven het jaarmaximum van € 2.200. Toch is de vrijwilligersregeling niet van toepassing, omdat de beloning boven het maandmaximum van € 220 komt. De vergoeding in de 2 maanden waarin de vrijwilliger 100 uur werkt, is namelijk € 250. De vereniging moet vaststellen of er sprake is van een werknemer. Zo ja, dan moet de vereniging over de totale vergoeding loonheffingen inhouden en betalen. Ook moet de vereniging dan een urenadministratie bijhouden.

Voorbeeld 3
Een 25-jarige vrijwilliger werkt 10 maanden 50 uur per maand voor een voetbalvereniging. Hij krijgt een vergoeding van € 3 per uur, in totaal € 1.500. De vereniging maakt dit bedrag in 1 keer aan hem over. Een vergoeding van € 3 per uur is geen marktconforme beloning en de totale vergoeding van € 1.500 komt niet boven het maandmaximum van € 220 en het jaarmaximum van € 2.200. De vereniging hoeft over de vergoeding van deze vrijwilliger dus geen loonheffingen in te houden en te betalen. Ook hoeft de vereniging geen urenadministratie bij te houden.

Voorbeeld 4
Een tennisvereniging betaalt een vrijwilliger van 30 jaar een vergoeding van € 7 per uur. De vrijwilliger werkt 9 maanden 20 uur per maand voor de vereniging. De vergoeding komt niet uit boven het maandmaximum van € 220 en het jaarmaximum van € 2.200. Maar de vergoeding van € 7 is wel hoger dan de norm van € 5,75 per uur. Tenzij de tennisvereniging aannemelijk maakt dat die hogere vergoeding toch niet-marktconform is, moet de vereniging toch loonheffingen inhouden en betalen. De vereniging moet ook een urenadministratie bijhouden als er sprake is van een werknemer in echte of fictieve dienstbetrekking.

Vrijwilliger met een uitkering
Heeft de vrijwilliger een uitkering? Dan kan het zijn dat de vrijwilligersvergoeding gekort wordt op zijn uitkering. Dat geldt niet voor uitkeringen op grond van de Participatiewet. Voor andere uitkeringen zoals van UWV is dat afhankelijk van de situatie. Laat de vrijwilliger daar zo nodig naar infomeren.

18.21 Werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt

De AOW-leeftijd is voor 2024 tot en met 2027 vastgesteld op 67 jaar. Voor werknemers die deze leeftijd hebben bereikt geldt voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen dat u vanaf de 1e dag van de kalendermaand waarin de werknemer de AOW-leeftijd bereikt, de inhouding uit de kolom 'AOW-leeftijd of ouder' van de loonbelastingtabel toepast. Ook bij een weekloon of een vierwekenloon geldt die inhoudingskolom als de werknemer dat loon geniet op of na de 1e dag van de maand waarin hij de AOW-leeftijd bereikt.

Voor de werknemersverzekeringen betaalt u voor deze werknemers voor loon dat genoten wordt vanaf de 1e dag van de kalendermaand waarin hij de AOW-leeftijd bereikt geen premies werknemersverzekeringen meer. Deze werknemers zijn na de AOW-leeftijd wel verzekerd voor de ZW, maar u betaalt hiervoor geen premie.

Voor de Zorgverzekeringswet geldt dat u over loon uit tegenwoordige dienstbetrekking ook na het bereiken van de AOW-leeftijd de werkgeversheffing verschuldigd bent. Betaalt u loon aan de directeur-grootaandeelhouder of een pseudowerknemer? Dan houdt u ook na het bereiken van de AOW-leeftijd bijdrage Zvw in op het loon. Voor loon uit vroegere dienstbetrekking moet u vanaf de 1e dag volgend op de maand van het bereiken van de AOW-leeftijd altijd bijdrage Zvw inhouden.

Voorbeeld 1: loon per maand
Uw werknemer wordt 67 jaar op 18 januari 2026. Na het bereiken van de AOW-leeftijd (bij 67) blijft hij nog werken. Dit betekent het volgende:

- Uw werknemer bereikt de AOW-leeftijd op 18 januari 2026.
- De verzekeringsplicht voor de AOW, WW, WAO en WIA loopt door tot en met 17 januari 2026.
- De verzekeringsindicaties staan tot en met 17 januari allemaal op 'J'. Vanaf 18 januari staan alle indicaties op 'N', behalve die voor de ZW: die blijft op 'J' staan, want de werknemer blijft nog wel verzekerd voor de ZW.
- Voor al het loon dat genoten wordt op of na 1 januari (het begin van de kalendermaand) betaalt u geen premies werknemersverzekeringen meer.
- Voor de loonbelastingtabel gebruikt u vanaf 1 januari de kolom 'AOW-leeftijd en ouder'.
- U blijft werkgeversheffing Zvw betalen tot het einde van de dienstbetrekking.

Voorbeeld 2: loon per 4 weken
Uw werknemer wordt 67 jaar op 14 mei 2026. Na het bereiken van de AOW-leeftijd (bij 67) blijft hij werken. De 5e vierweken loonperiode en het 5e vierweken aangiftetijdvak lopen van 21 april 2026 tot en met 18 mei 2026. Dit betekent het volgende:

- Uw werknemer bereikt de AOW-leeftijd op 14 mei 2026.
- De verzekeringsplicht voor de AOW, WW, WAO, en WIA loopt tot en met 13 mei 2026.
- De verzekeringsindicaties voor de werknemersverzekeringen staan tot en met 13 mei allemaal op 'J'. Vanaf 14 mei staan alle indicaties op 'N', behalve die voor de ZW: die blijft op 'J' staan, want de werknemer blijft nog wel verzekerd voor de ZW.
- Voor al het loon dat genoten wordt op of vóór 30 april betaalt u alle premies werknemersverzekeringen, ook al is dat loon bedoeld voor de periode vanaf 1 mei.
- Voor al het loon dat genoten wordt op of na 1 mei (het begin van de kalendermaand) betaalt u geen premies werknemersverzekeringen meer.
- Voor de loonbelastingtabel gebruikt u voor al het loon dat de werknemer genoten heeft tot en met 30 april de kolom 'Jonger dan de AOW-leeftijd'. Ook als dat loon betrekking heeft op een periode vanaf 1 mei.
- Voor de loonbelastingtabel gebruikt u voor al het loon dat de werknemer genoten heeft op of na 1 mei (begin van de kalendermaand) de kolom 'AOW-leeftijd en ouder'. Ook als dat loon betrekking heeft op een periode vóór 1 mei.
- U blijft werkgeversheffing Zvw betalen tot het einde van de dienstbetrekking.

Werknemer is nog in dienstbetrekking
Als uw werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt en nog bij u in dienstbetrekking is, gebruikt u voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen over het loon de witte tabel (zie paragraaf 9.3.2).

Werknemer (pensioengenieter) krijgt van u een uitkering
Als u aan een werknemer een uitkering betaalt, zoals een lijfrente- of (pre)pensioenuitkering, is er sprake van loon uit vroegere dienstbetrekking. Voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen gebruikt u de groene tabel (zie paragraaf 9.3.3).

19 Werken over de grens: loonbelasting

Voor internationaal werkende werknemers kan het werken over de grens ertoe leiden dat hetzelfde loon in zowel Nederland als in het buitenland onder de belastingheffing valt. U moet Nederlandse loonbelasting inhouden en de werknemer moet in het buitenland belasting betalen. Er is dan sprake van 'dubbele heffing'. Om deze dubbele heffing te voorkomen heeft Nederland met veel landen belastingverdragen gesloten. In dit hoofdstuk leggen wij de meest voorkomende situaties van belastingheffing bij grensoverschrijdende arbeid uit en geven wij aan welke acties u hierbij kunt ondernemen. Een bijzondere situatie is wanneer het loon gesplitst kan worden in een in Nederland en een in het buitenland belast deel (ook wel een salarysplit genoemd). Zie Bijlage 4: Salarysplit voor meer informatie hierover. Voor zover er in Nederland loonbelasting is verschuldigd moet u de inhouding altijd doen met (speciale) loonbelastingtabellen. Ook behandelen wij in dit hoofdstuk de vergoeding van de extraterritoriale kosten, de expatregeling (30%-regeling) en hoe u moet omgaan met de werkkostenregeling in buitenlandsituaties.

> **Let op**
> In dit hoofdstuk leest u hoe u in een grensoverschrijdende situatie omgaat met de loonbelasting. In hoofdstuk 20 leest u hoe u in deze situatie omgaat met de premie volksverzekeringen, de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en de premies werknemersverzekeringen.

In dit hoofdstuk behandelen wij de volgende onderwerpen:
- algemene uitleg over belastingheffing bij grensoverschrijdende arbeid (zie paragraaf 19.1)
- meest voorkomende gevallen van grensoverschrijdende arbeid (zie paragraaf 19.2)
- bijzondere situaties (zie paragraaf 19.3)
- extraterritoriale kosten en de expatregeling (30%-regeling) (zie paragraaf 19.4)
- de werkkostenregeling in buitenlandsituaties (zie paragraaf 19.5)
- vrijstelling van aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen voor uw werknemers (zie paragraaf 19.6)
- Brexit (zie paragraaf 19.7)
- thuiswerken en vaste inrichting België (zie paragraaf 19.8)

Werknemers met bijzondere status

Paragraaf 19.1 en 19.2 gelden niet voor een aantal werknemers met een bijzondere status. Dit zijn:
- bestuurders en commissarissen (opting-in)
- uitkerings- en pensioengerechtigden
- artiesten en beroepssporters
- stagiairs
- hoogleraren en andere docenten
- personen in publiekrechtelijke dienstbetrekking
- werknemers in het internationaal transport en vliegverkeer
- werknemers die worden uitgezonden door of namens de Nederlandse staat

Zie paragraaf 19.3 voor meer informatie over deze werknemers.

19.1 Algemene uitleg over belastingheffing bij grensoverschrijdende arbeid

Zonder aanvullende regelgeving, zou een werknemer bij grensoverschrijdend werken mogelijk 2 keer belasting betalen over zijn loon: in het werkland (loon)belasting en in het woonland inkomstenbelasting. Om dit te voorkomen sluiten landen belastingverdragen. Op basis van het van toepassing zijnde belastingverdrag wordt vastgesteld welk land wanneer belasting mag heffen (zie paragraaf 19.1.1). Heeft Nederland geen verdrag gesloten met het land waar uw werknemer gaat werken, dan is er voor werknemers die in Nederland wonen nog de eenzijdige regeling (zie paragraaf 19.1.2).

Let op
Wat wij bedoelen met 'wonen in Nederland' en hoe u dat kunt vaststellen, leest u in paragraaf 2.3.3.

19.1.1 Belastingverdragen en het arbeidsartikel

In de meeste belastingverdragen is in het arbeidsartikel bepaald dat het werkland van de werknemer het recht heeft belasting te heffen over het loon van de werknemer dat ziet op de in het werkland verrichte werkzaamheden. Hierop is 1 uitzondering: het woonland van de werknemer heeft het recht om belasting te heffen over dat loon als aan de volgende 3 voorwaarden cumulatief wordt voldaan:

- De werknemer verblijft binnen een bepaalde periode niet langer dan 183 dagen in het werkland. Binnen welke periode de 183 dagen moeten vallen, verschilt per verdragsland. Zie hiervoor de tabel hierna. Voor het tellen of aan het 183–dagen-criterium voor het arbeidsartikel is voldaan, gaat u uit van de verblijfsdagen: alle dagen waarop de werknemer in het werkland was. Ook dagen waarop de werknemer niet werkte, bijvoorbeeld weekenden of vakantiedagen, telt u dus mee. Een dagdeel telt u als een volledige dag.
- De werkgever die het loon betaalt, is niet gevestigd in het werkland en het loon wordt ook niet betaald door of namens een werkgever in het werkland. Hierbij kan het ook gaan om een zogenoemde materiële werkgever (zie hierna, onder 'Personeel uitlenen, uitzenden of detacheren').
- Het loon komt niet ten laste van de winst van een vaste inrichting of een vaste vertegenwoordiger van de werkgever in het werkland, bijvoorbeeld een filiaal, of van een vast middelpunt van de werkgever in het werkland, bijvoorbeeld een verkooppunt van een fabrikant. In het belastingverdrag is opgenomen wat bedoeld wordt met een vaste inrichting of vaste vertegenwoordiger.

Degene die de uitzondering van het arbeidsartikel van het belastingverdrag wil gebruiken – dit kan de werkgever, de werknemer of de Belastingdienst zijn – moet bewijzen dat aan alle 3 de voorwaarden is voldaan. Wordt aan 1 van de 3 voorwaarden niet voldaan, dan heeft het werkland het recht belasting te heffen over het loon van de werknemer dat ziet op de in het werkland verrichte werkzaamheden.

Personeel uitlenen, uitzenden of detacheren
Hebt u te maken met situaties waarin personeel ter beschikking wordt gesteld, zoals uitlenen, uitzenden en detacheren? Dan kan het bij het beoordelen van de tweede voorwaarde van het arbeidsartikel lastig zijn te bepalen of er sprake is van een materiële werkgever in het werkland. Er is in ieder geval sprake van een materiële werkgever in het werkland als aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De werknemer staat in een gezagsverhouding tot de opdrachtgever in het werkland: de opdrachtgever bepaalt hoe, wanneer en onder welke omstandigheden de werknemer werkt.
- De werkzaamheden komen voor rekening en risico van de opdrachtgever in het werkland: de financiële voor- en nadelen van het werk komen voor rekening van de opdrachtgever.
- Het loon komt ten laste van de opdrachtgever in het werkland. Hiervan is sprake als de loonkosten globaal per tijdseenheid in rekening worden gebracht, bijvoorbeeld een bedrag per uur of per dag.

Als er sprake is van een materiële werkgever in het werkland, wordt niet voldaan aan de tweede voorwaarde van het arbeidsartikel. In dat geval mag het werkland belasting heffen over het loon van de werknemer dat ziet op de in het werkland verrichte werkzaamheden.

Uitzending binnen concernverband

Bij uitzending van een werknemer binnen concernverband geldt het volgende:

- werknemer woont in Nederland en wordt uitgezonden naar het buitenland
  Indien u een werknemer hebt, die wordt uitgezonden naar het buitenland, moet aan de hand van het arbeidsartikel van het belastingverdrag (of de eenzijdige regeling, zie paragraaf 19.1.2 of 19.2) worden beoordeeld welk land heffingsrecht over deze beloning heeft. U moet loonbelasting inhouden over het loon uit de buitenlandse werkzaamheden als deze werknemer in een bepaalde periode korter dan 183 dagen in het buitenland verblijft (zie de tabel arbeidsartikel) en bovendien in het buitenland geen sprake is van een materiële werkgever of van een vaste inrichting. Het kan voorkomen dat het werkland vindt dat daar belasting betaald moet worden. Deze situatie, waarbij sprake is van dubbele belasting, kunt u voorleggen aan uw belastingkantoor.
- werknemer woont in het buitenland en wordt uitgezonden naar Nederland
  In deze situatie is vaak sprake van een verblijf van meer dan 183 dagen in een bepaalde periode (zie onder 'Tabel arbeidsartikel'), een materiële werkgever of van een vaste inrichting. Nederland mag dan heffen en het buitenlandse concernonderdeel moet, als sprake is van een inhoudingsplichtige, loonbelasting inhouden op het deel van het loon dat de werknemer hier verdient. Als u twijfelt wie als werkgever geldt, kunt u bellen met de BelastingTelefoon: 0800 - 0543 of vanuit het buitenland +31 55 538 53 85.

  Let op 1

  In het Besluit van 15 december 2023, nr. 2023-24021 (Staatscourant 2023-31181) is beleid geformuleerd over de volgende 2 onderwerpen:

  1 De uitleg van het begrip werkgever in belastingverdragen
    U moet voor de uitleg onderscheid maken tussen verdragen die gesloten zijn vóór 22 juli 2010 en die gesloten zijn vanaf 22 juli 2010.
  2 Detacheringen binnen concernverband
    Voor een buitenlandse werknemer bent u mogelijk geen materieel werkgever in Nederland als die werknemer niet langer dan in totaal 60 werkdagen in een periode van 12 maanden in Nederland wordt tewerkgesteld. De voorwaarden die hierbij van belang zijn, staan in het besluit.

Verleggingsregeling inhouding loonheffingen

Komt een werknemer van een buitenlands concernonderdeel in Nederland werken en is het buitenlandse concernonderdeel als formele werkgever inhoudingsplichtig? Dan kunt u ons verzoeken dat u de loonheffingen inhoudt en afdraagt in plaats van dat het buitenlandse concernonderdeel dat doet. Dit is de zogenoemde verleggingsregeling.

Voor het toepassen van de verleggingsregeling moeten u en het buitenlandse concernonderdeel gezamenlijk een verzoek doen bij uw belastingkantoor. Bij het gezamenlijk verzoek voegt u een ondertekende verklaring waarin:

- u en het buitenlandse concernonderdeel verklaren akkoord te gaan met het verleggen van de inhoudingsplicht.
- u verklaart alle verplichtingen die samenhangen met het verleggen van de inhoudingsplicht volledig en zonder voorbehoud te zullen nakomen.
- het buitenlandse concernonderdeel verklaart om u alle gegevens te verstrekken die nodig zijn voor de vaststelling van het in Nederland belastbare loon van de werknemer(s).

In het verzoek vermeldt u ook de volgende gegevens:

- uw naam, adres, vestigingsplaats en loonheffingennummer
- naam, adres en vestigingsplaats van het buitenlandse concernonderdeel en eventueel het loonheffingennummer, als het buitenlandse concernonderdeel dat heeft
- de gewenste ingangsdatum van de beschikking
- of u een algemene beschikking of een beschikking voor 1 of meer specifieke werknemers wilt hebben
- als u een beschikking voor 1 of meer specifieke werknemers wilt hebben: naam, adres, woonplaats en burgerservicenummer van deze werknemer(s)

Als wij uw verzoek hebben behandeld, sturen wij u een beschikking waarin staat of u de verleggingsregeling mag toepassen.

U kunt verzoeken voor meerdere buitenlandse concernonderdelen tegelijk indienen.

Let op 2
Als een buitenlands concernonderdeel een werknemer in dienst heeft die in Nederland sociaal verzekerd is, moet het buitenlandse concernonderdeel premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet betalen en daarvoor zelf aangifte loonheffingen doen. De verleggingsregeling kan niet toegepast worden uitsluitend voor de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. Maar als het buitenlandse concernonderdeel ook als inhoudingsplichtige voor de loonbelasting is aangemerkt, kan de verleggingsregeling wél toegepast worden. Deze situatie is uitgelegd in het standpunt van de kennisgroep KG:041:2024:5.

Let op 3
In het standpunt van de kennisgroep KG:041:2025:3 wordt uitgelegd dat bij het verleggen van de inhoudingsplicht, waarbij er sprake is van 2 formele werkgevers, het maximumpremieloon voor de werknemersverzekeringen en het maximumbijdrageloon voor de Zorgverzekeringswet eenmaal in aanmerking wordt genomen.

Wanneer geldt het arbeidsartikel niet?
Het arbeidsartikel geldt meestal niet voor bestuurders en commissarissen van vennootschappen, beroepssporters, artiesten, hoogleraren, docenten en personen in publiekrechtelijke dienstbetrekking (zie paragraaf 19.3).

Meer informatie over belastingverdragen
De meeste verdragen hebben een arbeidsartikel. Wilt u die bepaling goed toepassen, dan moet u het relevante verdrag raadplegen. Kijk daarvoor op verdragenbank*overheid*nl zoek op het land en 'belasting'. Dan vindt u de belastingverdragen en wijzigingsprotocollen die Nederland met dat land heeft gesloten.

Let op
Voor steeds meer belastingverdragen geldt het multilateraal instrument (MLI). Het MLI maakt het voor landen mogelijk om op een snelle en efficiënte manier hun belastingverdragen aan te passen om belastingontwijking tegen te gaan, zonder dat hiervoor nieuwe onderhandelingen nodig zijn. Het MLI bevat bepalingen tegen belastingontwijking, die doorwerken in belastingverdragen van landen, die daarvoor kiezen. Als het MLI van toepassing is op een belastingverdrag, kunt u niet zonder meer de tekst van het belastingverdrag volgen. Door het MLI kan een bepaling niet meer van toepassing zijn. Voor de loonbelasting is dan vooral van belang dat het MLI invloed heeft op de bepalingen over de vaste inrichting, de woonplaats van een lichaam en de voorkoming van dubbele belasting. Het MLI wijzigt bijvoorbeeld niet het arbeids(- of pensioen)artikel. Wel kan een als gevolg van het MLI gewijzigde bepaling, zoals bijvoorbeeld de bepaling over de vaste inrichting, ook weer invloed hebben op bijvoorbeeld de toepassing van het arbeidsartikel omdat daarin ook het begrip vaste inrichting gebruikt wordt.
Meer informatie, inclusief op welke belastingverdragen het MLI van toepassing is en vanaf wanneer, is te vinden op de website van de Rijksoverheid. Op deze pagina vindt u ook een link naar de zogeheten 'synthesised texts'. Van een aantal verdragen is hierin opgenomen wat de concrete invloed van het MLI is op de tekst van het betreffende belastingverdrag.

Tabel arbeidsartikel

In de tabel hierna ziet u per land met welke periode u rekening moet houden bij de toepassing van het 183-dagen-criterium in het arbeidsartikel. Voor het tellen van de dagen gaat u uit van de verblijfsdagen: alle dagen waarop de werknemer in het werkland was.

Ook dagen waarop de werknemer niet werkte, bijvoorbeeld weekend- of vakantiedagen, telt u dus mee. Een dagdeel telt u als een volledige dag. Een verklaring voor de letters in de tabel vindt u direct na de tabel.

Periode waarbinnen de werknemer maximaal 183 dagen in werkland mag zijn					
	Werkland		**Werkland**		**Werkland**
F	Albanië	**B**	Griekenland	**C**	Oostenrijk
F	Algerije	**B**	Hongarije	**B**	Pakistan
F	Argentinië	**F**	Hongkong	**F**	Panama
F	Armenië	**B**	Ierland	**F**	Polen
A	Aruba	**F**	IJsland	**F**	Portugal
B	Australië	**B**	India	**F**	Qatar
F	Azerbeidzjan	**F**	Indonesië	**F**	Roemenië
F	Bahrein	**B**	Israël	**F**	Saudi-Arabië
D	Bangladesh	**B**	Italië	**C**	Servië
F	Barbados	**F**	Japan	**C**	Singapore
F	Belarus (Wit-Rusland)	**C**	(voormalig) Joegoslavië	**F**	Sint-Maarten
F	België	**F**	Jordanië	**F**	Slovenië
F	Bermuda	**F**	Kazachstan	**B**	Slowakije
A	BES-eilanden[1] (Bonaire, Sint Eustatius, Saba)	**F**	Koeweit	**B**	Spanje
		F	Kroatië	**A**	Sri Lanka
C	Bosnië-Herzegovina	**F**	Letland	**A**	Suriname
B	Brazilië	**F**	Liechtenstein	**F**	Taiwan
B	Bulgarije	**F**	Litouwen	**B**	Thailand
E	Canada	**B**	Luxemburg	**B**	Tsjechië
B	Chili	**F**	Macedonië	**B**	Tunesië
F	China	**C**	Maleisië	**C**	Turkije
F	Curaçao	**C**	Malta	**B**	Venezuela
A	Cyprus[2]	**B**	Marokko	**F**	Verenigde Arabische Emiraten
A	Denemarken	**F**	Mexico	**F**	Verenigd Koninkrijk
F	Duitsland	**F**	Moldavië	**B**	Verenigde Staten van Amerika
F	Egypte	**C**	Montenegro	**F**	Vietnam
F	Estland	**B**	Nieuw-Zeeland	**F**	Zambia
F	Ethiopië	**G**	Nigeria	**B**	Zimbabwe
B	Filippijnen	**A**	Noorwegen	**F**	Zuid-Afrika
E	Finland	**F**	Oeganda	**B**	Zuid-Korea
B	Frankrijk	**F**	Oekraïne	**A**	Zweden
F	Georgië	**F**	Oezbekistan	**B**	Zwitserland
F	Ghana	**F**	Oman		

1 Belastingregeling voor het land Nederland.

2 Het belastingverdrag geldt alleen voor de delen, waarover de regering van de Republiek Cyprus feitelijk het gezag uitoefent.

Periodes waarbinnen de werknemer maximaal 183 dagen in het werkland mag zijn:

A: 12 maanden
B: belastingjaar
C: kalenderjaar
D: belastingtijdvak of belastingjaar
E: 12 maanden begin of einde in kalenderjaar
F: 12 maanden begin of einde in belastingjaar
G: belastingjaar of jaar van aanslag

Thuiswerkdrempel in belastingverdrag met Duitsland

In het belastingverdrag met Duitsland is per 2026 een thuiswerkdrempel opgenomen. Deze thuiswerkdrempel houdt in dat een werknemer die in het ene land woont en in het andere land werkt, tot maximaal 34 dagen per kalenderjaar kan thuiswerken zonder dat dit gevolgen heeft voor de belastingheffing over het loon van de werknemer. Het volledige loon wordt dan belast in het werkland. Er is sprake van een thuiswerkdag als de werknemer op die dag meer dan 30 minuten thuiswerkt.

Let op
Voor grensoverschrijdende werknemers is het van belang dat zij een kalender bijhouden, waaruit is af te leiden op welke dag zij waar hebben gewerkt.

19.1.2 Eenzijdige regeling

Als een werknemer, die in Nederland woont, in een land werkt waarmee Nederland geen verdrag heeft gesloten, kunt u dubbele belastingheffing voorkomen op grond van de eenzijdige regeling. Deze regeling geldt voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en voor loon uit vroegere dienstbetrekking.

De regeling bepaalt voor het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking onder andere dat u over het buitenlandse deel van dat loon geen loonbelasting hoeft in te houden in de volgende situaties:

- De werknemer werkt minder dan 30 aaneengesloten dagen in het niet-verdragsland en kan aantonen dat hij in het werkland belasting over zijn loon betaalt.
- De werknemer werkt 30 aaneengesloten dagen of langer in het niet-verdragsland en maakt aannemelijk dat het werkland belasting heft over zijn loon. Hij hoeft dus niet aan te tonen dat hij ook belasting betaalt.
- De werknemer werkt langer dan 3 maanden aaneengesloten in het niet-verdragsland en staat in een privaatrechtelijke dienstbetrekking tot een werkgever die is gevestigd in een lidstaat van de EU/EER.

Bij het bepalen van de duur van de periode waarin de werknemer aaneengesloten werkt in het niet-verdragsland, tellen reguliere werkonderbrekingen, zoals weekenden en korte vakantiesluitingen, mee.

19.2 Meest voorkomende gevallen van grensoverschrijdende arbeid

In deze paragraaf behandelen we de volgende 4 situaties:

- Uw werknemer woont in Nederland en werkt in het buitenland (zie paragraaf 19.2.1).
- Uw werknemer woont in het buitenland en werkt in Nederland (zie paragraaf 19.2.2).
- Uw werknemer woont en werkt alleen in het buitenland (zie paragraaf 19.2.3).
- Uw werknemer werkt binnen 1 dienstbetrekking in zowel Nederland als in het buitenland.
  Werken in meerdere landen kan ertoe leiden dat er dan over dat loon deels in Nederland en deels in het buitenland loonbelasting moet worden betaald. Dat wordt wel een ‘salarysplit’ genoemd. Voor meer informatie over het verwerken van een salarysplit in de aangifte loonheffingen, zie Bijlage 4: Salarysplit.

Wat we bedoelen met ‘wonen in Nederland’ en hoe u dat kunt vaststellen, leest u in paragraaf 2.3.3.

19.2.1 Uw werknemer woont in Nederland en werkt in het buitenland

Voor werknemers die in Nederland wonen en (tijdelijk of deels) in het buitenland werken, vindt u hier informatie over het inhouden van loonbelasting. Aan het eind van deze paragraaf vindt u een stroomschema waarmee u kunt bepalen of u loonbelasting moet inhouden voor uw werknemer.

Loonbelasting inhouden

Om te bepalen of u over het loon dat uw werknemer verdient in het buitenland loonbelasting moet inhouden, kijkt u eerst of er een belastingverdrag is gesloten met het land waar uw werknemer werkt. Kijk hiervoor op verdragenbank*overheid*nl zoek op het land en 'belasting'.

Indien uw werknemer binnen 1 dienstbetrekking zowel in Nederland als in het buitenland werkt, dan kan dat ertoe leiden dat er over dat loon deels in Nederland en deels in het buitenland loonbelasting moet worden betaald. Dit wordt ook wel een 'salarysplit' genoemd. Voor meer informatie over het verwerken van een salarysplit in de aangifte loonheffingen, zie Bijlage 4: Salarysplit.

Er is een belastingverdrag

Als er een belastingverdrag is, gaat u als volgt te werk:

1 Bepaal of uw werknemer meer dan 183 dagen binnen een bepaalde periode zoals genoemd in het verdrag in het werkland zal zijn:
   - Verwacht u dat dat zo is, dan is sprake van een salarysplit. U berekent de loonheffingen over het loon van uw werknemer en verwerkt dat in de aangifte loonheffingen zoals wij aangeven in Bijlage 4: Salarysplit.
   - Verblijft uw werknemer naar verwachting maximaal 183 dagen in het werkland? Ga verder met stap 2.
2 Bepaal of in het werkland sprake is van een werkgever. Dat hoeft niet de formele werkgever te zijn. Zie voor een verdere uitleg van het begrip werkgever paragraaf 19.1.1.
   - Zo ja, dan is sprake van een salarysplit. U berekent de loonheffingen over het loon van uw werknemer en verwerkt dat in de aangifte loonheffingen aan de hand van Bijlage 4: Salarysplit.
   - Is in het werkland geen sprake van een werkgever? Ga verder met stap 3.
3 Kijk of het loon van uw werknemer toerekenbaar is aan een vaste inrichting of vaste vertegenwoordiger van u in het werkland, bijvoorbeeld een filiaal of een verkooppunt van u in het werkland:
   - Zo ja, dan is sprake van een salarysplit. U berekent de loonheffingen over het loon van uw werknemer en verwerkt dat in de aangifte loonheffingen aan de hand van Bijlage 4: Salarysplit.
   - Is dat niet het geval, dan blijft u loonbelasting inhouden op het volledige salaris van uw werknemer, dus zowel het buitenlandse deel als het eventuele Nederlandse deel.

Er is geen belastingverdrag: eenzijdige regeling

Als uw werknemer gaat werken in een land waarmee Nederland geen belastingverdrag heeft gesloten, moet u bepalen hoe lang uw werknemer in het buitenland gaat werken:

- Gaat uw werknemer 3 maanden of langer aaneengesloten in het niet-verdragsland werken, dan berekent u de loonheffingen over het loon van uw werknemer en verwerkt dat in de aangifte loonheffingen, aan de hand van Bijlage 4: Salarysplit. Dit geldt alleen als het loon is genoten uit een privaatrechtelijke dienstbetrekking.
- Gaat uw werknemer korter dan 3 maanden, maar langer dan 30 aaneengesloten dagen in het niet-verdragsland werken en kunt u aannemelijk maken dat hij daar, over zijn loon belasting moet betalen, dan berekent u de loonheffingen over het loon van uw werknemer en verwerkt dat in de aangifte loonheffingen aan de hand van Bijlage 4: Salarysplit. Uw werknemer hoeft niet daadwerkelijk belasting te betalen in het niet-verdragsland. Het is voldoende dat de werknemer voor zijn werk kan worden belast op grond van de lokale belastingwetgeving.
- Gaat uw werknemer minder dan 30 dagen aaneengesloten in het niet-verdragsland werken en betaalt hij aantoonbaar belasting over het salaris dat hij verdient in dat niet-verdragsland, dan berekent u de loonheffingen over het loon van uw werknemer en verwerkt dat in de aangifte loonheffingen aan de hand van Bijlage 4: Salarysplit.

In alle bovenstaande situaties neemt u uw werknemer wel op in de aangifte loonheffingen.

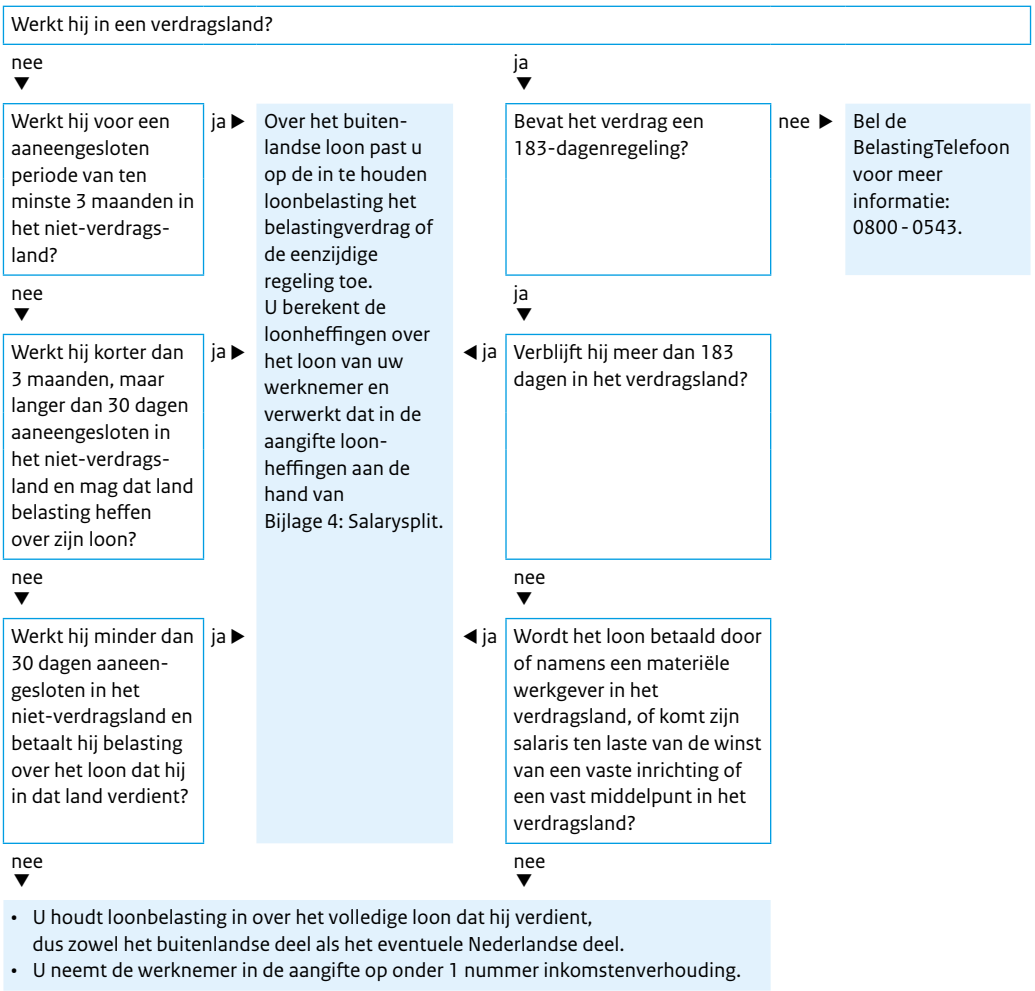
In alle andere gevallen blijft u loonbelasting inhouden op het volledige salaris van uw werknemer, dus zowel het buitenlandse deel als het eventuele Nederlandse deel.

Stroomschema

U kunt het volgende stroomschema gebruiken om te bepalen of u loonbelasting moet inhouden op het loon dat uw werknemer in het buitenland verdient. U past het schema per land toe: als uw werknemer in verschillende landen buiten Nederland werkt, doorloopt u het schema dus voor elk land.

> **Let op 1**
> Dit schema geldt niet voor bestuurders en commissarissen, uitkerings- en pensioengerechtigden, artiesten en beroepssporters, stagiairs, hoogleraren en andere docenten, personen in publiekrechtelijke dienstbetrekking, werknemers in het internationaal transport en vliegverkeer en werknemers die worden uitgezonden door of namens de Nederlandse staat. Zie paragraaf 19.3 voor meer informatie over deze werknemers.

Stroomschema 1: Uw werknemer woont in Nederland en werkt in het buitenland



Let op 2
In belastingverdragen die Nederland met andere landen heeft afgesloten om dubbele belasting te voorkomen, is bepaald hoe Nederland dubbele belasting voorkomt. In sommige verdragen is afgesproken dat Nederland als woonland vrijstelling of aftrek geeft, als het werkland belasting heft. Als uw werknemer geen belasting betaalt in het werkland, raden wij u aan om toch loonbelasting in te houden. Daarmee voorkomt u dat uw werknemer inkomstenbelasting moet bijbetalen. In Bijlage 4: Salarysplit leest u hoe u het loon van uw werknemer in de aangifte loonheffingen verwerkt.

19.2.2 Uw werknemer woont in het buitenland en werkt in Nederland

Voor werknemers die in het buitenland wonen en (tijdelijk of deels) in Nederland werken, vindt u hier informatie over:
- burgerservicenummer
- loonbelasting inhouden
- loonadministratie en aangifte loonheffingen

Aan het eind van deze paragraaf vindt u een stroomschema waarmee u kunt bepalen of u loonbelasting moet inhouden voor uw werknemer.

Burgerservicenummer
Om in Nederland te kunnen werken, moet een werknemer die in het buitenland woont een burgerservicenummer hebben. Alleen voor artiesten en beroepssporters die in het buitenland wonen, geldt een uitzondering. Indien de werknemer korter dan vier maanden in Nederland verblijft, moet hij zich inschrijven bij 1 van de 19 gemeenten met een loket Registratie Niet-ingezetenen (RNI-loket). Verblijft de werknemer vier maanden of langer in Nederland, dan moet hij zich bij de gemeente laten inschrijven in de Basisregistratie Personen (BRP). Na inschrijving krijgt uw werknemer een kopie van de geregistreerde gegevens, waaronder zijn burgerservicenummer. Voor meer informatie over BRP en RNI kunt u terecht op rvig*nl

Bij het aanvragen van een burgerservicenummer moet de werknemer:
- zich kunnen legitimeren met een geldig en origineel identiteitsbewijs
- een geldige verblijfsaantekening in zijn paspoort hebben waarop staat dat hij in Nederland mag werken, als hij uit een niet-EER-land komt. Hoewel Zwitserland een niet-EER-land is, hebben werknemers uit Zwitserland geen verblijfsaantekening in hun paspoort nodig. Zie paragraaf 20.1.1 voor een overzicht van de EER-landen.

Loonbelasting inhouden
Om te bepalen of u over het loon van uw in het buitenland wonende werknemer loonbelasting moet inhouden, bepaalt u waar hij werkt voor u:
- alleen in Nederland
- voor 90% of meer in het buitenland
- gedeeltelijk in Nederland en gedeeltelijk (voor minder dan 90%) in het buitenland. Dit kan ertoe leiden dat er over dat loon deels in Nederland en deels in het buitenland loonbelasting moet worden betaald. Dat wordt wel een 'salarysplit' genoemd. Voor meer informatie over het verwerken van een salarysplit in de aangifte loonheffingen, zie Bijlage 4: Salarysplit.

Werknemer werkt alleen in Nederland
Werkt de werknemer alleen in Nederland voor u, dan moet u over zijn volledige salaris loonbelasting inhouden.

Werknemer werkt in een kalenderjaar voor 90% of meer in het buitenland

- Uw werknemer woont in een verdragsland: dan houdt u geen loonbelasting in, ook niet over het loon dat hij eventueel nog in Nederland verdient.
- Uw werknemer woont in een niet-verdragsland:
  - Is het loon, inclusief eventueel Nederlands loon, in dat land niet aan belasting onderworpen? Dan moet u daarover loonbelasting inhouden.
  - Is het loon, inclusief eventueel Nederlands loon, in dat land wél aan belasting onderworpen? Dan houdt u daarover geen loonbelasting in. Uw werknemer hoeft niet aan te tonen dat het werkland feitelijk belasting inhoudt.

In alle gevallen vermeldt u het loon, inclusief eventueel Nederlands loon, in uw aangifte loonheffingen onder 1 nummer inkomstenverhouding.

Werknemer werkt in een kalenderjaar gedeeltelijk in Nederland en gedeeltelijk (voor minder dan 90%) in het buitenland

- Woont uw werknemer in een verdragsland? Dan houdt u over het loon dat hij in Nederland verdient, loonbelasting in. Over het loon dat uw werknemer in dat verdragsland verdient, houdt u alleen loonbelasting in als Nederland volgens het verdrag mag heffen.
- Woont uw werknemer in een niet-verdragsland? Dan houdt u over het Nederlandse loon loonbelasting in. Voor het buitenlandse loon geldt:
  - Als het niet-verdragsland feitelijk geen belasting heft over het loon dat uw werknemer daar verdient, moet u daarover loonbelasting inhouden.
  - Als het niet-verdragsland feitelijk zelf belasting heft over het loon dat uw werknemer daar verdient, houdt u daarover geen loonbelasting in.

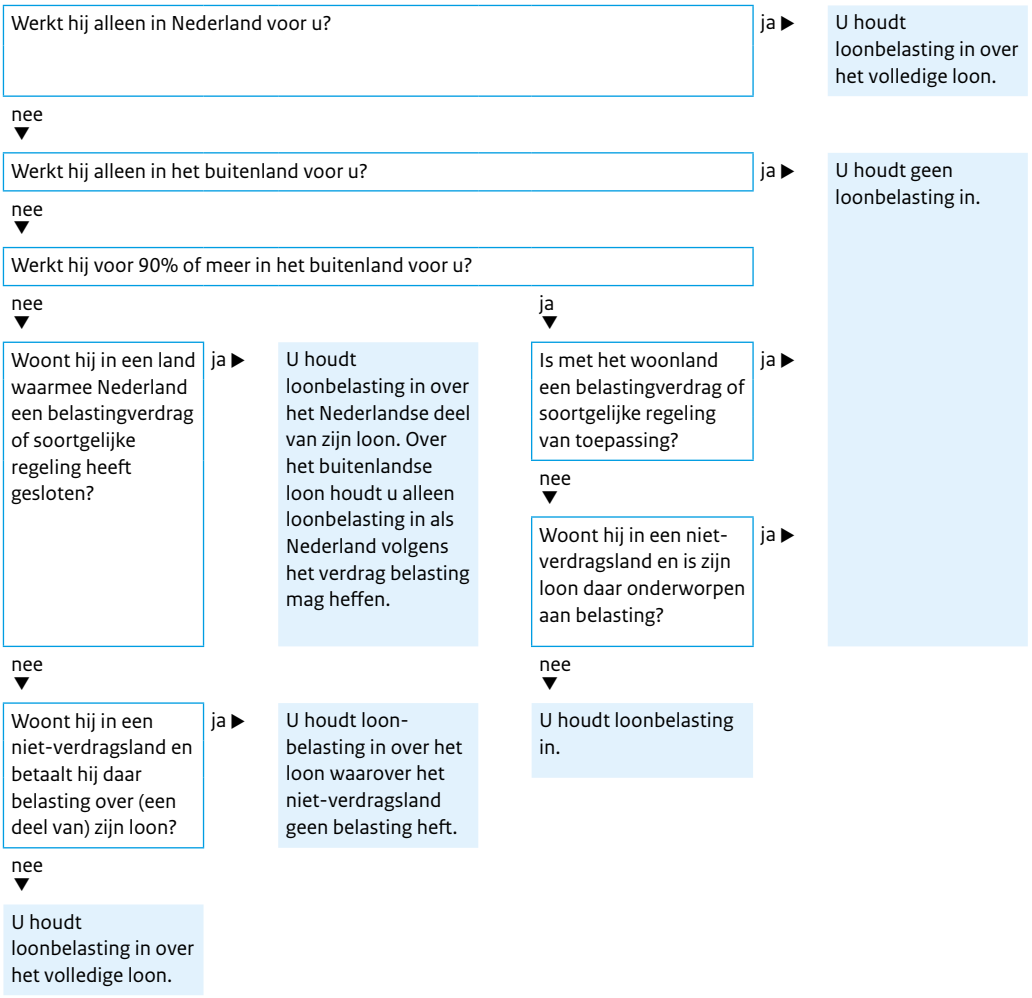
Het binnen 1 dienstbetrekking werken in zowel Nederland als in het buitenland kan ertoe leiden dat er over dat loon deels in Nederland en deels in het buitenland loonbelasting moet worden betaald. Dit wordt ook wel een 'salarysplit' genoemd. Voor meer informatie over het verwerken van een salarysplit in de aangifte loonheffingen, zie Bijlage 4: Salarysplit. In alle gevallen vermeldt u het Nederlandse én het buitenlandse loon in uw aangifte loonheffingen.

Stroomschema

U kunt het volgende stroomschema gebruiken om te bepalen of u loonbelasting moet inhouden op het loon dat uw werknemer in Nederland verdient. U past het schema per land toe: als u meer werknemers hebt die in verschillende landen wonen, doorloopt u het schema dus voor elk land.

> **Let op 1**
>
> Dit schema geldt niet voor bestuurders en commissarissen, uitkerings- en pensioengerechtigden, artiesten en beroepssporters, stagiairs, hoogleraren en andere docenten, personen in publiekrechtelijke dienstbetrekking, werknemers in het internationaal transport en vliegverkeer en werknemers die worden uitgezonden door of namens de Nederlandse staat. Zie paragraaf 19.3 voor meer informatie over deze werknemers.

Stroomschema 2: Uw werknemer woont in het buitenland en werkt in Nederland



Let op 2
In Bijlage 4: Salarysplit leest u hoe u het loon van uw werknemer in de aangifte loonheffingen verwerkt.

19.2.3 Uw werknemer woont en werkt alleen in het buitenland

Als uw werknemer woont in het buitenland en alleen in het buitenland werkt, hoeft u geen loonbelasting in te houden op het salaris dat u hem uitbetaalt. U hoeft hem ook niet op te nemen in de aangifte loonheffingen.

Let op
Voor de premieheffing is dit mogelijk anders. Zie hiervoor hoofdstuk 20 (werken over de grens: sociale zekerheid).

19.3 Bijzondere situaties

De volgende personen hebben een bijzondere status bij grensoverschrijdende werkzaamheden:

- bestuurders en commissarissen (opting-in) (zie paragraaf 19.3.1)
- uitkerings- en pensioengerechtigden (zie paragraaf 19.3.2)
- stagiairs (zie paragraaf 19.3.3)
- artiesten en beroepssporters (zie paragraaf 19.3.4)
- hoogleraren en andere docenten (zie paragraaf 19.3.5)
- personen in publiekrechtelijke dienstbetrekking (zie paragraaf 19.3.6)
- werknemers in het internationaal transport en vliegverkeer (zie paragraaf 19.3.7)
- werknemers die worden uitgezonden door of namens de Nederlandse staat (zie paragraaf 19.3.8)

19.3.1 Bestuurders en commissarissen (opting-in)

Heeft uw organisatie, bijvoorbeeld een nv of bv, een bestuurder of commissaris die in het buitenland woont? Dan moet u in de meeste situaties loonbelasting inhouden op het loon dat u hem voor zijn bestuurswerk of commissariaat betaalt. Dat doet u meestal ook als de bestuurder of commissaris niet in Nederland werkt. Voor meer informatie kunt u bellen met de BelastingTelefoon: 0800 - 0543 of vanuit het buitenland +31 555 385 385.

Let op
Voor een commissaris geldt bovenstaande alléén als gezamenlijk wordt gekozen voor opting-in.
Zie voor meer informatie paragraaf 18.14.

19.3.2 Uitkerings- en pensioengerechtigden

Ook op loon uit vroegere dienstbetrekking moet u loonbelasting inhouden. Maar u hoeft geen loonbelasting in te houden op een Nederlandse (pensioen)uitkering van iemand die in het buitenland woont, als Nederland met het woonland van de uitkeringsgerechtigde een verdrag heeft gesloten dat de belastingheffing toewijst aan het woonland.

U moet zelf beoordelen of u wel of geen loonbelasting moet inhouden. Omdat het moeilijk is om dat aan de hand van een verdrag te bepalen, kunt u de uitkeringsgerechtigde vragen om bij Belastingdienst/Kennis- en Expertisecentrum Buitenland een Vrijstellingsverklaring van loonbelasting en premie volksverzekeringen aan te vragen. Wij geven deze verklaring af als de inhoudingsplichtige op grond van een belastingverdrag mag afzien van het inhouden van loonbelasting.

Let op
Als u geen loonheffingen hoeft in te houden op grond van internationale regelgeving, moet u de volledige (pensioen)uitkering toch in de aangifte loonheffingen opnemen.

19.3.3 Stagiairs

U moet loonbelasting inhouden op het loon dat een buitenlandse stagiair bij u verdient. Dat hoeft niet als aan de volgende 5 voorwaarden wordt voldaan:

- De stagiair verblijft 6 maanden of korter in Nederland.
- De stagiair loopt stage voor zijn studie of beroepsopleiding.
- U geeft alleen een vergoeding voor kosten van levensonderhoud en zakgeld. U of de stagiair moet de kosten van levensonderhoud kunnen onderbouwen met bonnen of betalingsbewijzen.
- U bewaart een kopie van de tewerkstellingsvergunning van de stagiair bij de loonadministratie. Als voor de stagiair geen tewerkstellingsvergunning verplicht is, bewaart u een verklaring van de onderwijsinstelling waar de stagiair ingeschreven staat bij de loonadministratie. Hierin moet vermeld staan welke opleiding de stagiair volgt en wat voor stage hij doorloopt.
- U geeft ons na afloop van het kalenderjaar door welke bedragen u de stagiair hebt betaald. Hoe u dit doet, leest u in paragraaf 1.3.

Voldoet u niet aan deze voorwaarden, dan kan het zo zijn dat op basis van het belastingverdrag toch geen loonbelasting hoeft te worden ingehouden. Voor meer informatie kunt u bellen met de BelastingTelefoon: 0800 - 0543 of vanuit het buitenland +31 555 38385.

19.3.4 Artiesten en beroepssporters

Artiesten en beroepssporters betalen meestal belasting in het werkland. Het maakt niet uit of zij werknemer, zzp'er of ondernemer zijn. Huurt u een artiest, beroepssporter, artiestengezelschap of sportploeg in? Lees dan de 'Handleiding Loonheffingen artiesten- en beroepssportersregeling'. U kunt de handleiding downloaden van belastingdienst*nl

19.3.5 Hoogleraren en andere docenten

Als een onderwijsinstelling in Nederland een hoogleraar of een andere docent uitzendt, moet die instelling veelal loonbelasting blijven inhouden op het loon van de uitgezonden docent.

19.3.6 Publiekrechtelijke dienstbetrekking

Het loon van iemand die in dienst is bij een publiekrechtelijk lichaam is belast in het land waarvoor hij werkt. Hierop bestaan uitzonderingen voor bijvoorbeeld personen die werkzaam zijn voor een in het buitenland gevestigde (onderdelen van een) overheidsinstelling, zoals een ambassade.

19.3.7 Werknemers in het internationaal transport en vliegverkeer

Voor werknemers in het internationale verkeer aan boord van schepen of luchtvaartuigen en voor binnenvaartschippers gelden aparte regels voor de loonbelasting. Meer informatie kunt u krijgen bij de BelastingTelefoon: 0800 - 0543 of vanuit het buitenland +31 555 38385.

19.3.8 Werknemers die worden uitgezonden door of namens de Nederlandse staat

Voor werknemers die worden uitgezonden door of namens de Nederlandse staat – bijvoorbeeld leraren aan Nederlandse internationale scholen in het buitenland – geldt het volgende:

- Werken deze werknemers in een land waarmee Nederland een belastingverdrag heeft gesloten, dan moet u het verdrag raadplegen om te bepalen of u voor hen loonbelasting moet inhouden.
- Werken deze werknemers in een niet-verdragsland, dan is het loon belast in Nederland.

19.4 Extraterritoriale kosten en de expatregeling (30%-regeling)

Werknemers, die tijdelijk naar het buitenland of naar Nederland worden uitgezonden om te werken, krijgen vaak een vergoeding voor de extra kosten van dat verblijf buiten het land van herkomst, de zogenoemde extraterritoriale kosten. Hiervoor geldt een gerichte vrijstelling. Voor het vergoeden van die kosten kunt u kiezen: het vergoeden van de werkelijke extraterritoriale kosten of, onder voorwaarden, het toepassen van de expatregeling. De expatregeling is de nieuwe term die we gebruiken voor wat we tot en met 2024 de 30%-regeling voor ingekomen en uitgezonden werknemers noemden.

Vergoeden van werkelijke kosten

Vergoedt u de werkelijke extraterritoriale kosten, dan moet u deze, in redelijkheid gemaakte, kosten aannemelijk maken. U houdt dan de kosten en de vergoeding per werknemer bij in uw loonadministratie. U mag deze kosten maximaal 5 jaar onbelast vergoeden aan de werknemer. Daarna is de vergoeding belast. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, mag u de vergoeding wel aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Zie paragraaf 19.4.5 voor welke kosten als extraterritoriale kosten kwalificeren.

Vergoeden met expatregeling
Als u de expatregeling gebruikt, mag u, zonder nader bewijs van de werkelijke extraterritoriale kosten, maximaal een vast percentage van het loon inclusief de vergoeding aanwijzen als gericht vrijgestelde vergoeding voor de extraterritoriale kosten (zie paragraaf 19.4.3). Tot en met 2026 is dat 30%. Geeft u daarnaast ook nog een vergoeding of verstrekking voor de werkelijke extraterritoriale kosten, dan is deze vergoeding of verstrekking loon van uw werknemer.
Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, mag u deze extra vergoeding of verstrekking ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Dit is afhankelijk van de feiten en omstandigheden. Zie ook het standpunt van de kennisgroep KG:204:2023:25.

Keuze expatregeling of werkelijke extraterritoriale kosten
Met ingang van 1 januari 2023 geldt dat u, zolang u de expatregeling mag toepassen, elk jaar moet kiezen of u de expatregeling toepast of dat u de werkelijke extraterritoriale kosten vergoedt. Zie paragraaf 19.4.4.

U vindt in deze paragraaf informatie over:
- werknemers die naar Nederland komen (zie paragraaf 19.4.1)
- werknemers uitgezonden naar het buitenland (zie paragraaf 19.4.2)
- inhoud van de regeling (zie paragraaf 19.4.3)
- verplichte jaarlijkse keuze voor toepassen expatregeling of werkelijke extraterritoriale kosten (zie 19.4.4)
- definitie extraterritoriale kosten (zie paragraaf 19.4.5)
- aangifte inkomstenbelasting (zie paragraaf 19.4.6)
- afschaffen partiele buitenlandse belastingplicht (zie paragraaf 19.4.7)
- overige gericht vrijgestelde vergoedingen en verstrekkingen (zie paragraaf 19.4.8)
- vluchtelingen en de vergoeding van extraterritoriale kosten (zie paragraaf 19.4.9)

19.4.1 Werknemers komen naar Nederland

De expatregeling geldt voor werknemers die u uit een ander land hebt geworven of die vanuit een ander land zijn uitgezonden om in Nederland te werken. Om van de expatregeling gebruik te kunnen maken, gelden de volgende voorwaarden:
- De werknemer is bij u in dienst
- De werknemer beschikt over een specifieke deskundigheid (deskundigheidsvereiste, zie hierna)
- De werknemer voldoet aan de definitie van ‘ingekomen werknemer’ (zie hierna)
- Wij hebben een beschikking afgegeven waaruit blijkt dat u van de expatregeling gebruik mag maken. U kunt deze beschikking aanvragen met het formulier Verzoek Loonheffingen expatregeling voor 2026.

De expatregeling is ook van toepassing op inwoners van de BES-eilanden, Aruba, Curaçao en Sint Maarten die aan de voorwaarden voldoen.

Met ingang van 1 januari 2019 mag u voor een ingekomen werknemer maximaal 5 jaar gebruikmaken van de expatregeling.

Deskundigheidsvereiste
Als u voor een werknemer, die naar Nederland komt, van de expatregeling gebruik wilt maken, moet deze werknemer onder andere een specifieke deskundigheid hebben. Voor het aantonen van die specifieke deskundigheid geldt een inkomensnorm, die ieder jaar wordt geïndexeerd. In 2026 is sprake van een specifieke deskundigheid als uw werknemer een belastbaar jaarloon heeft dat meer is dan € 48.013, exclusief de gericht vrijgestelde vergoeding voor extraterritoriale kosten. Voor werknemers die in het wetenschappelijk onderwijs een Nederlandse mastertitel of een gelijkwaardige buitenlandse titel hebben behaald, en die jonger zijn dan 30 jaar, moet het belastbaar jaarloon meer zijn dan € 36.497, exclusief de gericht vrijgestelde vergoeding voor extraterritoriale kosten.

Voor werknemers die wetenschappelijk onderzoek doen bij bepaalde instellingen en artsen in opleiding tot specialist, geldt een uitzondering: zij hoeven niet aan een inkomensnorm te voldoen.

Let op 1: Verhoging salarisnorm vanaf 2027
De salarisnorm voor het deskundigheidsvereiste wordt per 1 januari 2027 verhoogd naar € 51.899 en voor werknemers jonger dan 30 jaar met een masterdiploma gaat deze naar € 39.450. Deze bedragen worden nogmaals geïndexeerd. Dat betekent dat de normen per 2027 hoger zullen zijn dan de genoemde bedragen.

Overgangsrecht
Voor werknemers waarvan de beschikking geldig was in 2024 en die de expatregeling (30%-regeling) uiterlijk over het laatste loontijdvak van 2024 toepasten, geldt overgangsrecht. Voor hen blijven de oude (geïndexeerde) salarisnormen van toepassing gedurende de gehele looptijd van de beschikking.

In uitzonderingsgevallen moet uw werknemer niet alleen aan de inkomensnorm voldoen (deskundigheidsvereiste), maar ook aan een schaarstevereiste: de deskundigheid van uw werknemer moet niet of nauwelijks te vinden zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dat is het geval als vrijwel alle werknemers in een specifieke sector voldoen aan de inkomensnorm, bijvoorbeeld profvoetballers. In die gevallen moet u de schaarste van de werknemer aantonen.

Bij de beoordeling van het schaarste- en deskundigheidsvereiste houden wij dan rekening met de volgende 3 factoren:
- het opleidingsniveau van de werknemer
- de ervaring van de werknemer die relevant is voor de functie
  Als een werknemer meer dan 2,5 jaar heeft gewerkt in een vergelijkbare functie, gaan wij ervan uit dat hij relevante ervaring voor de functie heeft.
- de verhouding tussen het beloningsniveau voor de functie in Nederland en het beloningsniveau in het land van herkomst van de werknemer
  Het uitgangspunt is dat de netto beloning in het land van herkomst niet lager is dan de netto beloning voor de functie in Nederland. De vergoeding voor de extra kosten van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst (extraterritoriale kosten) telt hierbij niet mee.

150 kilometergrens
De expatregeling voor werknemers die naar Nederland komen, de zogenoemde ingekomen werknemers, geldt alleen voor werknemers, die in de 24 maanden voor hun eerste werkdag in Nederland meer dan 16 maanden op een afstand van meer dan 150 kilometer van de Nederlandse grens woonden. U kunt de expatregeling dus niet gebruiken voor werknemers uit België en Luxemburg. Ook werknemers uit Noord-Frankrijk, uit grote delen van Duitsland en uit een klein deel van het Verenigd Koninkrijk komen niet in aanmerking voor de regeling.

Uitzonderingen op de beperking
De beperking geldt niet voor de werknemer, die uit de Nederlandse grensstreek komt en die aan de volgende 3 voorwaarden voldoet:
- De werknemer heeft eerder in Nederland gewerkt en komt na een verblijf in het buitenland weer in Nederland werken, waarbij de eerdere werkperiode maximaal 5 jaar geleden is begonnen.
- Deze werknemer heeft in de 24 maanden vóór deze eerdere werkperiode in Nederland, meer dan 16 maanden op een afstand van meer dan 150 kilometer van de Nederlandse grens gewoond.
- Tijdens deze eerdere werkperiode gold er een beschikking voor de expatregeling voor de werknemer. Als er geen beschikking was, kan hij aannemelijk maken dat hij aan de toen geldende voorwaarden voor de expatregeling voldeed.

Voor werknemers met een doctorstitel (gepromoveerden) die binnen 1 jaar na hun promotie voor u in Nederland gaan werken, geldt ook een uitzondering. Als een gepromoveerde aan beide volgende voorwaarden voldoet, beschouwen wij hem toch als een ingekomen werknemer:

- Hij woonde tijdens het promotieonderzoek en tussen de promotie en de start van het werk in Nederland, of binnen een straal van 150 kilometer van de Nederlandse grens.
- Hij woonde in de 24 maanden vóór de start van zijn promotieonderzoek in Nederland meer dan 16 maanden op een afstand van meer dan 150 kilometer van de Nederlandse grens.

In de volgende situaties beschouwen wij een gepromoveerde ook als een ingekomen werknemer:

- Hij deed promotieonderzoek in Nederland en had naast zijn promotieonderzoek een dienstbetrekking in Nederland.
- Hij kreeg vóór zijn promotie een arbeidsovereenkomst van u. Het behalen van de doctorstitel was een voorwaarde voor u om hem in dienst te nemen.

De expatregeling gaat in deze gevallen pas in vanaf het moment dat de werknemer zijn doctorstitel behaalt.

Beschikking: geldigheid en toetsen voorwaarden

Beschikkingen voor de expatregeling hebben sinds 1 januari 2019 een looptijd van maximaal 5 jaar.
Van die looptijd trekken wij af:

- periodes van verblijf of werk in Nederland die meer dan 25 jaar voor de datum van aankomst in Nederland zijn begonnen en minder dan 25 jaar voor de datum van aankomst in Nederland zijn geëindigd
- periodes van verblijf of werk in Nederland in de 25 jaar voor de datum van aankomst in Nederland. Daarbij tellen we de volgende periodes niet mee:
  - periodes van maximaal 20 dagen per jaar, waarin de werknemer in Nederland heeft gewerkt
  - periodes van maximaal 6 weken per jaar waarin de werknemer in Nederland is geweest voor vakantie, familiebezoek of andere privéredenen. Voor het bepalen van deze periodes die niet meetellen, houden we eenmalig geen rekening met een periode van maximaal drie aaneengesloten maanden
- periodes waarin een werknemer in het buitenland werkte of verbleef, maar nog wel werknemer was

Let op 2

In het standpunt van de kennisgroep KG:041:2024:23 wordt uitgelegd dat als u gebruikmaakt van de uitzondering van de éénmalige, aaneengesloten periode van verblijf van drie maanden, u in datzelfde kalenderjaar daarnaast ook nog gebruik kunt maken van de uitzondering van de jaarlijkse periode van verblijf van zes weken.

De uiterlijke einddatum staat in de beschikking die u van ons krijgt. De einddatum kan worden vervroegd, zie daarvoor de paragraaf over het overgangsrecht hieronder. De expatregeling eindigt in ieder geval op de laatste dag van het loontijdvak na het tijdvak waarin de laatste werkdag valt. Als bijvoorbeeld de laatste werkdag van uw werknemer 15 februari 2026 is, dan mag u bij een loontijdvak van een maand de expatregeling toepassen tot en met 31 maart 2026, indien deze datum vóór de einddatum op de beschikking is. De expatregeling mag u alleen toepassen op loon dat wordt genoten voor of op de einddatum die in de beschikking staat. Zie het standpunt van de kennisgroep KG:041:2023:6.

Let op 3

Is de tewerkstelling van een werknemer feitelijk beëindigd, omdat hij met behoud van loon is geschorst, op non-actief is gesteld of tot aan het eind van zijn dienstbetrekking met behoud van loon is vrijgesteld van werk? Dan mag u de expatregeling voor deze werknemer niet gebruiken in de periode van inactiviteit. Op het loon dat u betaalt in het 1e loontijdvak na het loontijdvak waarin de inactiviteit is begonnen, mag u de expatregeling nog wel toepassen.

Toetsen inkomensnorm
U moet tijdens de looptijd van de beschikking toetsen of uw werknemer nog aan de inkomensnorm voldoet. Deze inkomensnorm moet u op jaarbasis toetsen. Als het loon in een jaar lager is dan de norm (zie onder het kopje 'Deskundigheidsvereiste'), vervalt de expatregeling met terugwerkende kracht tot 1 januari van dat jaar, tenzij 1 van de hierna genoemde uitzonderingen van toepassing is. U moet dan uw eerdere aangiften corrigeren. Als het arbeidscontract in de loop van een kalenderjaar begint of eindigt, herrekent u het loon naar een jaarloon. Voldoet de werknemer later wel weer aan de inkomensnorm, dan mag u de expatregeling niet meer toepassen.

Als uw werknemer een lager loon heeft door ouderschapsverlof of zwangerschapsverlof kunt u bij het toetsen van de inkomensnorm uitgaan van het loon dat de werknemer zonder dit verlof zou genieten. Ook bij een lager loon door geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof, pleegzorgverlof en adoptieverlof, kunt u uitgaan van het loon dat de werknemer zonder dit verlof zou genieten.
Als u met uw werknemer specifieke afspraken hebt gemaakt over de toepassing van de expatregeling, dan kan de expatregeling mogelijk van toepassing blijven, ook als de werknemer niet heeft voldaan aan de salarisnorm. U moet in dat geval uw aangiften loonheffingen corrigeren. De voorwaarden hiervoor zijn opgenomen in het standpunt van de kennisgroep KG:204:2023:21.

Werknemers met een mastertitel
Werknemers die in het wetenschappelijk onderwijs een Nederlandse mastertitel hebben behaald of een gelijkwaardige buitenlandse titel, en voor wie de verlaagde inkomensnorm geldt, moeten vanaf de maand na de maand waarin zij 30 jaar worden, voldoen aan de hogere norm (belastbaar jaarloon van meer dan € 48.013 exclusief de gericht vrijgestelde vergoeding voor extraterritoriale kosten).

Let op 4
Bij het bepalen of een Nederlandse mastertitel in het wetenschappelijk onderwijs behaald is, moet worden vastgesteld hoe deze opleiding is geaccrediteerd.
- In Nederland beoordeelt de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) het niveau en de kwaliteit van het hoger onderwijs.
- Als sprake is van een buitenlands diploma kan de Nederlandse organisatie voor internationalisering in onderwijs (Nuffic) vaststellen of deze gelijkwaardig is aan een in het wetenschappelijk onderwijs behaalde Nederlandse mastertitel.

Wisseling van werkgever
Als de werknemer binnen een samenhangende groep inhoudingsplichtigen (zie ook paragraaf 3.6) van werkgever wisselt, blijft een beschikking voor de expatregeling geldig zolang de werknemer ook bij de nieuwe werkgever aan de voorwaarden van de regeling voldoet.

Voor een werknemer die gedurende de looptijd van de beschikking overstapt naar een nieuwe werkgever, kan onder voorwaarden de expatregeling van toepassing blijven. De nieuwe werkgever moet dan samen met de werknemer een nieuw verzoek indienen. Meer informatie hierover kunt u krijgen bij de BelastingTelefoon: 0800 - 0543 of vanuit het buitenland +31 55 538 53 85.

Let op 5
Als een werknemer in het geval van een overgang van een onderneming in de zin van artikel 7:662 van het Burgerlijk Wetboek overgaat naar de verkrijgende werkgever, dan treedt de werknemer van rechtswege in dienst bij de overnemer. In deze situatie hoeft er geen nieuwe beschikking voor de expatregeling te worden aangevraagd.

Bij een uitzending binnen het concern kan het zijn dat de werknemer formeel in dienst blijft bij de oude (buitenlandse) werkgever. Ook in die situatie kunt u onder voorwaarden gebruikmaken van de expatregeling, bijvoorbeeld door de werknemer op te nemen in de salarisadministratie van het Nederlandse concern-onderdeel, zie hiervoor het onderdeel 'Verleggingsregeling inhouding loonheffingen' in paragraaf 19.1.1. Meer informatie hierover kunt u ook krijgen bij de BelastingTelefoon: 0800 - 0543 of vanuit het buitenland +31 55 538 53 85.

Overgangsrecht voor werknemers ingekomen in de periode van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2018

Met ingang van 1 januari 2019 is de looptijd van de toenmalige 30%-regeling verkort van maximaal 8 tot maximaal 5 jaar. Hebt u in 2017 of 2018 een beschikking 30%-regeling gehad met daarin vermeld een looptijd van 8 jaar? Dan is die looptijd door wetswijziging verkort tot 5 jaar.

Voorbeeld

U maakt voor een werknemer sinds 1 juli 2018 gebruik van de 30%-regeling. De toen afgegeven beschikking 30%-regeling is afgegeven voor een periode van 8 jaar, dus tot en met 30 juni 2026. Door het overgangsrecht is de maximale duur beperkt tot 5 jaar. U mag de 30%-regeling daarom vanaf 1 juli 2023 niet langer toepassen voor deze werknemer.

19.4.2 Werknemers uitgezonden naar het buitenland

De expatregeling geldt ook voor de volgende werknemers:

- werknemers die vanuit Nederland worden uitgezonden naar landen in Afrika, Azië, Latijns-Amerika en een aantal Oost-Europese landen
- werknemers die vanuit Nederland worden uitgezonden om in een ander land wetenschap te beoefenen of onderwijs te geven
- ambtenaren die Nederland vertegenwoordigen in het buitenland
- ambtenaren, rechterlijke ambtenaren en militairen die worden uitgezonden naar de BES-eilanden, Curaçao, Sint Maarten of Aruba
- militairen die worden uitgezonden naar landen buiten het Koninkrijk der Nederlanden

Wilt u gebruikmaken van de expatregeling voor deze werknemers? Dan moet de werknemer in een periode van 12 maanden ten minste 45 dagen in het buitenland verblijven. Uitzendingen van minder dan 15 dagen tellen hierbij niet mee. Maar als de werknemer eenmaal aan de 45-dagenvoorwaarde voldoet, dan mag u voor de berekening van het aantal dagen waarop u de expatregeling mag toepassen, ook alle uitzendingen van ten minste 10 dagen meetellen.

Voorbeeld 1

U zendt werknemer A op 1 februari uit naar Chili voor 50 dagen. Na afloop van het werk daar, komt de werknemer terug naar Nederland. In oktober van hetzelfde jaar zendt u deze werknemer opnieuw uit, nu voor 11 dagen naar Argentinië. Omdat deze werknemer aan de 45-dagenvoorwaarde voldoet, mag u ook de 11-daagse uitzending meetellen: u past de expatregeling voor deze werknemer toe op het loon dat hij tijdens de 61 dagen uitzending verdiende.

Voorbeeld 2

Op 8 maart zendt u werknemer B uit naar Tanzania. De uitzending duurt 20 dagen, waarna de werknemer weer naar Nederland komt. In de loop van hetzelfde jaar zendt u werknemer B nog 2 keer uit: voor 14 dagen naar Mali en voor 20 dagen naar Kenia. Hoewel u werknemer B in een periode van 12 maanden in totaal 54 dagen hebt uitgezonden, voldoet deze werknemer niet aan de 45-dagenvoorwaarde, want de uitzending naar Mali (minder dan 15 dagen) telt niet mee. U mag voor deze werknemer de expatregeling niet toepassen.

Om van de expatregeling voor uitgezonden werknemers gebruik te kunnen maken, hebt u van ons geen beschikking nodig. Als u aan de voorwaarden voldoet, kunt u van de regeling gebruikmaken. Voor werknemers die u vanuit een ander land hebt geworven om in Nederland te komen werken, hebt u wel een beschikking nodig (zie paragraaf 19.4.1).

19.4.3 Inhoud van de regeling

Algemeen
De expatregeling houdt voor ingekomen werknemers in dat u van bepaalde werknemers, zonder nader bewijs van de werkelijke extraterritoriale kosten, maximaal 30% van het loon inclusief de vergoeding aan mag wijzen als gericht vrijgestelde vergoeding voor de extraterritoriale kosten. Het maximum van 30% van het loon inclusief de vergoeding is gelijk aan 30/70 van het loon exclusief de vergoeding. Hierbij moet u wel rekening houden met het deskundigheidsvereiste (zie paragraaf 19.4.1). Onder loon verstaan wij hier loon uit tegenwoordige dienstbetrekking waarvoor u aangifte loonheffingen doet.

Voorbeeld 1
Het loon inclusief de vergoeding is € 70.000. De gericht vrijgestelde vergoeding voor extraterritoriale kosten is maximaal 30% x € 70.000 = € 21.000.

Voorbeeld 2
Het loon inclusief de vergoeding is € 50.000. Omdat het loon exclusief vergoeding meer moet zijn dan € 48.013, bedraagt de gericht vrijgestelde vergoeding maximaal € 1.986. Want € 50.000 - € 48.013 = € 1.987.

Voorbeeld 3
Het loon **exclusief** de vergoeding is € 50.000. De gericht vrijgestelde vergoeding van extraterritoriale kosten is maximaal 30/70 x € 50.000 = € 21.428.

Als u meer dan het maximumbedrag vergoedt of verstrekt, dan is dit meerdere loon voor de loonheffingen. Zie echter ook onder 'Overige gericht vrijgestelde vergoedingen en verstrekkingen'.

Zijn de in redelijkheid gemaakte, werkelijke kosten hoger dan 30/70 van het loon, dan mag u er ook voor kiezen om de werkelijke kosten gericht vrijgesteld te vergoeden. U moet dan wel de kosten kunnen aantonen. Zie paragraaf 19.4.4, waarin staat dat u vanaf 2023 jaarlijks moet kiezen en dat uw keuze geldt voor het hele jaar.

Aftopping bedrag toepassing expatregeling voor ingekomen werknemers
Als u kiest voor de toepassing van de expatregeling, geldt er een maximumgrondslag waarover u de expatvergoeding mag berekenen. Deze maatregel is ingegaan per 1 januari 2024 en geldt voor ingekomen werknemers. Dus voor werknemers waarvoor u de expatregeling mag toepassen op grond van een beschikking. Voor sommige werknemers gaat de maatregel in per 2026 op grond van een overgangsregeling. Deze overgangsregeling geldt als u de expatregeling (toen nog 30%-regeling) voor de werknemer over het laatste loontijdvak van 2022 hebt toegepast.

Aftopping per 2024: hoofdregel
Als u de expatregeling toepast, geldt vanaf 2024 een maximumgrondslag waarover u de expatvergoeding mag berekenen. De maximumgrondslag is de norm uit de Wet normering topinkomens (WNT-norm). Voor 2026 bedraagt de WNT-norm € 262.000. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. Het maximale bedrag van de gericht vrijgestelde vergoeding is dan € 78.600 (30% van € 262.000). Deze bedragen zijn op jaarbasis. Als de expatregeling slechts een deel van het kalenderjaar van toepassing is, bijvoorbeeld omdat een werknemer gedurende het jaar naar Nederland komt of terug naar het buitenland gaat, past u dit maximumbedrag naar tijdsgelang toe.

Als een werknemer gedurende het jaar van werkgever wisselt, dan moet de WNT-norm per werkgever worden herleid op basis van het aantal tijdvakken dat de expatregeling bij de betreffende werkgever wordt toegepast. Dit is uitgelegd in het standpunt van de kennisgroep KG:041:2025:5.

Voorbeeld 4

De tewerkstelling van een werknemer in Nederland start op 17 juni 2026. De maand juni 2026 heeft nog 10 werkdagen. Het loon van de werknemer (inclusief de expatvergoeding) bedraagt van 17 juni tot en met 31 december 2026 € 150.000.

Bij toepassing van de expatregeling berekent u in 2026 het gericht vrijgestelde bedrag als volgt:

stap 1: 30% van het daadwerkelijke loon à € 150.000 = € 45.000

stap 2: 30% van de herleide WNTnorm per jaar
U herleidt de WNTjaarnorm naar de periode dat de werknemer in dienst is. € 150.000 is het loon voor een periode van 6 maanden en (in juni) 10 werkdagen. Een maand stelt u op 65/3 dag. Een jaar stelt u op 260 dagen. Het bedrag van € 150.000 geldt voor 10 dagen (in de maand juni) + 130 dagen (6 maanden x 65/3 dag) = 140 dagen. De herleide WNTjaarnorm is dan €262.000 x 140/260 = € 141.076,92. Dat is minder dan het daadwerkelijke loon. Dat betekent dat u het bedrag van stap 1 moet aftoppen, zie daarvoor stap 3.

stap 3: Het maximaal te vergoeden bedrag is 30% van € 141.076,92 = € 42.324 (afgerond op hele euro's naar boven). Of: u topt het bedrag van stap 1 af op € 42.324.

In het standpunt van de kennisgroep KG:041:2024:22 wordt uitgelegd dat het is toegestaan om de maximale expatvergoeding op jaarbasis evenredig te verdelen over de loontijdvakken. Ook staat daar dat het mogelijk is om de expatvergoeding te optimaliseren met een eindejaarsberekening.

Aftopping per 2026: overgangsrecht voor sommige werknemers

Voor sommige werknemers gaat de aftoppingsmaatregel pas in per 1 januari 2026 op grond van het overgangsrecht. Dit overgangsrecht geldt onder de volgende voorwaarden:

- U hebt voor de werknemer de expatregeling (toen nog 30%-regeling) over het laatste loontijdvak van 2022 toegepast.
  In het standpunt van de kennisgroep KG:041:2024:13 wordt uitgelegd dat u in bepaalde situaties ook aan deze voorwaarde kunt voldoen door middel van een correctiebericht.
- De werknemer is na een onderbreking na 31 december 2022 niet opnieuw een ingekomen werknemer geworden.
  Er is voor dit overgangsrecht geen sprake van een 'onderbreking' als de werknemer binnen 3 maanden een nieuwe werkgever vindt en op gezamenlijk verzoek de bewijsregel gedurende de resterende looptijd van toepassing is.

Voorbeeld 5

Een werknemer heeft per 1 juli 2022 een geldige expatbeschikking. De beschikking geldt voor een periode van 5 jaar (dus tot en met 30 juni 2027). Het jaarloon van de werknemer (incl. expatvergoeding) bedraagt telkens € 500.000. U hebt de expatregeling toegepast op het maandloon dat de werknemer in december 2022 genoten heeft. Deze werknemer kon u tot en met 2025 op grond van het overgangsrecht een gericht vrijgestelde vergoeding geven van € 150.000 per jaar (30% van € 500.000). Vanaf 2026 kan dat niet meer, omdat het overgangsrecht niet meer geldt.

Met ingang van 1 januari 2026 moet u de gericht vrijgestelde vergoeding maximeren (aftoppen) op 30% van het bedrag van de WNTnorm. Bij een WNTnorm in 2026 van € 262.000 is de maximale grondslag voor de expatregeling € 262.000. Op jaarbasis is het maximale bedrag van de gericht vrijgestelde vergoeding dan € 78.600 (30% van € 262.000).

Voorbeeld 6
Stel dat in het bovenstaande voorbeeld de werknemer op 1 februari 2023 ontslag neemt en op 1 maart 2023 in dienst treedt bij een nieuwe werkgever. Er is dan geen sprake van een onderbreking, omdat de werknemer binnen drie maanden een nieuwe werkgever heeft.

Versobering van de expatregeling met ingang van 2025 grotendeels teruggedraaid.
Met ingang van 1 januari 2024 is de expatregeling (toen nog 30%-regeling) voor ingekomen werknemers gewijzigd. Die wijziging hield een versobering in, waarbij de maximale hoogte van de gericht vrijgestelde vergoeding niet meer over de gehele looptijd 30% is, maar een aflopend percentage van maximaal 30% gedurende de eerste 20 maanden, maximaal 20% gedurende de volgende 20 maanden en 10% gedurende de laatste 20 maanden van de looptijd.

Deze versobering is per 2025 grotendeels teruggedraaid. Wel wordt de regeling op een andere manier versoberd. Het maximale percentage van de forfaitaire vergoeding wordt met ingang van 2027 verlaagd van 30% naar 27%. Dit geldt voor zowel ingekomen als uitgezonden werknemers. Dit percentage van 27% geldt vervolgens gedurende de hele (resterende) periode van 60 maanden. Voor 2025 en 2026 is het maximale percentage voor alle ingekomen en uitgezonden werknemers 30%.

Overgangsrecht
Sommige werknemers blijven gedurende de gehele looptijd van de beschikking recht houden op een vrijgestelde vergoeding van maximaal 30%. Dit overgangsrecht geldt als:
- u voor de werknemer de expatregeling (toen nog 30%-regeling) uiterlijk over het laatste loontijdvak van 2023 hebt toegepast. In het standpunt van de kennisgroep KG:041:2024:13 wordt uitgelegd dat u in bepaalde situaties ook aan deze voorwaarde kunt voldoen door middel van een correctiebericht; en
- de werknemer na een onderbreking na 31 december 2023 niet opnieuw een ingekomen werknemer is geworden. Er is voor dit overgangsrecht geen sprake van een 'onderbreking' als de werknemer binnen 3 maanden een nieuwe werkgever vindt en op gezamenlijk verzoek de bewijsregel gedurende de resterende looptijd van toepassing is.

Samengevat ziet het overgangsrecht voor de versobering van de expatregeling en de verhoging van de salarisnorm er als volgt uit:

Toepassing expatbeschikking (30%-beschikking)	**In 2025 en 2026**	**Vanaf 2027 en verder**
Uiterlijk op 31-12-2023	30% en geïndexeerde salarisnorm van 2024	30% en geïndexeerde salarisnorm van 2024
In 2024	30% en geïndexeerde salarisnorm van 2024	27% en geïndexeerde salarisnorm van 2024
Vanaf 1-1-2025	30% en geïndexeerde salarisnorm van 2024	27% en nieuwe salarisnorm voor 2027

19.4.4 Verplichte jaarlijkse keuze voor toepassen expatregeling of werkelijke extraterritoriale kosten

Met ingang van 1 januari 2023 geldt dat u, zolang u de expatregeling mag toepassen, elk jaar moet kiezen of u de expatregeling toepast of dat u de werkelijke extraterritoriale kosten vergoedt. Die keuze maakt u ter zake van het eerste loontijdvak van het kalenderjaar waarin u extraterritoriale kosten vergoedt. Uw keuze geldt voor het hele kalenderjaar, zolang de beschikking expatregeling in dat kalenderjaar loopt. In het standpunt van de kennisgroep KG:041:2024:12 wordt verder uitgelegd hoe u de keuze moet maken.

Ingangsdatum keuze bij nieuwe aanvraag voor expatregeling bij ingekomen werknemers
Het moment waarop de jaarlijkse keuze bij een nieuwe aanvraag voor de expatregeling voor een ingekomen werknemer ingaat, is afhankelijk van het moment waarop u de aanvraag doet:

- U doet de aanvraag binnen 4 maanden na de start van de werkzaamheden.
  De beschikking heeft dan terugwerkende kracht tot en met de startdatum van de tewerkstelling. Binnen deze 4 maanden kunt u per loontijdvak kiezen of u gebruikmaakt van de expatregeling of dat u de werkelijke extraterritoriale kosten vergoedt. Ter zake van het eerste loontijdvak na afloop van de viermaandsperiode moet u een keuze maken die voor de rest van het kalenderjaar geldt. Vervolgens kiest u per kalenderjaar.

  Voorbeeld 1
  Een ingekomen werknemer start per 1 juli 2026. De aanvraag van de expatregeling doet u op 1 oktober 2026. Omdat u deze aanvraag doet binnen 4 maanden na de startdatum geven wij daarvoor een beschikking af met ingangsdatum 1 juli 2026. In de periode van 4 maanden vanaf 1 juli 2026, dus tot en met 31 oktober 2026, mag u per loontijdvak kiezen of u de expatregeling toepast of dat u de eventuele werkelijke kosten vergoedt. Met ingang van 1 november (na de periode van 4 maanden) moet u een keuze maken die geldt voor de rest van 2026 (november en december). Per 1 januari 2027 moet u deze keuze jaarlijks maken.

- U doet de aanvraag ná 4 maanden na de start van de werkzaamheden.
  De beschikking voor de expatregeling heeft dan geen terugwerkende kracht. Tot aan de ingangsdatum van de beschikking mag u alleen de werkelijke extraterritoriale kosten onbelast vergoeden. Vanaf de ingangsdatum van de beschikking maakt u de keuze voor de rest van het kalenderjaar. Vervolgens kiest u per kalenderjaar.

  Voorbeeld 2
  Een ingekomen werknemer start per 1 februari 2026. Het verzoek voor het aanvragen van de expatregeling doet u op 15 juni 2026. Omdat de aanvraag niet binnen 4 maanden na de start van de tewerkstelling is ingediend, heeft de beschikking voor de expatregeling als ingangsdatum 1 juli 2026. Er geldt dus geen terugwerkende kracht. Tot 1 juli 2026 mag u alleen de werkelijke extraterritoriale kosten onbelast vergoeden. Per 1 juli 2026 moet u kiezen of u de expatregeling toepast of dat u de werkelijke extraterritoriale kosten vergoedt. Die keuze geldt voor de rest van 2026. Per 1 januari 2027 moet u jaarlijks kiezen.

19.4.5 Extraterritoriale kosten

De extraterritoriale kosten bestaan onder meer uit:

- de extra kosten voor levensonderhoud door een hoger prijspeil in het werkland dan in het land van herkomst (cost of living allowance)
- de kosten voor een kennismakingsreis naar het werkland, eventueel met het gezin, om bijvoorbeeld te zoeken naar een woning of een school
- de kosten voor het aanvragen of omzetten van officiële persoonlijke papieren, zoals verblijfsvergunningen, visa en rijbewijzen.

Let op 1
Meer informatie over extraterritoriale kosten vindt u in een aantal standpunten van de kennisgroep:

- KG:204:2024:1 gaat over de loonbelastingaspecten van de aanvraag van een tewerkstellingsvergunning.
- KG:204:2022:16 gaat over de loonbelastingaspecten van de aanvraag of omzetting van een beschikking voor de 30%-regeling (expatregeling).
- KG:204:2024:2 gaat over de loonbelastingaspecten voor de gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid.
- KG:204:2025:8 gaat over de loonbelastingaspecten van het aanvragen, verlengen of omzetten van een vergunning op basis van de kennismigrantenregeling (KMR).
- KG:204:2025:9 gaat over de loonbelastingaspecten van het aanvragen, verlengen of omzetten van een vergunning op basis van de Europese intra-corporate transferee Richtlijn (ICT).

- de kosten voor medische keuringen en vaccinaties (ook van gezinsleden) voor het verblijf in het werkland
- de dubbele huisvestingskosten, omdat de werknemer in het land van herkomst blijft wonen, bijvoorbeeld hotelkosten
- de (eerste) huisvestingskosten
  Alleen de (eerste) huisvestingskosten, voor huisvesting ter zake van de dienstbetrekking, die uitkomen boven 18% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, zijn extraterritoriale kosten.

  Let op 2
  Meer informatie over het vergoeden van huisvestingkosten zoals bedoeld in deze bullet en de voorgaande bullet kunt u vinden in een standpunt de kennisgroep KG:204:2023:25.

- de kosten voor opslag van het deel van de boedel dat niet wordt verhuisd naar het werkland (langdurige opslag)
- de reiskosten naar het land van herkomst, bijvoorbeeld voor familiebezoek of gezinshereniging ('home leave')
- de extra kosten voor het laten invullen van de aangifte inkomstenbelasting als dat duurder is dan het laten invullen van de aangifte door een vergelijkbare belastingadviseur in het land van herkomst. Dit lichten wij hierna toe in paragraaf 19.4.6.
- de cursuskosten om de taal van het werkland te leren voor de werknemer en voor de gezinsleden die bij hem verblijven
- de extra (niet-zakelijke) gesprekskosten voor telefoneren met het land van herkomst
- de kosten van een aanvraag van een verklaring over de toepasselijke socialezekerheidswetgeving, zoals een formulier A1/certificate of coverage (CoC). Meer informatie hierover vindt u in het standpunt van de kennisgroep KG:204:2024:3.

  Let op 3
  De aanvraag en verlenging van een A1-verklaring bij tijdelijke detachering vormen geen loon voor uw werknemer.

- schoolgelden voor een internationale school of voor een internationale afdeling van een gewone school. Hiervan is sprake als:
  - de opleiding op de betreffende (afdeling van de) school gebaseerd is op een buitenlands stelsel
  - de school of de afdeling vooral bedoeld is voor kinderen van uitgezonden werknemers

De volgende kosten zijn geen extraterritoriale kosten en deze mag u dus niet gericht vrijgesteld vergoeden of verstrekken:
- de uitzendtoelagen, bonussen en vergelijkbare vergoedingen (foreign service premium, expat allowance, overseas allowance)
- de vermogensverliezen in de woonstaat
- de aan- en verkoopkosten van een woning (reimbursement expenses purchase house, brokers fee)
- de compensatie voor hogere belastingtarieven in het werkland (tax equalization)

  Let op 4
  Met ingang van 1 januari 2026 kunt u voor de inkomende werknemers niet langer de volgende kosten gericht vrijgesteld vergoeden:
  - de extra kosten voor levensonderhoud door een hoger prijspeil in het werkland dan in het land van herkomst, waaronder de kosten van gas, water, licht en andere nutsvoorzieningen
  - de extra (niet-zakelijke) gesprekskosten voor telefoneren met het land van herkomst

  Als u deze kosten wel vergoedt, kunt u mogelijk nog wel gebruikmaken van de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Daarvoor moet u de vergoeding van deze kosten aanwijzen als eindheffingsloon. Daarbij moet wel aan de gebruikelijkheidseis worden voldaan.

Voor werknemers, die u naar het buitenland uitzendt (uitgaande werknemers), blijft wel de mogelijkheid bestaan om de extra kosten voor levensonderhoud en gesprekskosten gericht vrijgesteld te vergoeden.

19.4.6 Aangifte inkomstenbelasting

Hebt u een werknemer uit het buitenland? En betaalt u de kosten voor het doen van zijn aangifte inkomstenbelasting? Dan is dit belast loon (loon in natura). Zijn dit (deels) extraterritoriale kosten, dan geldt daarvoor een gerichte vrijstelling. Voor de waarde van dit loonvoordeel gaat u uit van de factuurwaarde. Als u geen voldoende gespecificeerde factuur hebt, moet u de waarde van het loon in natura reconstrueren, al dan niet aan de hand van een opgevraagde specificatie.

Wat valt onder de kosten voor de aangifte?
Onder deze kosten vallen de kosten voor het doen van aangifte, voor het aanvragen van een voorlopige aanslag en voor de beoordeling van de opgelegde aanslag(en). En de eventuele kosten om ervoor te zorgen dat met het juiste formulier aangifte wordt gedaan.

Onder de kosten voor de aangifte vallen niet: kosten voor bezwaar en beroep, kosten voor de aangifte inkomstenbelasting van de partner van de werknemer en voor de eventuele buitenlandse aangifte, kosten voor advisering op het gebied van huisvesting en andere advieskosten.

Let op 1
Tot het loon behoren ook kosten die niet voor de aangifte inkomstenbelasting zijn gemaakt, zoals fiscale advisering voor de werknemer.

Hoe bepaalt u wat de extraterritoriale kosten zijn?
Voor de aangifte inkomstenbelasting bepaalt u als volgt welk deel belast loon is en welk deel extraterritoriale kosten:

- Moet uw werknemer alleen in Nederland aangifte doen? En zijn de kosten daarvoor hoger dan de kosten voor de aangifte in het land van herkomst door een belastingadviseur? Dan zijn de extra kosten extraterritoriale kosten en gericht vrijgesteld. De rest is belast loon.
- Moet uw werknemer alleen aangifte doen in het land van herkomst? Dan zijn de kosten daarvoor belast loon. Zijn de kosten voor die aangifte hoger doordat de werknemer in Nederland werkt? Dan zijn de extra kosten extraterritoriale kosten en gericht vrijgesteld. De rest is belast loon.
- Moet uw werknemer in Nederland én in het land van herkomst aangifte doen? Dan zijn de kosten voor de Nederlandse aangifte extraterritoriale kosten en gericht vrijgesteld. De kosten voor de aangifte in het land van herkomst zijn belast loon. Zijn de kosten voor de aangifte in het land van herkomst hoger doordat de werknemer in Nederland werkt? Dan zijn de extra kosten extraterritoriale kosten en gericht vrijgesteld. De rest is belast loon.
- Zendt u een Nederlandse werknemer uit naar het buitenland en moet hij daar aangifte doen? Dan zijn de kosten voor de buitenlandse aangifte extraterritoriale kosten en gericht vrijgesteld.

Voorbeeld
Een werknemer komt vanuit Frankrijk in Nederland werken. U vergoedt de kosten voor zijn Nederlandse aangifte inkomstenbelasting, € 1.500 (inclusief btw). De werknemer hoeft geen aangifte inkomstenbelasting in Frankrijk te doen. Een Frans belastingadvieskantoor zou voor die aangifte € 1.200 (inclusief btw) in rekening brengen. Van de € 1.500 die u voor de Nederlandse aangifte vergoedt, is dus € 1.200 belast loon en € 300 gericht vrijgesteld als extraterritoriale kosten.

Let op 2
Past u de expatregeling toe? Dan zijn de extra kosten voor het laten invullen van de aangifte inkomstenbelasting (net als andere extraterritoriale kosten) niet gericht vrijgesteld. Het is dan loon van de werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u het aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

19.4.7 Afschaffen partiele buitenlandse belastingplicht per 2025

Ingekomen werknemers konden tot en met 2024 bij het doen van aangifte inkomstenbelasting kiezen voor de zogenoemde partiële buitenlandse belastingplicht. Dit betekent dat deze werknemers voor de heffing in de inkomsten- belasting in box 2 en box 3 werden behandeld als niet-inwoners van Nederland.

Deze regeling is met ingang van 1 januari 2025 afgeschaft. Dat betekent dat de werknemer vanaf 1 januari 2025 niet meer kan kiezen voor partiële belastingplicht.

Overgangsrecht

Sommige werknemers kunnen voor hun aangifte inkomstenbelasting tot en met 31 december 2026 gebruik blijven maken van de partiële buitenlandse belastingplicht. Dit overgangsrecht geldt als:

- u voor de werknemer de expatregeling (toen nog 30%-regeling) over het laatste loontijdvak van 2023 hebt toegepast.
  In het standpunt van de kennisgroep KG:041:2024:13 wordt uitgelegd dat u in bepaalde situaties ook aan deze voorwaarde kunt voldoen door middel van een correctiebericht; en
- de werknemer na een onderbreking na 31 december 2023 niet opnieuw een ingekomen werknemer is geworden.
  Er is voor dit overgangsrecht geen sprake van een 'onderbreking' als de werknemer binnen 3 maanden een nieuwe werkgever vindt en op gezamenlijk verzoek de bewijsregel gedurende de resterende looptijd van toepassing is.

Voor u als werkgever heeft het vervallen van de partiële buitenlandse belastingplicht ook gevolgen. Onder bepaalde voorwaarden mag u de loonbelasting/premie volksverzekeringen die u moet inhouden afstemmen op de inkomstenbelasting en eventuele premie volksverzekeringen die uw werknemer moet betalen. Uw werknemer hoeft dan geen aangifte inkomstenbelasting te doen. Het vervallen van de partiële buitenlandse belastingplicht voor uw werknemer heeft gevolgen voor de mogelijkheid om deze vereenvoudigde werkwijze toe te passen. Met ingang van 2025 kunt u de vereenvoudigde werkwijze niet meer toepassen voor werknemers die in Nederland wonen en niet (langer) kunnen kiezen voor partiële buitenlandse belastingplicht. De werkafspraken die u met ons hebt gemaakt, vervallen voor zover die van toepassing zijn op personen die in Nederland wonen en die niet langer kunnen kiezen voor de partiële buitenlandse belastingplicht. Voor werknemers die door toepassing van het overgangsrecht nog tot uiterlijk 31 december 2026 kunnen kiezen voor partiële buitenlandse belastingplicht, kunt u de vereenvoudigde werkwijze tot 2027 toepassen.

Voor werknemers die in het buitenland wonen, in Nederland werken en in Nederland alleen looninkomsten hebben, blijft de mogelijkheid bestaan om onder voorwaarden vrijstelling te verkrijgen voor het doen van aangifte inkomstenbelasting. Meer over deze vereenvoudigde werkwijze en de werkafspraken leest u in paragraaf 19.6.

19.4.8 Overige gericht vrijgestelde vergoedingen en verstrekkingen

Als u gebruikmaakt van de expatregeling of de werkelijke extraterritoriale kosten vergoedt, kunt u daarnaast ook de volgende kosten aanwijzen als gericht vrijgestelde vergoeding of verstrekking:

- de verhuiskosten en de kosten voor tijdelijke opslag en het overbrengen van de boedel (zie ook paragraaf 22.1.5)
- de kosten voor een kennismakingsbezoek door de werknemer aan het bedrijf in het werkland
- schoolgelden voor een internationale school of voor een internationale afdeling van een gewone school
  Hiervan is sprake als:
  - de opleiding op de betreffende (afdeling van de) school is gebaseerd op een buitenlands stelsel
  - de school of de afdeling vooral bedoeld is voor kinderen van uitgezonden werknemers

Let op
De expatregeling geldt ook voor de premies werknemersverzekeringen. Als de werknemer in Nederland verzekerd is voor de werknemersverzekeringen, hoeft u over de gericht vrijgestelde vergoeding voor de extraterritoriale kosten geen premies werknemersverzekeringen te berekenen.

Voor meer informatie over de expatregeling kunt u bellen met de BelastingTelefoon: 0800 - 0543, of vanuit het buitenland +31 55 538 53 85.

Loonadministratie en aangifte loonheffingen
U hebt voor werknemers die gebruikmaken van de expatregeling, dezelfde administratieve verplichtingen als voor uw andere werknemers. Als u de expatregeling toepast, moet u wel extra aandacht besteden aan de vergoedingen en de verstrekkingen die u naast de expatregeling hebt betaald of verstrekt. Want het is niet toegestaan om naast de expatregeling ook de werkelijke extraterritoriale kosten gericht vrijgesteld te vergoeden of te verstrekken.

19.4.9 Vluchtelingen en de vergoeding van extraterritoriale kosten

Werknemers die naar Nederland zijn gekomen voor het verrichten van werkzaamheden (zogenoemde ingekomen werknemers) kunnen gebruikmaken van de gerichte vrijstelling voor extraterritoriale kosten als ook aan de overige voorwaarden wordt voldaan. Als iemand naar Nederland is gekomen vanwege bijvoorbeeld het ontvluchten van een oorlog in eigen land, wordt niet voldaan aan de voorwaarden voor het zijn van ingekomen werknemer. Zie ook het standpunt van de kennisgroep KG:204:2022:36.

19.5 Werkkostenregeling in buitenlandsituaties

Hebt u grensoverschrijdende werknemers of werknemers die in het buitenland wonen én werken? Dan vindt u in deze paragraaf informatie over:

- werkkostenregeling en werknemers die wonen in Nederland en werken in het buitenland (zie paragraaf 19.5.1)
- werkkostenregeling en werknemers die wonen in het buitenland en werken in Nederland (zie paragraaf 19.5.2)
- werkkostenregeling en werknemers die wonen en werken in het buitenland (zie paragraaf 19.5.3)
- werkkostenregeling en buitenlandse werknemers die zijn opgenomen in een Nederlandse salarisadministratie (zie paragraaf 19.5.4).
- overzicht buitenlandsituaties en werkkostenregeling (zie paragraaf 19.5.5)

Zie hoofdstuk 10 en 22 voor meer informatie over de systematiek van de werkkostenregeling.
Wat we bedoelen met ‘wonen in Nederland’ en hoe u dat kunt vaststellen, leest u in paragraaf 2.3.3.

19.5.1 Werkkostenregeling en werknemers die wonen in Nederland en werken in het buitenland

Voor werknemers die wonen in Nederland en (ook) voor u werken in het buitenland, gelden dezelfde regels als voor werknemers die wonen en werken in Nederland: het loon en de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van deze werknemers vallen onder de werkkostenregeling.

Het kan zijn dat (een deel van) het loon van deze werknemers niet in Nederland belast is, bijvoorbeeld door een verdrag ter voorkoming van dubbele belasting. Als dat het geval is, gaat u voor het berekenen van de eindheffing werkkostenregeling in eerste instantie toch uit van het volledige loon, inclusief de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen. Vervolgens past u op het loon van de werknemer dat in het andere land wordt belast, de regels ter voorkoming van dubbele belasting toe. Hiermee voorkomt u dat dit deel van het loon ook in Nederland wordt belast.

Als u de vrije ruimte overschrijdt, vervalt een deel van de eindheffing. Dit deel kunt u op 2 manieren berekenen:
- met de collectieve methode
- met de individuele methode

U moet voor alle werknemers met belast loon in het buitenland dezelfde methode gebruiken.

Let op
Als u de regels ter voorkoming van dubbele belasting niet toepast, belast u het volledige loon. U houdt dan te veel loonbelasting in. Uw werknemer kan deze loonbelasting via zijn aangifte inkomstenbelasting terugvragen. In dit geval betaalt u wel de volledige eindheffing; er vervalt dus geen deel van de eindheffing.

Collectieve methode
Bij de collectieve methode berekent u het deel van de eindheffing dat vervalt als volgt:
- Neem het deel van het totale fiscale loon van alle werknemers dat niet in Nederland is belast.
- Deel dit door het totale fiscale loon van alle werknemers.
- Vermenigvuldig de uitkomst van deze breuk met de eindheffing die u moet betalen.

Bij deze methode hoeft u de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen niet per werknemer bij te houden.

Voorbeeld
U hebt 2 werknemers:
- Werknemer A woont in Nederland en werkt 50% van zijn tijd voor u in België. Hij verdient met zijn werk in België 50% van zijn loon. De vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die hij krijgt, zijn evenredig toe te rekenen aan zijn werk in Nederland en België. Deze werknemer heeft een loon van € 100, inclusief € 10 aan vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen. Daarvoor geldt geen gerichte vrijstelling of nihilwaardering. De vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voldoen aan de gebruikelijkheidseis. U wijst ze aan als eindheffingsloon. Het belastbare loon van deze werknemer is dan € 90. Omdat de werknemer 50% van het loon verdient met werk in België en dit loon volgens het belastingverdrag daar belast is, is het loon van werknemer A dat u in Nederland moet belasten € 45.
- Werknemer B woont en werkt in Nederland. Hij heeft een loon van € 100, inclusief € 5 aan vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen. Daarvoor geldt geen gerichte vrijstelling of nihilwaardering. De vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voldoen aan de gebruikelijkheidseis. U wijst ze aan als eindheffingsloon. Het belastbare loon van deze werknemer is dus € 95.

Berekening van de eindheffing
- Het totale fiscale loon van alle werknemers is € 185. Uw vrije ruimte is bijvoorbeeld 3% van € 185 = € 5,55.
- U overschrijdt uw vrije ruimte met € 9,45 (€ 15 - € 5,55). Hierover moet u 80% eindheffing betalen: € 7,56.
- Het totale fiscale loon van alle werknemers dat niet in Nederland is belast, is € 45. € 45 gedeeld door het totale fiscale loon van alle werknemers (€ 185) is 24%.
- Het deel van de eindheffing dat niet in Nederland is belast, is € 7,56 x 24% = € 1,81.
- U betaalt een eindheffing van € 7,56 - € 1,81 = € 5,75.

Individuele methode
Bij de individuele methode berekent u het deel van de eindheffing dat vervalt, als volgt:
- Neem het deel van de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van de werknemer dat toe te rekenen is aan werk met loon dat niet in Nederland is belast.
- Deel dit door het totaalbedrag van de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van alle werknemers.
- Vermenigvuldig de uitkomst van deze breuk met de eindheffing die u moet betalen.

Bij deze methode moet u de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen per werknemer met belast loon in het buitenland bijhouden.

Voorbeeld
U hebt dezelfde 2 werknemers A en B als bij het voorbeeld van de collectieve methode hierboven.

Berekening van de eindheffing
- Het totale fiscale loon van alle werknemers is € 185. Uw vrije ruimte is bijvoorbeeld 3% van € 185 = € 5,55.
- U overschrijdt uw vrije ruimte met € 9,45 (€ 15 - € 5,55). Hierover moet u 80% eindheffing betalen: € 7,56.
- Het deel van de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van werknemer A dat toe te rekenen is aan werk met loon dat niet in Nederland is belast, is € 5.
- Het totaalbedrag van de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van alle werknemers is € 15. € 5 gedeeld door het totale bedrag van de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen (€ 15) is 33,3%.
- Het deel van de eindheffing dat niet in Nederland is belast, is € 7,56 x 33,3% = € 2,52.
- U betaalt een eindheffing van € 7,56 - € 2,52 = € 5,04.

19.5.2 Werkkostenregeling en werknemers die wonen in het buitenland en werken in Nederland

Voor werknemers die wonen in het buitenland en voor u werken in Nederland, gelden dezelfde regels als voor werknemers die wonen en werken in Nederland: het loon en de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van deze werknemers vallen onder de werkkostenregeling.

Als de werknemer ook in een ander land voor u werkt
Werkt deze werknemer ook voor u in zijn woonland of in een ander land? Dan is misschien (een deel van) zijn loon niet in Nederland belast, bijvoorbeeld door een verdrag ter voorkoming van dubbele belasting. Als dat het geval is, gaat u voor het berekenen van de eindheffing werkkostenregeling in eerste instantie toch uit van het volledige loon, inclusief de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen. Vervolgens past u op het loon van de werknemer dat in het andere land wordt belast de regels ter voorkoming van dubbele belasting toe. Hiermee voorkomt u dat dit deel van het loon ook in Nederland wordt belast.

Als u de vrije ruimte overschrijdt, vervalt een deel van de eindheffing. Dit deel kunt u op 2 manieren berekenen: met de collectieve methode of de individuele methode (zie paragraaf 19.5.1).

Let op
Als u de regels ter voorkoming van dubbele belasting niet toepast, belast u het volledige loon. U houdt dan te veel loonbelasting in. Uw werknemer kan deze loonbelasting via zijn aangifte inkomstenbelasting terugvragen. In dit geval betaalt u wel de volledige eindheffing; er vervalt dus geen deel van de eindheffing.

19.5.3 Werkkostenregeling en werknemers die wonen en werken in het buitenland

Voor werknemers die wonen en werken in het buitenland, bepaalt u op de gebruikelijke manier of ze werknemer zijn voor de loonbelasting (zie paragraaf 19.2.2, 19.2.3 en 19.3).

Geen werknemer

Als uw werknemer in het buitenland woont en werkt, is hij mogelijk geen werknemer voor de loonbelasting, zie paragraaf 19.2.2, 19.2.3 en 19.3. Dan betaalt u geen loonbelasting en vallen het loon en de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen niet onder de werkkostenregeling.

Wel werknemer

Is uw werknemer, die in het buitenland woont en werkt, wel werknemer voor de loonbelasting?
Dan vallen het loon en de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen wel onder de werkkostenregeling. Maar misschien is (een deel van) zijn loon niet in Nederland belast, bijvoorbeeld door een verdrag ter voorkoming van dubbele belasting. Als dat het geval is, gaat u bij het berekenen van de eindheffing werkkostenregeling in 1e instantie toch uit van het volledige loon, inclusief de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen. Vervolgens past u op het loon van de werknemer dat in het andere land wordt belast, de regels ter voorkoming van dubbele belasting toe. Hiermee voorkomt u dat dit deel van het loon ook in Nederland wordt belast.

Als u de vrije ruimte overschrijdt, vervalt een deel van de eindheffing. Dit deel kunt u op 2 manieren berekenen: met de collectieve methode of met de individuele methode (zie paragraaf 19.5.1).

> **Let op**
> Als u de regels ter voorkoming van dubbele belasting niet toepast, belast u het volledige loon. U houdt dan te veel loonbelasting in. Uw werknemer kan deze loonbelasting via zijn aangifte inkomstenbelasting terugvragen. In dit geval betaalt u wel de volledige eindheffing; er vervalt dus geen deel van de eindheffing.

19.5.4 Werkkostenregeling en buitenlandse werknemers in Nederlandse salarisadministratie

Als uw bedrijf deel uitmaakt van het Nederlandse onderdeel van een internationale onderneming (multinational), dan mag u een buitenlandse werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met een ander concernonderdeel en dus niet bij u in dienst is, opnemen in uw Nederlandse salarisadministratie. Hiervoor is het vereist dat er een beschikking voor de verlegging van de inhoudingsplicht is afgegeven, zie hiervoor paragraaf 19.1.1. Deze werknemer blijft dan formeel in dienst bij een buitenlands onderdeel van de multinational, maar u betaalt voor deze werknemer loonbelasting in Nederland. In dit geval geldt de werkkostenregeling voor deze werknemer, net als voor uw andere werknemers die in Nederland werken.

U houdt rekening met de eventuele vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die het buitenlandse onderdeel van de multinational aan de werknemer geeft. U beoordeelt of deze vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen in Nederland als gericht vrijgestelde vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling gelden en of ze binnen de normbedragen blijven. Als dat niet het geval is, zijn deze vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen loon van de werknemer. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

19.5.5 Overzicht buitenlandsituaties en werkkostenregeling

In het schema hieronder ziet u in welke situaties u bij grensoverschrijdende werknemers gebruik kunt maken van de werkkostenregeling.

Situatie	Gevolg
De werknemer is geen werknemer voor de loonbelasting.	Het loon, de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen vallen niet onder de werkkostenregeling.
De werknemer is werknemer voor de loonbelasting en het loon is in Nederland belast.	Het loon, de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen vallen onder de werkkostenregeling.
De werknemer is werknemer voor de loonbelasting. Het loon is (gedeeltelijk) niet belast in Nederland, bijvoorbeeld door een belastingverdrag. U houdt wel loonbelasting in.	De vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikking-stellingen vallen onder de werkkostenregeling. Als u de regels ter voorkoming van dubbele belasting toepast, vervalt het deel van de eindheffing dat te maken heeft met het loon dat niet in Nederland is belast. U kunt dit deel berekenen met de collectieve of de individuele methode.
U betaalt de werkelijke extraterritoriale kosten voor uw werknemer of u vergoedt hem die kosten.	Voor de vergoedingen en verstrekkingen geldt een gerichte vrijstelling als u deze aanwijst als eindheffingsloon.
U maakt gebruik van de expatregeling en u vergoedt of verstrekt daarnaast ook nog werkelijke extraterritoriale kosten voor uw werknemer.	U kunt kiezen voor verstrekking van de werkelijke extraterritoriale kosten of voor toepassing van de forfaitaire vergoeding. Als u ervoor kiest om de expatregeling toe te passen en u daarnaast ook de werkelijke extraterritoriale kosten aan een werknemer vergoedt, dan is die vergoeding loon van de werknemer.

19.6 Vrijstelling van aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen voor uw werknemers

U mag onder bepaalde voorwaarden de loonbelasting/premie volksverzekeringen die u moet inhouden, afstemmen op de inkomstenbelasting en eventuele premie volksverzekeringen die uw werknemer moet betalen. Als u met uw werknemer een nettoloon hebt afgesproken, kunt u met deze werkwijze snel en definitief het juiste bedrag afrekenen. En uw werknemer hoeft dan geen aangifte inkomstenbelasting te doen. Deze vereenvoudigde werkwijze geldt voor:

- een werknemer die in het buitenland woont en in Nederland werkt, en die alleen looninkomsten in Nederland heeft
- een werknemer die uit een ander land is geworven of vanuit een ander land is uitgezonden om in Nederland te werken
  Als deze werknemer in Nederland woont, van de expatregeling gebruikmaakt en valt onder het overgangsrecht, kan hij kiezen voor de zogenoemde partiële buitenlandse belastingplicht, zie paragraaf 19.4.7. In dat geval wordt de werknemer voor de heffing in de inkomstenbelasting in box 2 en 3 behandeld als een niet-inwoner. Vaak kan de belastingheffing in Nederland daardoor beperkt worden tot het genoten loon.

  Let op
  De partiële buitenlandse belastingplicht is per 2025 afgeschaft. De vereenvoudigde werkwijze geldt niet voor werknemers, die in Nederland wonen en niet (langer) kunnen kiezen voor partiële buitenlandse belastingplicht. Meer informatie hierover vindt u in paragraaf 19.4.7.

Om deze vereenvoudigde werkwijze toe te kunnen passen, moet u werkafspraken met ons maken en moet u onze goedkeuring schriftelijk vastleggen.

Om onze goedkeuring te krijgen, moet u in ieder geval aan de volgende voorwaarden voldoen:
- De werknemer heeft alleen inkomsten van u en geen andere inkomsten in Nederland.
- U kunt en wilt de volledige loonberekening uitvoeren en u hebt daarvoor de benodigde deskundigheid – intern of extern – beschikbaar.
- U hebt een informatiesysteem waarmee u op tijd en volledig (met alle loongerelateerde elementen) de loonadministratie voert.
- U bent verantwoordelijk voor het volledig en juist verwerken van de loonadministratie en u kunt daarop worden aangesproken.
- De werknemer verklaart schriftelijk met deze werkwijze in te stemmen en u bewaart deze verklaring bij de loonadministratie.

U mag deze werkwijze alleen toepassen nadat wij u goedkeuring hebben gegeven en hierover werkafspraken met u hebben gemaakt. Voor goedkeuring overlegt u met uw belastingkantoor.

Verwerking van de werkafspraken in de loonadministratie
Hoe u de werkafspraken in uw loonadministratie verwerkt, leest u hieronder.

Eind van het jaar: eenmalige berekening
Bij de uitvoering van de werkafspraken kunt u in december of direct na afloop van het jaar een jaarberekening in de salarisadministratie maken. U stelt dan de loonbelasting/premie volksverzekeringen vast op het juiste bedrag aan inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen dat u moet betalen. U houdt daarbij rekening met het woonland van de werknemer voor de berekening van de heffingskortingen.
U houdt geen rekening met de kwalificerende buitenlandse belastingplicht voor de inkomstenbelasting.
U neemt de loonbelasting/ premie volksverzekeringen die u op deze manier berekent, mee in de laatste aangifte over het kalenderjaar.

De kosten van de verwerking van de eenmalige berekening in de loonadministratie vormen geen loon voor de werknemer.

In de loop van het jaar: loongegevens inschatten
Door het jaar heen moet u de loongegevens, die u per loontijdvak nodig hebt voor de jaarberekening, zo goed mogelijk inschatten. Gegevens die redelijkerwijs later bekend zijn dan in het loontijdvak, mogen mee naar de hiervoor genoemde jaarberekening.

Corrigeren
In de volgende gevallen corrigeert u direct:
- U hebt fouten gemaakt, bijvoorbeeld door nagekomen informatie.
- De dienstbetrekking met de werknemer eindigt in de loop van het jaar.

Let op
Uw werknemer heeft alleen over de periode dat hij verzekerd is in Nederland recht op het premiedeel van de heffingskortingen. De werknemer heeft recht op het belastingdeel van de heffingskortingen als hij in Nederland woont. Wat we bedoelen met 'wonen in Nederland' en hoe u dat kunt vaststellen, leest u in paragraaf 2.3.3. Woont uw werknemer het hele jaar in het buitenland, dan houdt u bij het inhouden van de loonbelasting geen rekening met het belastingdeel van de heffingskortingen. Op deze regel bestaan uitzonderingen: uw werknemer heeft wel recht op het belastingdeel van de arbeidskorting voor de periode dat hij woont in een land uit de landenkring (zie paragraaf 9.3.7). Woont de werknemer in België, Suriname of Aruba, dan bestaat ook recht op het belastingdeel van de algemene heffingskorting.

Houdt u bij uw werknemer wel rekening met de arbeidskorting of de algemene heffingskorting? Ga dan uit van zijn totale loon en niet alleen van het loon dat u in Nederland belast (anders berekent u te veel arbeidskorting, zie paragraaf 24.1.2). Dat totale loon neemt u ook als fiscaal loon op.

Een uitgezonden persoon in privaatrechtelijke dienstbetrekking, die feitelijk niet in Nederland woont maar wel geacht wordt inwoner van Nederland te blijven, kunt u voor de heffingskortingen gelijk behandelen als een inwoner van Nederland.

19.7 Brexit

Het Verenigd Koninkrijk (hierna: VK) heeft op 31 januari 2020 de Europese Unie verlaten. Dit heeft gevolgen voor de loonbelasting, inkomstenbelasting en sociale zekerheidspositie van werknemers, die in de EU-lidstaten en het VK werken. In Bijlage 5: Brexit leggen wij uit wat de gevolgen voor u als werkgever en voor uw werknemers zijn.

19.8 Thuiswerken en vaste inrichting België

De Nederlandse en Belgische overheid hebben een overeenkomst gesloten om werkgevers duidelijkheid te geven over de fiscale gevolgen bij thuiswerkende werknemers. Hiermee wordt onzekerheid weggenomen over de fiscale gevolgen van het thuiswerken door werknemers die aan de andere kant van de grens wonen. De overeenkomst geeft een verduidelijking over het bestaande belastingverdrag tussen Nederland en België, waarbij ook een praktische handreiking wordt geboden die geldt vanaf de publicatiedatum van 8 december 2023. Meer informatie vindt u in de gepubliceerde overeenkomst.

20 Werken over de grens: sociale zekerheid

In de situatie dat uw werknemer grensoverschrijdend werkt, gelden aparte regels en verdragen voor de loonbelasting en voor de sociale zekerheid (volksverzekeringen, de Zorgverzekeringswet (Zvw) en werknemersverzekeringen). In dit hoofdstuk leest u hoe u in grensoverschrijdende situaties omgaat met de premie volksverzekeringen, de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. In hoofdstuk 19 leest u hoe u in deze situatie omgaat met de loonbelasting.

Er zijn veel algemene regels en uitzonderingen op die regels als het gaat om sociale zekerheid en grensoverschrijdend werken. De hoofdregel is dat uw werknemer verzekerd is voor de sociale verzekeringen in het land waar hij werkt. In dit handboek voert het te ver om alle regels en uitzonderingen op te nemen. Daarom verwijzen wij regelmatig naar de Sociale Verzekeringsbank (SVB) voor verdere informatie. U kunt de SVB bereiken op (020) 656 52 77 of kijk op svb*nl Neem ook contact op met de SVB als uw werknemer niet alleen voor u werkt. Dat is bijvoorbeeld het geval als uw werknemer nog een werkgever heeft of ook als zelfstandige werkt. Detailinformatie vindt u ook in de SVB beleidsregels.

In dit hoofdstuk behandelen wij de volgende onderwerpen:
- algemene uitleg over sociale zekerheid bij grensoverschrijdende arbeid (zie paragraaf 20.1)
- meest voorkomende gevallen van grensoverschrijdende arbeid (zie paragraaf 20.2)
- bijzondere situaties (zie paragraaf 20.3)
- (COVID-19 en) thuiswerken (zie paragraaf 20.4)
- Verenigd Koninkrijk (Brexit) (zie paragraaf 20.5)

20.1 Algemene uitleg over sociale zekerheid bij grensoverschrijdende arbeid

Bij het vaststellen van de verzekeringsplicht van uw werknemer bij grensoverschrijdende arbeid zijn er verschillende regels voor:
- de landen die vallen onder de Europese socialezekerheidsverordeningen nr. 883/2004 en nr. 987/2009 (hierna: verordeningslanden) (zie paragraaf 20.1.1)
- de landen waarmee Nederland een socialezekerheidsverdrag heeft gesloten (hierna: sociaalverdragslanden) (zie paragraaf 20.1.2)
- alle andere landen (zie paragraaf 20.1.3)

20.1.1 Wonen/werken in een verordeningsland

Als uw werknemer de nationaliteit heeft van 1 van de verordeningslanden (zie hierna) en in 1 of meer van deze landen woont en werkt, bepalen de basisverordening nr. 883/2004 en de toepassingsverordening nr. 987/2009 (hierna: de verordeningen) welke nationale socialezekerheidswetgeving van toepassing is.

De nationale socialezekerheidswetgeving bepaalt of uw werknemer verzekerd is en of u en uw werknemer premies moeten betalen voor de sociale verzekeringen. In verband met de leesbaarheid bedoelen wij in het vervolg van dit hoofdstuk met ‘de werknemer is verzekerd in een land’ dat de socialezekerheidswetgeving van dat land van toepassing is.

Onder voorwaarden gelden de verordeningen ook voor werknemers met een andere nationaliteit dan die van een verordeningsland. Voor meer informatie over deze werknemers kunt u contact opnemen met de SVB.

Verordeningslanden
De verordeningslanden zijn de EER-landen en Zwitserland.

De EER bestaat uit:
- alle EU-landen
- Liechtenstein
- Noorwegen
- IJsland

De EU-landen zijn:
- België
- Bulgarije
- Cyprus
  Voor de delen waarover de regering van de Republiek Cyprus niet feitelijk het gezag uitoefent kunnen uitzonderingen van toepassing zijn.
- Denemarken
- Duitsland
- Estland
- Finland
- Frankrijk
- Griekenland
- Hongarije
- Ierland
- Italië
- Kroatië
- Letland
- Litouwen
- Luxemburg
- Malta
- Nederland
- Oostenrijk
- Polen
- Portugal
- Roemenië
- Slovenië
- Slowakije
- Spanje
- Tsjechië
- Zweden

Verordeningen sociale zekerheid
Omdat de regels van de verordeningen zich vaak lastig laten doorgronden, hebben wij samen met de SVB, UWV en het Zorginstituut Nederland een toelichting op de verordeningen geschreven. U kunt de Toelichting Europese basisverordening en de Toelichting Europese toepassingsverordening downloaden van belastingdienst*nl

20.1.2 Wonen/werken in een sociaalverdragsland

Nederland heeft socialezekerheidsverdragen met aanwijsregels voor de verzekeringsplicht gesloten met de volgende landen:

- Australië
- Bosnië-Herzegovina
- Canada (inclusief Quebec)
- Chili
- China
- Egypte
- India
- Israël (met uitzondering van Gazastrook, Westelijke Jordaanoever, Oost-Jeruzalem en Golan)
- Japan
- Kaapverdië
- Kanaaleilanden (Jersey, Guernsey, Alderney, Herm, Jethou)[1]
- Macedonië
- Man (eiland)[1]
- Marokko
- Montenegro
- Nieuw-Zeeland
- Servië
- Tunesië
- Turkije
- Uruguay
- Verenigde Staten van Amerika
- Verenigd Koninkrijk – Handels- en samenwerkingsovereenkomst (vanaf 1 januari 2021)[2]
- Zuid-Korea

Deze verdragen regelen welke socialezekerheidswetgeving van toepassing is en in welk land u en uw werknemer premies sociale verzekeringen moeten betalen. De voorwaarden hiervoor kunnen per verdragsland verschillen. U kunt de socialezekerheidsverdragen raadplegen in de verdragenbank van de overheid. Voor meer informatie over deze verdragen kunt u contact opnemen met de SVB.

20.1.3 Wonen/werken in alle andere landen

Woont u als werkgever in Nederland of bent u hier gevestigd? En werkt uw werknemer in het buitenland, maar niet in een verordeningsland en niet in een sociaalverdragsland? In dat geval bepalen de nationale wetgevingen van Nederland en het land waar de werknemer werkt, waar de werknemer sociaal verzekerd is. In Nederland zijn het Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen en het Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden werknemersverzekeringen van belang. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de SVB.

20.2 Meest voorkomende gevallen van grensoverschrijdende arbeid

In deze paragraaf behandelen we de volgende 3 situaties:

- Uw werknemer woont in Nederland en werkt (ook) in het buitenland (zie paragraaf 20.2.1).
- Uw werknemer woont in het buitenland en werkt (ook) in Nederland (zie paragraaf 20.2.2).
- Uw werknemer woont en werkt (ook) in het buitenland (zie paragraaf 20.2.3).

---

1 Dit is op grond van het Verdrag inzake sociale zekerheid tussen het Koninkrijk der Nederlanden en het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, dat op de Kanaaleilanden en het eiland Man betrekking heeft.

2 De regels over de Handels- en samenwerkingsovereenkomst zijn uitgewerkt in de Brexit bijlage.

Ook vindt u hier een stroomschema waarmee u kunt bepalen in welk land uw werknemer in grensoverschrijdende situaties met verordeningslanden verzekerd is (zie paragraaf 20.2.4).

Wat we bedoelen met 'wonen in Nederland' en hoe u dat kunt vaststellen, leest u in paragraaf 2.3.3.

Let op
Met ingang van 1 juli 2023 bestaat in relatie tot een aantal verordeningslanden de mogelijkheid om gebruik te maken van een regeling voor grensoverschrijdend telewerken. Meer informatie leest u in paragraaf 20.4.

20.2.1 Uw werknemer woont in Nederland en werkt in het buitenland

De regels voor de premie volksverzekeringen, de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw zijn afhankelijk van de vraag in welk land uw werknemer werkt. U vindt in deze paragraaf informatie over de volgende situaties en de gevolgen hiervan voor uw loonadministratie en aangifte loonheffingen:

- Uw werknemer woont in Nederland en werkt in een verordeningsland.
- Uw werknemer woont in Nederland en werkt in een sociaalverdragsland.
- Uw werknemer woont in Nederland en werkt in 1 van de andere landen.

Uw werknemer woont in Nederland en werkt in een verordeningsland

Als de verordeningen op uw werknemer van toepassing zijn (zie paragraaf 20.1.1) en uw werknemer in Nederland woont, geldt het volgende:

- Voor bepaalde groepen werknemers gelden bijzondere regels: voor personen in publiekrechtelijke dienstbetrekking, werknemers met een vrijwillige verzekering, bestuurders en commissarissen, uitkerings- en pensioengerechtigden, artiesten en beroepssporters, stagiairs, militairen, Rijnvarenden, zeevarenden in internationale wateren en cockpit- of cabinepersoneel in de burgerluchtvaart. Zie voor meer informatie paragraaf 20.3 of neem contact op met de SVB.
- Als de werknemer alleen in 1 ander verordeningsland werkt, is hij in principe verzekerd in dat land (er bestaan uitzonderingen bij detachering; zie hierna).
- Als de werknemer in meerdere verordeningslanden werkt, is hij in Nederland verzekerd mits hij een substantieel deel van zijn werkzaamheden in Nederland verricht. Er is in elk geval sprake van een substantieel deel als hij voor ten minste 25% van zijn contractuele werktijd in Nederland werkt of als hij ten minste 25% van zijn loon in Nederland verdient. Zie ook de speciale regels voor grensoverschrijdend telewerken, die in paragraaf 20.4 zijn opgenomen.
- Als de werknemer in meerdere verordeningslanden werkt en hij minder dan 25% van zijn tijd in Nederland werkt en u als zijn werkgever in Nederland bent gevestigd, is hij verzekerd in Nederland.
- Als u een werknemer tijdelijk detacheert naar een ander verordeningsland, kan die werknemer in Nederland verzekerd blijven voor de volksverzekeringen, Zvw en werknemersverzekeringen. Hiervoor gelden de volgende cumulatieve voorwaarden:
  - De werknemer is onmiddellijk vóór het begin van de detachering tenminste 1 maand in Nederland verzekerd.
  - U detacheert de werknemer niet als vervanger van een eerder gedetacheerde collega. Het verbod op vervanging geldt ook als de werknemer een gedetacheerde werknemer van een andere werkgever vervangt, zelfs als die werkgever in een andere lidstaat is gevestigd.
  - Er blijft een rechtstreekse relatie bestaan tussen u als werkgever en uw werknemer. Hier is onder meer sprake van als de werkzaamheden plaatsvinden voor uw rekening, een gezagsverhouding blijft bestaan tussen u als werkgever en uw werknemer, de arbeidsovereenkomst tussen u en uw werknemer blijft bestaan en het salaris van uw werknemer direct of indirect door u wordt betaald.
  - De werknemer werkt normaal gesproken in Nederland.
  - De onderneming waarnaar u uw werknemer hebt gedetacheerd, stelt de werknemer niet ter beschikking van een andere onderneming (doorlenen).

Voor detachering geldt het volgende:

- detachering van maximaal 24 maanden
  Als de detachering naar verwachting niet langer duurt dan 24 maanden, blijft de werknemer in Nederland verzekerd voor de sociale verzekeringen. Hiervoor moet u voor, tijdens of na de detachering een A1-verklaring aanvragen bij de SVB. Deze verklaring dient als bewijs dat de werknemer in Nederland verzekerd blijft.
- detachering langer dan 24 maanden
  Als de detachering naar verwachting langer duurt dan 24 maanden, kan de werknemer op verzoek voor een periode van maximaal 5 jaar in Nederland verzekerd blijven voor de sociale verzekeringen. Hiervoor vraagt u een zogenoemde artikel-16-overeenkomst aan bij de SVB. Deze overeenkomst dient als bewijs dat de werknemer in Nederland verzekerd blijft.

Voor meer informatie over de voorwaarden en gevolgen van detachering voor de sociale verzekeringen kunt u contact opnemen met de SVB.

Uw werknemer woont in Nederland en werkt in een sociaalverdragsland

Hebt u een werknemer gedetacheerd naar 1 van de sociaalverdragslanden? Dan kan die werknemer voor 1 of meer jaren in Nederland sociaal verzekerd blijven. Dat kan alleen als u aan de voorwaarden voor detachering voldoet. Deze voorwaarden kunnen per verdrag verschillen. In ieder geval gelden de volgende cumulatieve voorwaarden:

- De werknemer is onmiddellijk vóór het begin van de detachering tenminste 1 maand in Nederland verzekerd.
- U detacheert de werknemer niet als vervanger van een eerder gedetacheerde collega. Het verbod op vervanging geldt ook als de werknemer een gedetacheerde werknemer van een andere werkgever vervangt, zelfs als die werkgever in een ander land is gevestigd.
- Er blijft een rechtstreekse relatie bestaan tussen u als werkgever en uw werknemer. Hiervan is onder meer sprake als de werkzaamheden plaatsvinden voor uw rekening, een gezagsverhouding blijft bestaan tussen u als werkgever en uw werknemer, de arbeidsovereenkomst tussen u en uw werknemer blijft bestaan en het salaris van uw werknemer direct of indirect door u wordt betaald.
- De werknemer werkt normaal gesproken in Nederland.
- De onderneming waarnaar u uw werknemer hebt gedetacheerd, stelt de werknemer niet ter beschikking van een andere onderneming (doorlenen).

Voor meer informatie over de voorwaarden en gevolgen van detachering voor de sociale verzekeringen kunt u de website van de SVB raadplegen of contact opnemen met de SVB.

Uw werknemer woont in Nederland en werkt in 1 van de andere landen

Werkt uw werknemer in het buitenland, maar niet in een verordeningsland en niet in een sociaalverdragsland? Dan bepalen de nationale wetgevingen van Nederland en het land waar uw werknemer werkt, waar de werknemer sociaal verzekerd is. De algemene regel in deze situatie is dat deze werknemer in Nederland sociaal verzekerd is. Een werknemer, die in het buitenland werkt en in het werkland is verzekerd tegen langdurige arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, is in Nederland niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Het is ook mogelijk dat deze werknemer op grond van de nationale wetgevingen in beide landen is verzekerd of juist helemaal niet is verzekerd.

Neem voor meer informatie contact op met de SVB.

Loonadministratie en aangifte loonheffingen

Als een werknemer in Nederland verzekerd is, neemt u hem op in uw loonadministratie (zie hoofdstuk 3). Betalingen aan deze werknemer verwerkt u in uw aangifte loonheffingen. Besteed hierbij extra aandacht aan het gebruik van de juiste codes voor de loonbelastingtabel. U kunt deze codes downloaden van belastingdienst*nlHet is mogelijk dat u over het loon van deze werknemer geen loonbelasting hoeft in te houden (zie hoofdstuk 19 voor loonbelasting in grensoverschrijdende situaties).

Als uw werknemer binnen 1 dienstbetrekking zowel in Nederland als in het buitenland werkt, dan kan dat ertoe leiden dat er over dat loon deels in Nederland en deels in het buitenland loonbelasting moet worden betaald. Dat wordt ook wel een 'salarysplit' genoemd. Voor meer informatie over het verwerken van een salarysplit in de aangifte loonheffingen, zie de Bijlage Salarysplit.

Als de werknemer in een ander land gaat werken, moet u dit melden bij de SVB. Hierdoor kan de SVB bepalen in welk land de werknemer na deze verandering is verzekerd. Als een werknemer is verzekerd in een ander land dan in Nederland, moet u premies betalen in het land waar de werknemer verzekerd is. U moet zich dan melden bij de bevoegde instantie van het land waar de werknemer is verzekerd. Vraag in zo'n situatie aan die instantie hoe u de premies moet betalen.

20.2.2 Uw werknemer woont in het buitenland en werkt in Nederland

De regels voor de premie volksverzekeringen, de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw zijn afhankelijk van de vraag in welk land uw werknemer woont. U vindt in deze paragraaf informatie over de volgende situaties en de gevolgen hiervan voor uw loonadministratie en aangifte loonheffingen:

- Uw werknemer woont in een verordeningsland en werkt in Nederland.
- Uw werknemer woont in een sociaalverdragsland en werkt in Nederland.
- Uw werknemer woont in 1 van de andere landen en werkt in Nederland.

Uw werknemer woont in een verordeningsland en werkt in Nederland

Als de verordeningen op uw werknemer van toepassing zijn (zie paragraaf 20.1.1) en uw werknemer in het buitenland woont, geldt het volgende:

- Voor bepaalde groepen werknemers gelden bijzondere regels: voor personen in publiekrechtelijke dienstbetrekking, werknemers met een vrijwillige verzekering, bestuurders en commissarissen, uitkerings- en pensioengerechtigden, artiesten en beroepssporters, stagiairs, militairen, Rijnvarenden, zeevarenden in internationale wateren en cockpit- of cabinepersoneel in de burgerluchtvaart.
  Neem voor meer informatie contact op met de SVB.
- De werknemer is in principe verzekerd in Nederland als hij alleen in Nederland werkt.
- **Let op!** Bij detachering kan dat anders zijn. De werknemer blijft dan vaak verzekerd in zijn woonland.
- De werknemer is niet in Nederland verzekerd als hij voldoet aan de volgende 2 voorwaarden:
  - Hij werkt in Nederland en ook in zijn woonland.
  - Hij werkt voor ten minste 25% van zijn contractuele werktijd in zijn woonland of hij verdient ten minste 25% van zijn loon in zijn woonland.
- De werknemer is verzekerd in Nederland als hij voldoet aan de volgende 2 voorwaarden:
  - Hij werkt bij u en 1 of meer andere werkgevers in Nederland.
  - Hij werkt minder dan 25% van zijn contractuele werktijd in zijn woonland of hij verdient minder dan 25% van zijn loon in zijn woonland. Zie ook de speciale regels voor grensoverschrijdend telewerken, die in paragraaf 20.4 zijn opgenomen.
- De werknemer is verzekerd in Nederland als hij aan de volgende 2 voorwaarden voldoet:
  - Hij werkt bij u in Nederland en bij 1 of meer andere werkgevers in zijn woonland.
  - Hij werkt minder dan 25% van zijn contractuele werktijd in zijn woonland of hij verdient minder dan 25% van zijn loon in zijn woonland.
- De werknemer is verzekerd in zijn woonland als aan de volgende 3 voorwaarden is voldaan:
  - De werknemer werkt bij u in Nederland en bij 1 of meer andere werkgevers in andere verordeningslanden.
  - U en ten minste 1 andere werkgever zijn gevestigd in verschillende verordeningslanden, maar niet in het woonland van de werknemer.
  - De werknemer werkt minder dan 25% van zijn contractuele werktijd in zijn woonland of hij verdient minder dan 25% van zijn loon in zijn woonland.

Uw werknemer woont in een sociaalverdragsland en werkt in Nederland
Als uw werknemer in een sociaalverdragsland woont en in Nederland werkt, is hij meestal in Nederland verzekerd. Op deze regel zijn uitzonderingen die per verdrag verschillen.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de SVB.

Uw werknemer woont in 1 van de andere landen en werkt in Nederland
Woont uw werknemer in het buitenland, maar niet in een verordeningsland en niet in een sociaalverdragsland? Dan bepalen de nationale wetgevingen van Nederland en het land waar uw werknemer woont waar de werknemer sociaal verzekerd is. U kunt als vuistregel aanhouden dat de werknemer in Nederland verzekerd is voor de volksverzekeringen en de Zvw als hij bij u in echte dienstbetrekking is en u over zijn loon loonbelasting moet inhouden (zie paragraaf 19.2.2).

De werknemer, die in Nederland in echte dienstbetrekking werkt, zal meestal in Nederland verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Maar deze werknemer kan op grond van de nationale wetgevingen ook in beide landen verzekerd zijn, of juist helemaal niet verzekerd zijn.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de SVB (voor de volksverzekeringen) of met UWV (voor de werknemersverzekeringen).

Loonadministratie en aangifte loonheffingen
Als een werknemer in Nederland verzekerd is, neemt u hem op in uw loonadministratie (zie hoofdstuk 3). Betalingen aan deze werknemer verwerkt u in uw aangifte loonheffingen. Besteed hierbij extra aandacht aan het gebruik van de juiste codes voor de loonbelastingtabel. U kunt deze codes downloaden van belastingdienst*nl Het is mogelijk dat u over het loon van deze werknemer geen loonbelasting hoeft in te houden (zie hoofdstuk 19 voor loonbelasting in grensoverschrijdende situaties).

Als de werknemer ook in een ander land dan Nederland gaat werken, moet u dit melden bij de bevoegde instantie van het woonland van de werknemer. Hierdoor kan die instantie bepalen in welk land de werknemer na deze verandering is verzekerd. Als een werknemer is verzekerd in een ander land dan in Nederland, moet u premies betalen in het land waar de werknemer verzekerd is. U moet zich dan melden bij de bevoegde instantie van het land waar de werknemer is verzekerd. Vraag in zo'n situatie aan die instantie hoe u de premies moet betalen.

20.2.3 Uw werknemer woont en werkt in het buitenland
Als uw werknemer in het buitenland woont en werkt, is het mogelijk – bijvoorbeeld bij detachering – dat deze werknemer sociaal verzekerd is in Nederland.

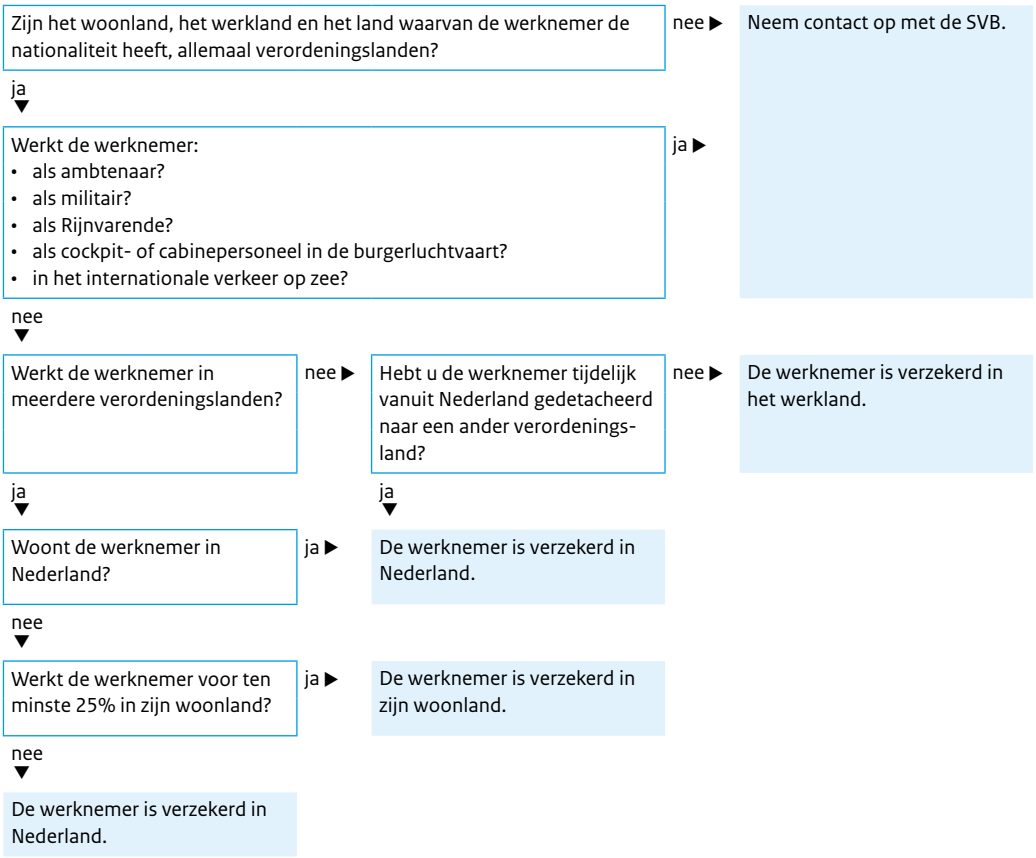
Neem voor meer informatie contact op met de SVB.

20.2.4 Stroomschema verordeningslanden
Aan de hand van het onderstaande stroomschema kunt u bepalen in welk verordeningsland uw werknemer in grensoverschrijdende situaties verzekerd is. Het uitgangspunt bij dit stroomschema is dat uw werknemer alleen voor u werkt. Als uw werknemer niet alleen voor u werkt, kunt u contact opnemen met de SVB. Dat is bijvoorbeeld het geval als uw werknemer nog een werkgever heeft of ook als zelfstandige werkt.

Voor grensoverschrijdende situaties met andere landen die niet onder de Europese socialezekerheidsverordening vallen, is er geen stroomschema. Neem in die situaties contact op met de SVB.

Zie paragraaf 20.1.1 voor alle situaties waarvoor de verordeningen gelden.

Stroomschema: Verordening nr. 883/2004



Let op
Met ingang van 1 juli 2023 bestaat in relatie tot een aantal verordeningslanden de mogelijkheid om gebruik te maken van een regeling voor grensoverschrijdend telewerken. Meer informatie leest u in paragraaf 20.4.

20.3 Bijzondere situaties

De volgende personen hebben een bijzondere status bij grensoverschrijdende werkzaamheden:
- werknemers met een vrijwillige verzekering (zie paragraaf 20.3.1)
- bestuurders en commissarissen (zie paragraaf 20.3.2)
- uitkerings- en pensioengerechtigden (zie paragraaf 20.3.3)
- artiesten en beroepssporters (zie paragraaf 20.3.4)
- stagiairs (zie paragraaf 20.3.5)
- werknemers in het internationaal transport en vliegverkeer (paragraaf 20.3.6)
- werknemers die worden uitgezonden door of namens de Nederlandse staat (zie paragraaf 20.3.7)

20.3.1 Werknemers met een vrijwillige verzekering

Als een werknemer die in Nederland woont in het buitenland gaat werken, is hij misschien niet meer in Nederland verzekerd voor de volksverzekeringen en de werknemersverzekeringen. Deze werknemer kan zich dan vrijwillig verzekeren. Hij kan bijvoorbeeld de opbouw van zijn AOW door laten lopen.

Over aanmelding voor de vrijwillige volksverzekeringen kan uw werknemer contact opnemen met de SVB. De aanvraag voor vrijwillige volksverzekeringen moet uw werknemer binnen één jaar na beëindiging van de verzekeringsplicht doen.
Over aanmelding voor de vrijwillige werknemersverzekeringen kan uw werknemer contact opnemen met UWV. De aanvraag voor vrijwillige werknemersverzekeringen moet de werknemer binnen dertien weken na beëindiging van de verzekeringsplicht doen.

Geeft u uw werknemer een vergoeding voor de premie van de vrijwillige volksverzekeringen, dan is deze vergoeding belast. Een vergoeding voor premie van de vrijwillige werknemersverzekeringen voor de WAO, WIA, ZW en de WW is onbelast, voor zover dit een vergoeding is voor de 'wettelijke werkgeverspremie'.

20.3.2 Bestuurders en commissarissen

In de verordeningen worden bestuurders en commissarissen alleen als werknemers beschouwd als zij zijn verzekerd voor de werknemersverzekeringen (zie hoofdstuk 7 voor meer informatie over de werknemersverzekeringen). Als een bestuurder of commissaris niet als een werknemer wordt beschouwd, neem dan contact op met de SVB.

20.3.3 Uitkerings- en pensioengerechtigden

Pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen moeten een verdragsbijdrage Wet langdurige zorg (Wlz) en een verdragsbijdrage Zvw inhouden op het loon van uitkeringsgerechtigden die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De uitkeringsgerechtigde woont in het buitenland.
- De uitkeringsgerechtigde heeft in zijn woonland recht op zorg ten laste van Nederland.
- De uitkeringsgerechtigde is niet verzekerd voor de Wlz en is dus ook niet verzekeringsplichtig voor de Zvw.

De verdragsbijdrage wordt ook wel pseudobijdrage genoemd.

Deze inhoudingen moet u niet opnemen in uw aangifte loonheffingen, maar betalen aan het CAK.
Zie voor meer informatie hetcak*nl

20.3.4 Artiesten en beroepssporters

Voor musici, artiesten en beroepssporters die niet wonen in een verordeningsland en die korte tijd in Nederland werken, gelden bijzondere regels. Zij zijn niet sociaal verzekerd in Nederland, ook al moet u loonbelasting inhouden. Meer informatie vindt u in de 'Handleiding Loonheffingen artiesten- en beroepssportersregeling'. U kunt de handleiding downloaden van belastingdienst*nl

20.3.5 Stagiairs

Als een buitenlandse stagiair bij u stage loopt, moeten u en uw stagiair premies sociale verzekeringen betalen over het loon dat de stagiair bij u verdient. Dat hoeft niet als aan de volgende 5 voorwaarden wordt voldaan:

- De stagiair verblijft 6 maanden of korter in Nederland.
- De stagiair loopt stage voor zijn studie of beroepsopleiding.
- U geeft alleen een vergoeding voor kosten van levensonderhoud en zakgeld. U of de stagiair moet de kosten van levensonderhoud kunnen onderbouwen met bonnen of betalingsbewijzen.
- U bewaart een kopie van de tewerkstellingsvergunning van de stagiair bij de loonadministratie.
  Als voor de stagiair geen tewerkstellingsvergunning verplicht is, bewaart u bij de loonadministratie een verklaring van de onderwijsinstelling waar de stagiair ingeschreven staat. Hierin moet vermeld staan welke opleiding de stagiair volgt en wat voor stage hij doorloopt.
- U geeft ons na afloop van het kalenderjaar met 'Uitbetaalde bedragen aan derden' door welke bedragen u de stagiair hebt betaald. Hoe u dit doet, leest u in paragraaf 1.3.

Voldoet u niet aan deze voorwaarden, dan kan het zijn dat op basis van de verordening, een socialezekerheidsverdrag of nationale wetgeving toch geen premies betaald hoeven te worden.
Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de SVB.

20.3.6 Werknemers in het internationaal transport en vliegverkeer

Verordeningen
Als de verordeningen van toepassing zijn geldt het volgende:
- De werknemer in het internationaal vliegverkeer is verzekerd in het land waar hij zijn thuisbasis heeft.
- Zeevarenden in internationale wateren zijn doorgaans verzekerd in het zogenoemde vlagland: het land waarvan het schip de vlag voert.
- Voor werknemers in het internationaal wegvervoer en vervoer over binnenwateren gelden de algemene regels. Bij vervoer over binnenwateren kan ook het Rijnvarendenverdrag van toepassing zijn.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de SVB.

Socialezekerheidsverdragen
In de socialezekerheidsverdragen met andere landen zijn bepalingen opgenomen over werknemers in het internationale transport en vliegverkeer. Deze bepalingen kunnen per verdrag anders zijn.

Andere landen
Is geen sprake van een verordeningsland of een sociaalverdragsland? Dan bepalen de nationale wetgevingen waar werknemers in het internationale transport en vliegverkeer verzekerd zijn. In Nederland zijn het Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen en het Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden werknemersverzekeringen van belang.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de SVB.

20.3.7 Werknemers die worden uitgezonden door of namens de Nederlandse staat

Verordeningen
Werknemers die door of namens de Nederlandse staat worden uitgezonden naar een verordeningsland, blijven in Nederland verzekerd.

Socialezekerheidsverdragen
Voor werknemers die door of namens de Nederlandse staat worden uitgezonden naar een sociaalverdragsland, zijn in veel gevallen speciale regels opgenomen in het socialezekerheidsverdrag.

Andere landen
Is geen sprake van een verordeningsland of een sociaalverdragsland? Dan bepalen de nationale wetgevingen waar werknemers die door of namens de staat worden uitgezonden verzekerd zijn.
In Nederland zijn het Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen en het Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden werknemersverzekeringen van belang.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de SVB.

20.4 (COVID-19 en) thuiswerken

Tot 1 juli 2023 golden, vanwege Covid-19, uitzonderingsregels voor het vaststellen van de toepasselijke socialezekerheidswetgeving. Sindsdien hebben meerdere EU-lidstaten overeenstemming bereikt over een multilaterale kaderovereenkomst die structureel telewerken (waaronder thuiswerken) in het woonland faciliteert. Voor Nederland is deze kaderovereenkomst op 1 juli 2023 in werking getreden.

Op basis van de kaderovereenkomst kunnen werknemers tot 50% van hun totale arbeidstijd vanuit hun woonstaat telewerken, zonder dat dit invloed heeft op de toepasselijke socialezekerheidswetgeving. Tegelijkertijd geldt dat minimaal 50% van de arbeidstijd fysiek moet worden gewerkt in de lidstaat waar de werkgever is gevestigd. Meer informatie over de kaderovereenkomst en de voorwaarden om een uitzondering volgens de kaderovereenkomst te vragen, vindt u op de website van de SVB.

Werknemers en werkgevers die gebruik willen maken van de kaderovereenkomst moeten een aanvraag indienen bij de SVB.

20.5 Verenigd Koninkrijk (Brexit)

Nu het Verenigd Koninkrijk de EU heeft verlaten, zijn er 2 afspraken gemaakt over de sociale zekerheid, enerzijds het Terugtrekkingsakkoord en anderzijds de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst (HSO). In de bijlage Brexit leggen wij uit wat de gevolgen voor u als werkgever en uw werknemers zijn.

21 Aanspraken, vrijgestelde uitkeringen, ontslaguitkeringen en pensioenen

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:
- aanspraken en uitkeringen op grond van aanspraken (zie paragraaf 21.1)
- vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen (zie paragraaf 21.2)
- ontslaguitkeringen (zie paragraaf 21.3)
- pensioen, prepensioen en vroegpensioen (zie paragraaf 21.4)

21.1 Aanspraken en uitkeringen op grond van aanspraken

Een aanspraak is een recht om na verloop van tijd of onder voorwaarden 1 of meer uitkeringen of verstrekkingen te krijgen. Een aanspraak hoort in het algemeen tot het loon, maar kan ook (deels) zijn vrijgesteld. Als de aanspraak is vrijgesteld, is de uitkering die voortvloeit uit die aanspraak, in het algemeen belast.

Bij aanspraken kunnen zich de volgende situaties voordoen:
- De aanspraak hoort tot het loon.
- De aanspraak is (deels) vrijgesteld.
- De aanspraak is ten onrechte niet tot loon gerekend.

Aanspraak hoort tot het loon

De hoofdregel is dat aanspraken tot het loon horen. Voor deze aanspraken geldt in het algemeen dat de uitkeringen zijn vrijgesteld.

Waarde van de aanspraak

De waarde van de aanspraak is het bedrag dat u voor de werknemer stort bij een derde, bijvoorbeeld bij een fonds of verzekeringsmaatschappij. Als u de aanspraak zelf beheert, is de waarde van de aanspraak het bedrag dat u bij een derde zou moeten storten.

Het bedrag dat u tot het loon rekent, is de waarde van de aanspraak min de eventuele werknemersbijdrage. U boekt dit als volgt in de loonstaat:
- De volledige waarde van de aanspraak boekt u in kolom 4 (Loon anders dan in geld).
- De eigen bijdrage van de werknemer kunt u op 2 manieren boeken:
  - als negatief bedrag in kolom 3 (Loon in geld) of
  - in kolom 7 (Aftrekposten voor alle heffingen)

Het saldo van de waarde van de aanspraak en de eigen bijdrage mag niet negatief zijn.

> **Let op 1**
> U mag de totale waarde van de aanspraken min het totaal van de werknemersbijdragen ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte (zie hoofdstuk 10). Dat mag alleen als de aanspraken loon uit tegenwoordige dienstbetrekking zijn en als aan de gebruikelijkheidseis (zie paragraaf 4.2) is voldaan. Hierop is 1 uitzondering: is de aanspraak loon uit vroegere dienstbetrekking en betaalt u de werknemer daarnaast ook loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, dan mag u, als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, de waarde van de aanspraak toch aanwijzen als eindheffingsloon.

Voor de waardebepaling van aanspraken op grond van ziektekostenregelingen die niet onder de Zorgverzekeringswet (hierna: Zvw) vallen geldt een aantal bijzondere regels (zie paragraaf 21.1.1).

Aanspraak (deels) vrijgesteld
Als een aanspraak is vrijgesteld, betekent dit meestal dat u de loonheffingen niet betaalt wanneer de aanspraak ontstaat, maar pas wanneer de uitkeringen worden uitbetaald. Dit heet de 'omkeerregel'.
De aanspraken die (onder voorwaarden) onder de omkeerregel vallen, zijn de aanspraken op:
- verlof (zie paragraaf 21.1.3)
- uitkeringen op grond van de ZW, WAZO, WW en WAO/WIA en overeenkomstige aanspraken (zie paragraaf 21.1.4)
- een eenmalige uitkering bij einde dienstbetrekking (zie paragraaf 21.1.5)
- periodieke uitkeringen bij overlijden of invaliditeit door een ongeval (zie paragraaf 21.1.6)
- ongevallenverzekeringen (zie paragraaf 21.1.7)
- een regeling voor vervroegde uittreding (zie paragraaf 21.3)
- pensioen, prepensioen en vroegpensioen (zie paragraaf 21.4)

In de volgende gevallen is niet alleen de aanspraak maar ook de uitkering (deels) vrijgesteld. Het gaat om aanspraken op:
- een eenmalige uitkering bij overlijden door een ongeval (zie paragraaf 21.1.6)
- een eenmalige uitkering of verstrekking bij overlijden anders dan door een ongeval (zie paragraaf 21.1.8)

Let op 2
U mag uitkeringen of verstrekkingen die loon uit vroegere dienstbetrekking zijn en die voortkomen uit aanspraken, niet als eindheffingsloon aanwijzen. Dat mag alleen als u de werknemer daarnaast ook nog loon uit tegenwoordige dienstbetrekking uitbetaalt en als aan de gebruikelijkheidseis is voldaan. U kunt dan gebruikmaken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Aanspraak ten onrechte niet tot loon gerekend
Als de waarde van een aanspraak tot het loon hoort, geldt in het algemeen dat de uitkeringen of verstrekkingen zijn vrijgesteld. Als een aanspraak ten onrechte niet tot het loon is gerekend en de aanspraak minder dan 5 jaar geleden is toegekend, dan moet u die aanspraak alsnog in de heffing betrekken via een correctiebericht. Als de toekenning langer dan 5 jaar geleden heeft plaatsgevonden dan zijn de eventuele uitkeringen of verstrekkingen die uit deze aanspraak voortvloeien belast.

Let op 3
U mag uitkeringen of verstrekkingen die loon uit vroegere dienstbetrekking zijn en die voortkomen uit aanspraken, niet als eindheffingsloon aanwijzen. Dat mag alleen als u de werknemer daarnaast ook nog loon uit tegenwoordige dienstbetrekking betaalt en als aan de gebruikelijkheidseis is voldaan. U kunt dan gebruikmaken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

21.1.1 Aanspraken op ziektekostenregelingen die niet onder de Zvw vallen

Aanspraken op grond van ziektekostenregelingen die niet onder de Zvw vallen, zijn belast. Alleen als de waarde van zo'n aanspraak per jaar maximaal € 27 is, hoeft u de waarde niet tot het loon te rekenen. Uitkeringen en verstrekkingen die uit deze aanspraken voortvloeien, zijn vrijgesteld. Dit geldt niet voor periodieke uitkeringen.

De waarde van de aanspraak is het bedrag dat u voor de werknemer stort bij een derde, bijvoorbeeld bij een fonds of verzekeringsmaatschappij. Als u het bedrag voor de werknemer niet bij een derde stort en de aanspraak zelf beheert, is de waarde van de aanspraak het geschatte bedrag dat u bij een derde zou moeten storten. Voor de waardebepaling van aanspraken op grond van een ziektekostenregeling in eigen beheer voor ten minste 25 (ex-)werknemers die het hele voorafgaande kalenderjaar bestonden, gelden daarnaast de volgende bijzondere regels:

- De waarde van de aanspraak is het bedrag van de gemiddelde uitkering. Dit is het gemiddelde van de jaargemiddelden van de afgelopen 5 kalenderjaren of, als de ziektekostenregeling nog geen 5 kalenderjaren bestaat, het aantal kalenderjaren dat de ziektekostenregeling bestaat. Het jaargemiddelde is het bedrag van de uitkeringen en verstrekkingen in het betreffende jaar, gedeeld door het aantal (ex-)werknemers dat in dat jaar ten minste 6 maanden recht had op een uitkering.
- Het hoogste en het laagste jaargemiddelde mogen buiten beschouwing blijven als dit leidt tot een lagere gemiddelde uitkering. Dit mag niet als de ziektekostenregeling pas 1 of 2 kalenderjaren bestaat.

Let op 1
U mag aanspraken op grond van ziektekostenregelingen die niet onder de Zvw vallen, ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Daarbij moet aan de gebruikelijkheidseis zijn voldaan. U trekt van het eindheffingsloon het totaal van de eigen werknemersbijdragen af. Het saldo van de waarde mag niet negatief zijn.

Geen aanspraak, wel vergoeding ziektekosten
Als u aan uw werknemer geen aanspraak op het vergoeden van ziektekosten hebt toegekend en u de kosten van ziekte, invaliditeit en bevalling vergoedt, dan horen die vergoedingen tot het loon. Dit geldt ook voor verstrekkingen voor ziekte, invaliditeit en bevalling. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u de vergoedingen en verstrekkingen ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Let op 2
Een (aanvullende) vergoeding voor premies van een zorgverzekering hoort ook tot het loon. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

21.1.2 Vervallen
Deze paragraaf is vervallen.

21.1.3 Aanspraken op verlof
Hierna worden de aanspraken op de volgende vormen van verlof behandeld:
- vakantie- en compensatieverlof
- geclausuleerd verlof (verlof dat u voor specifieke doelen toekent)
- verlof tijdens rust- en feestdagen

Let op 1
Als u een werknemer vlak voor hij uit dienst gaat de mogelijkheid geeft om met verlof te gaan, kan er sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden. U moet dan mogelijk pseudo-eindheffing betalen. Zie paragraaf 21.3.1 voor meer informatie hierover.

Vakantie- en compensatieverlof
Aanspraken op vakantie- en compensatieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar recht geven op een aantal verlofuren van maximaal het aantal overeengekomen arbeidsuren per week in de voorafgaande 100 weken.

Voorbeeld 1
Een werknemer heeft een fulltimedienstverband van 40 uur per week. Het maximumaantal vrijgestelde verlofuren aan het einde van het kalenderjaar is dan 40 uur per week x 100 weken = 4.000.

Voorbeeld 2
Een werknemer heeft een parttimedienstverband van 32 uur per week. Het maximumaantal vrijgestelde verlofuren aan het einde van het kalenderjaar is dan 32 uur per week x 100 weken = 3.200.

Voorbeeld 3
Een werknemer werkt de ene week 30 uur en de andere week 20 uur. Het maximumaantal vrijgestelde verlofuren aan het einde van het kalenderjaar is dan: (50 weken x 30 uur) + (50 weken x 20 uur) = 2.500.

Als uw werknemer aan het einde van het kalenderjaar meer verlofdagen dan het maximumaantal heeft gespaard en meeneemt naar het volgende kalenderjaar, dan is de aanspraak op de dagen boven het maximumaantal belast. U berekent de loonheffingen over dit deel van de aanspraak in december.

Als uw werknemer in de loop van het kalenderjaar uit dienst gaat, heeft de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst mogelijk nog recht op betaald verlof. Voor zover dat verlof niet is opgenomen kan de werknemer zijn vakantieuren laten uitbetalen. Op dat moment moet u over de waarde van dat recht de loonheffingen berekenen.

Het komt echter ook voor dat de werknemer in samenspraak met de oude en nieuwe werkgever voor het einde van de dienstbetrekking ervoor kiest om de aanspraak op geheel of gedeeltelijk betaald verlof over te brengen naar de nieuwe werkgever. Dan zijn de door de werknemer gespaarde aanspraken op vakantie- en compensatieverlof vrijgesteld als zij op het moment van uitdiensttreding recht geven op een aantal verlofuren van maximaal het aantal overeengekomen arbeidsuren per week in de voorafgaande 100 weken. Als uw werknemer meer verlofdagen dan het maximumaantal heeft gespaard, moet u de loonheffingen op het moment van uitdiensttreding berekenen.

Als uw werknemer tijdens de periode van het verlof zijn huidige salaris doorbetaald krijgt, gaat u bij de berekening van de loonheffingen uit van het uurloon dat uw werknemer op dat moment krijgt. Neemt uw werknemer in een volgend kalenderjaar een verlofdag op, waarover u de loonheffingen al hebt ingehouden? Dan hoeft u over deze dag niet nog een keer loonheffingen te berekenen.

Let op 2
In het geval dat uw werknemer minder uren gaat werken dient het maximaal vrijgestelde verlofsaldo overeenkomstig deze vermindering aangepast te worden. Als uw werknemer, rekening houdend met de verminderde arbeidsduur, aan het einde van het kalenderjaar meer verlofdagen dan het maximumaantal heeft gespaard en meeneemt naar het volgende kalenderjaar, dan is de aanspraak op de dagen boven het maximumaantal belast.

Voorbeeld 4
Dit voorbeeld gaat uit van de werkelijke kalender van 2025 en 2026
Een werknemer werkt op grond van een arbeidsovereenkomst 5 dagen per week, van maandag tot en met vrijdag, 8 uur per dag, 40 uur per week en gaat met ingang van woensdag 1 juli 2026 in plaats van 40 uur per week 30 uur per week werken (6 uur per dag). Op donderdag 31 december 2026 heeft de werknemer over de voorgaande 100 weken een verlofsaldo van 4.000 uren opgebouwd. Het aantal overeengekomen arbeidsuren in de voorgaande 100 weken, dus vanaf vrijdag 31 januari 2025, is als volgt:

- In de periode 1 juli t/m 31 december 2026, waarin de werknemer 30 uur per week werkt, bedraagt het aantal overeengekomen arbeidsuren 792, als volgt berekend:
  week 27 van 2026: 3 dagen x 6 uur
  week 28 t/m 52 van 2026: 25 weken x 5 dagen x 6 uur
  week 53 van 2026 (28-31 december): 4 dagen x 6 uur
- In het restant van de periode van 100 weken, voorafgaande aan 1 juli 2026, waarin de werknemer 40 uur per week werkt, bedraagt het aantal overeengekomen arbeidsuren 2.944, als volgt berekend:
  week 5 van 2025 (31 januari): 1 dag (vrijdag) x 8 uur
  week 6 t/m 52 van 2025: 47 weken x 5 dagen x 8 uur
  week 1 t/m 26 van 2026: 26 weken x 5 dagen x 8 uur
  week 27 van 2026: 2 dagen (maandag en dinsdag) x 8 uur

Het maximaal vrijgestelde verlofsaldo per 31 december 2026 bedraagt in totaal (792 + 2.944 =) 3.736 uur. Omdat het werkelijke verlofsaldo aan eind van het kalenderjaar 4.000 is, wordt 264 uur geacht te zijn genoten. Over de geldwaarde van deze 264 uur moet u loonheffingen berekenen.

Voorbeeld 5
Een werknemer werkt 5 dagen van 8 uur per week. Het maximumaantal vrijgestelde verlofuren is dan 40 uur per week x 100 weken = 4.000. Aan het eind van 2026 is het aantal overgebleven verlofuren 4.040. U moet dan in december 2026 de loonheffingen over 40 uur berekenen. Uw werknemer neemt daarna in januari 2027 deze 40 verlofuren op. U hoeft nu niet opnieuw over het doorbetaalde loon loonheffingen te berekenen.

Let op 3
U kunt de aanspraken op vakantie en compensatieverlof van de uren boven het maximum als eindheffingsloon aanwijzen waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Daarbij moet aan de gebruikelijkheidseis zijn voldaan.

Een aanspraak op vakantie- en compensatieverlof is alleen vrijgesteld tot het maximumaantal uren als de werknemer recht heeft op doorbetaald verlof van zijn werkgever. Hiervan is geen sprake als de tegenwaarde van het verlof door u is gestort op een privérekening van de werknemer.

Geclausuleerd verlof
Geclausuleerd verlof is verlof dat u voor specifieke doeleinden toekent, zoals:
- adoptieverlof
- pleegzorgverlof
- zwangerschapsverlof
- bevallingsverlof
- kraamverlof
- buitengewoon verlof
- calamiteiten- en ander kort verzuimverlof
- studieverlof
- zorgverlof
- ouderschapsverlof
- palliatief verlof (verlof voor stervensbegeleiding)
- politiek verlof (verlof voor politieke nevenfuncties)

Aanspraken op geclausuleerd verlof zijn vrijgesteld. Betaald geclausuleerd verlof belast u op de normale manier.

Verlof op rust- en feestdagen
Aanspraken op verlof tijdens rust- en feestdagen zijn vrijgesteld. Het gaat om verlof op unieke dagen dat niet naar een volgend jaar kan worden meegenomen. Het maakt niet uit of het een officiële rust- of feestdag is. We kennen onder andere de volgende soorten rust- en feestdagen:
- religieuze, nationale, regionale en plaatselijke rust- en feestdagen, zoals Kerstmis, Koningsdag of een oogstfeest
- persoonlijke feestdagen van uw werknemer, zoals een bruiloft
- feestdagen van uw bedrijf, zoals een jubileum vanwege het 25-jarige bestaan

21.1.4 ZW, WAZO, WW, WAO/WIA en overeenkomstige aanspraken

De aanspraken op uitkeringen op grond van de ZW, WAZO, WW en WAO/WIA en overeenkomstige aanspraken zijn vrijgesteld. De uitkeringen zijn wel belast. 'Overeenkomstige aanspraken' zijn bijvoorbeeld regelingen voor het toekennen van ziekengeld over wachtdagen of wachtgeld na ontslag.

Het werknemersdeel van de premie voor regelingen die overeenkomen met de ZW, WAZO, WW en WAO/WIA, komt in mindering op het loon voor alle loonheffingen (kolom 7 van de loonstaat).

Aanspraken op aanvullende uitkering WAO/WIA
Op verschillende manieren kan zijn voorzien in aanvullende uitkeringen als de werknemer in de WAO/WIA komt:

- De aanspraak is vastgelegd in de pensioenregeling. De premies voor de aanvulling worden als pensioenpremie behandeld. Voorwaarde is dat er sprake blijft van een pensioenregeling die voldoet aan de wettelijke voorwaarden (zie paragraaf 21.4.1).
- De aanspraak is niet vastgelegd in een pensioenregeling, maar komt wel overeen met een aanspraak op een WAO/WIA-uitkering. Van een dergelijke aanspraak is in ieder geval geen sprake als de WAO/WIA-uitkering en aanvulling samen hoger zijn dan het loon dat zij vervangen. De aanspraak is vrijgesteld en de ingehouden werknemerspremies komen in mindering op het loon voor alle loonheffingen (kolom 7 van de loonstaat).
- Er is geen aanspraak. De werknemer heeft zelf bijvoorbeeld een verzekering afgesloten bij een particuliere verzekeraar. Als u de premie vergoedt, is dit belast loon van de werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Let op
Voor de tabeltoepassing op uitkeringen op grond van de ZW, WAZO, WW en WAO/WIA en op grond van overeenkomstige aanspraken, zie paragraaf 9.3.2 (witte tabel) en paragraaf 9.3.3 (groene tabel).
Bij samenloopsituaties van een ZW- of WAO/WIA-uitkering met een aanvulling of nog resterend loon van de werkgever mag u op een ZW- of WAO/WIA-uitkering voor de duur van maximaal 2 jaar nog de witte tabel toepassen, zie paragraaf 9.6.2 onder het kopje 'Werkgeversbetaling'.

U kunt deze uitkeringen in principe niet als eindheffingsloon aanwijzen.
Uitzondering: als u de werknemer naast de uitkering ook nog loon uit tegenwoordige dienstbetrekking betaalt, en als aan de gebruikelijkheidseis is voldaan, mag u dat loon aanwijzen als eindheffingsloon waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

21.1.5 Aanspraken op een eenmalige uitkering bij einde dienstbetrekking

Voor aanspraken op een eenmalige uitkering bij het einde van de dienstbetrekking gelden de volgende regels:

- De aanspraak op een eenmalige uitkering van maximaal driemaal het loon over een maand is vrijgesteld als de uitkering wordt uitbetaald bij het einde van de dienstbetrekking vanwege arbeidsongeschiktheid of het bereiken van de pensioenleeftijd. Een aanspraak op een hogere uitkering hoort volledig tot het loon. Het loon dat de hoogte van de vrijstelling bepaalt, is gelijk aan het loon over een maand dat de hoogte van de diensttijduitkering bepaalt (zie paragraaf 21.2.1). Als de aanspraak belast is, kunt u deze als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Daarbij moet aan de gebruikelijkheidseis zijn voldaan.
- De aanspraak op een eenmalige uitkering is vrijgesteld, ongeacht de hoogte van de uitkering, als de uitkering wordt uitbetaald bij het einde van de dienstbetrekking om een andere reden dan arbeidsongeschiktheid of overlijden van de werknemer, vervroegd uittreden of het bereiken van de pensioenleeftijd.

De uitkering op grond van een vrijgestelde aanspraak hoort tot het loon, behalve als de uitkering als een vrijgestelde diensttijduitkering kan worden gezien (zie paragraaf 21.2.1).

Let op
Als u een excessieve vertrekvergoeding betaalt aan uw (ex-)werknemer, moet u naast de gewone loonheffingen ook 75% pseudo-eindheffing betalen over het excessieve deel van deze vergoeding (zie paragraaf 25.8).

21.1.6 Aanspraken op uitkeringen bij overlijden of invaliditeit door een ongeval

Aanspraken op uitkeringen bij overlijden of invaliditeit door een ongeval zijn vrijgesteld. Hierbij maakt het niet uit of het gaat om een aanspraak op een eenmalige uitkering of een aanspraak op periodieke uitkeringen.

De werknemersbijdrage die u voor deze aanspraken op het loon inhoudt, komt in mindering op het loon voor alle heffingen (te boeken in kolom 7 van de loonstaat).

Eenmalige uitkering bij overlijden door een ongeval

Een eenmalige uitkering bij overlijden is tot maximaal driemaal het loon over een maand vrijgesteld. De vrijstelling geldt als 1 van de volgende personen overlijdt:

- de werknemer
- degene die in het (voorafgaande) kalenderjaar de fiscale partner is van de werknemer
- de eigen kinderen of pleegkinderen

Zie paragraaf 21.2.1 voor meer informatie over het loon over een maand.

Als de uitkering hoger is dan driemaal het loon over een maand, hoort het meerdere tot het loon. Hierop is dan de tabel bijzondere beloningen van toepassing. U mag dit loon niet als eindheffingsloon aanwijzen (zie paragraaf 10.1.3), omdat het loon uit vroegere dienstbetrekking is. U mag dit loon in 1 uitzonderingssituatie wel als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Namelijk als u de werknemer daarnaast ook nog loon uit tegenwoordige dienstbetrekking betaalt. Daarbij moet aan de gebruikelijkheidseis zijn voldaan.

Eenmalige uitkering bij invaliditeit door een ongeval

Een eenmalige uitkering bij invaliditeit hoort tot het loon, behalve als de uitkering als een vrijgestelde diensttijduitkering kan worden gezien (zie paragraaf 21.2.1).

Periodieke uitkeringen bij overlijden of invaliditeit door een ongeval

Als de uitkering bij overlijden of invaliditeit niet eenmalig is, maar uit periodieke uitkeringen bestaat, dan horen deze uitkeringen tot het loon.

21.1.7 Ongevallenverzekeringen

Bij ongevallenverzekeringen zijn er 2 mogelijkheden:

- Uw werknemer heeft zelf een ongevallenverzekering afgesloten en u vergoedt de premie. De vergoeding van de premie is belast loon van de werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.
- U hebt voor uw werknemer een ongevallenverzekering afgesloten. U bent de premie verschuldigd en uw werknemer heeft recht op een uitkering van de verzekeraar bij een ongeval. Als de ongevallenverzekering uitsluitend voorziet in uitkeringen bij overlijden of invaliditeit, dan is de aanspraak volledig vrijgesteld (zie ook paragraaf 21.1.6).

Gemengde ongevallenverzekering

Bij een gemengde ongevallenverzekering die een werkgever heeft afgesloten voor zijn werknemer zijn er drie mogelijkheden:

1 De aanspraak is belast loon voor de werknemer als:
   - er sprake is van één samenstel van verzekerde risico's waarbij één niet splitsbare premie verschuldigd is en
   - de verzekering in hoofdzaak ziet op overige risico's waar de dekking bij overlijden of invaliditeit bij een ongeval in opgaat. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u de aanspraak als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

2 De aanspraak is volledig vrijgesteld als:
   – er sprake is van één samenstel van verzekerde risico's waarbij één niet splitsbare premie verschuldigd is en
   – de verzekering in hoofdzaak het risico bij overlijden of invaliditeit bij een ongeval dekt waar de overige dekkingen in opgaan.
3 De aanspraak is deels vrijgesteld en deels belast als er sprake is van een verzekering die aangevuld kan worden met verschillende modules waarvoor een additionele premie in rekening wordt gebracht. Het deel van de aanspraak op uitkeringen bij overlijden of invaliditeit is vrijgesteld (zie ook paragraaf 21.1.6). Het deel van de aanspraak op andere uitkeringen is belast loon voor de werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit deel als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Let op
Als u een reisverzekering afsluit voor uw werknemer omdat hij reist in het kader van zijn dienstbetrekking is deze mogelijk gericht vrijgesteld (zie paragraaf 22.1.1).

21.1.8 Aanspraken op een eenmalige uitkering of verstrekking bij overlijden anders dan door een ongeval

Aanspraken op een eenmalige uitkering of verstrekking bij overlijden anders dan door een ongeval, zijn vrijgesteld als de uitkering of verstrekking niet hoger is dan driemaal het loon over een maand bij het overlijden van:
- de werknemer
- degene die in het (voorafgaande) kalenderjaar fiscale partner is van de werknemer
- de eigen kinderen of pleegkinderen

Is de uitkering of verstrekking hoger dan driemaal het loon over een maand? Dan hoort het deel van de aanspraak dat betrekking heeft op het meerdere, tot het loon. Op verzoek kan de minister van Financiën een dergelijke aanspraak toch aanwijzen als een vrijgestelde aanspraak. Dit gebeurt alleen als u de waarde van de aanspraak in redelijkheid niet kunt bepalen.

Eenmalige uitkering of verstrekking bij overlijden anders dan door een ongeval
Een eenmalige uitkering of verstrekking bij overlijden waarvan de aanspraak was vrijgesteld, is vrijgesteld tot driemaal het loon over een maand.

Zie paragraaf 21.2.1 voor meer informatie over het loon over een maand.

Als de uitkering of verstrekking hoger is dan driemaal het loon over een maand, hoort het meerdere tot het loon. Hierop is dan de tabel bijzondere beloningen van toepassing. U mag dit loon niet als eindheffingsloon aanwijzen (zie paragraaf 10.1.3), omdat het loon uit vroegere dienstbetrekking is. U mag dit loon in 1 uitzonderingssituatie wel als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Namelijk als u de werknemer daarnaast ook nog loon uit tegenwoordige dienstbetrekking betaalt. Daarbij moet aan de gebruikelijkheidseis zijn voldaan.

Een eenmalige uitkering of verstrekking bij overlijden op grond van een belaste aanspraak is vrijgesteld.

Let op
Hebt u een eenmalige uitkering of verstrekking bij overlijden gegeven waarop geen aanspraak bestond? Dan is deze uitkering of verstrekking ook vrijgesteld tot driemaal het loon over een maand.

21.1.9 Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering

U hebt voor uw bestuurder een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering afgesloten. U betaalt de premie en uw bestuurder kan aanspraak maken op de uitkering bij een aansprakelijkheidsstelling in privé. De premie die u betaalt voor de uitkering is belast loon voor uw bestuurder. Maar als aan de gebruikelijkheidseis is voldaan, kunt u dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

21.2 Vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen

Als u en uw werknemer voldoen aan de voorwaarden, zijn de volgende uitkeringen en verstrekkingen vrijgesteld voor de loonheffingen:

- diensttijduitkeringen of -verstrekkingen (zie paragraaf 21.2.1)
- uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen die aan de dienstbetrekking zijn verbonden (zie paragraaf 21.2.2)

21.2.1 Diensttijduitkeringen of -verstrekkingen

Een eenmalige uitkering of verstrekking die u uw werknemer geeft omdat hij ten minste 25 of 40 jaar in dienst is, is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. U mag uw werknemer zo'n uitkering of verstrekking geven na ten minste 25 dienstjaren en opnieuw na ten minste 40 dienstjaren.

Diensttijd

Voor de vaststelling van de diensttijd gaat u uit van de dienstjaren van uw werknemer bij u als werkgever. U kunt ook rekening houden met dienstjaren bij een eerdere werkgever van de werknemer. Dat kan als dat maatschappelijk gebruikelijk is. U hebt bijvoorbeeld dezelfde cao.

Er zijn werkgevers die de diensttijd berekenen door uit te gaan van de dienstjaren die de pensioenuitvoerder in aanmerking neemt. Dit volgt de Belastingdienst als u hierbij een bestendige gedragslijn hebt, de werknemer de vrijstelling nog niet eerder genoot en u dit desgevraagd aannemelijk maakt.

> **Let op 1**
> In sommige branches, zoals bijvoorbeeld de bouw, is er niet het hele jaar lang werk. Vaak krijgt een werknemer een tijdelijke uitkering in de periode waarin hij niet werkt. Als de werknemer in die periode niet bij een andere werkgever werkt, telt deze periode van tijdelijke werkloosheid mee voor het bepalen van de diensttijd.

Loon over een maand

Bij het vaststellen van het loon over een maand (tijdvakloon) gaat u uit van het fiscale loon over een maand. Dat is het loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen uit kolom 14 van de loonstaat. Bij het vaststellen van het loon over een maand gaat u uit van het vaste en gegarandeerde loon over het kalenderjaar waarin de werknemer een dienstjubileum heeft of waarin de werknemer is overleden. Dit bedrag moet worden gedeeld door 12. Zie het standpunt van de kennisgroep KG:204:2025:21. U mag geen rekening houden met:

- bijzondere beloningen die niet vast en gegarandeerd zijn, zoals tantièmes
- aanspraken die tot het loon horen

Bij het berekende bedrag telt u bovendien op:

- 1/12 van de vakantiebijslag
- 1/12 van het jaarbedrag van een keuzebudget waarop uw werknemer recht heeft volgens een cao of arbeidsovereenkomst. Het maakt daarbij niet uit waar uw werknemer (een deel van) het budget aan besteedt.

Bij het fiscale loon over een maand telt u het maandbedrag op van:

- het werknemersaandeel in de pensioenpremie
- de werknemersbijdrage voor aanspraken die overeenkomen met aanspraken op WW-, ZW-, WAZO- en WAO/WIA-uitkeringen
- de werknemersbijdrage voor aanspraken op uitkeringen bij overlijden of invaliditeit door een ongeval
- bedragen die worden ingehouden in plaats van de hierboven genoemde premies en bijdragen

> **Let op 2**
> Voor zover het keuzebudget kan terugvloeien naar u, telt u dat niet op bij het jaarbedrag. Dat is bijvoorbeeld het geval bij een studiekostenbudget waarvan het restant naar u terugvloeit als de werknemer dat budget niet of niet volledig gebruikt.

Voorbeeld
Een werknemer heeft een fiscaal maandloon van € 2.900, zijn eigen bijdrage in de pensioenpremie is € 100 (zijn brutoloon is € 3.000) en hij heeft volgens zijn cao een individueel keuzebudget (IKB), waarin de voormalige vakantiebijslag en de voormalige eindejaarsuitkering zijn opgenomen. Het IKB is 15% van het brutoloon. De werknemer mag zelf bepalen wanneer hij zijn IKB laat betalen, maar de werkgever betaalt een eventueel resterend IKB altijd uit in het kalenderjaar. De werknemer kiest ervoor om het IKB twee keer per jaar, in mei en december, te laten betalen. In juni is de werknemer 25 jaar in dienst en de werkgever wil weten wat de maximale toegestane diensttijduitkering is. Het tijdvakloon bedraagt in dit geval € 2.900 per maand. Daar mag de werkgever de eigen bijdrage in de pensioenpremie bij optellen. Voor de maximaal fiscaal onbelaste diensttijduitkering mag de werkgever hierbij nog 15% van het brutoloon per maand optellen in verband met het IKB. Het loon over een maand is in dit geval € 3.450.

21.2.2 Uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen die aan de dienstbetrekking zijn verbonden

Fonds
Met een fonds in dit kader bedoelen wij een aan de dienstbetrekking verbonden voorziening van de werkgever.

Als werknemers uitkeringen en verstrekkingen uit dergelijke fondsen ontvangen, dan kwalificeren die als hoofdregel als loon.

Uitzondering
Er is een uitzondering voor bepaalde uitkeringen en verstrekkingen, zoals uitkeringen uit een personeelsvereniging of een studiefonds voor kinderen van werknemers. Dergelijke uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen zijn vrijgesteld, als:
- de werknemers, die aan het fonds bijdragen, de laatste 5 jaar gezamenlijk minstens evenveel hebben bijgedragen als de werkgever. Als het fonds nog geen 5 jaar bestaat, gaat u uit van de periode vanaf de oprichting van het fonds tot aan het jaar waarin de uitkering of verstrekking plaatsvindt.
- het niet gaat om uitkeringen en verstrekkingen voor adoptie en overlijden, voor ziekte, invaliditeit en bevalling.
- de werknemer geen vrijgestelde aanspraak heeft op de uitkeringen of verstrekkingen vanuit het fonds.

Bijdragen van de werknemer aan het fonds houdt u in op het nettoloon. Deze bijdragen zijn dus niet aftrekbaar.

Tijdspaarfonds
Hoewel het Tijdspaarfonds een fonds is, is dit niet een fonds als hierboven. De stortingen in het Tijdspaarfonds zijn netto. Daarover zijn dus al loonheffingen berekend. Voor meer informatie over het Tijdspaarfonds, zie de bijlage Tijdspaarfonds.

21.3 Ontslaguitkeringen

U mag een ontslaguitkering vanaf 2014 alleen nog toekennen in de vorm van een belaste uitkering.

Een ontslaguitkering is een belaste uitkering. Voor ontslaguitkeringen van vóór 1 januari 2014 kon de (ex-)werknemer kiezen om de ontslaguitkering te krijgen in de vorm van een vrijgesteld stamrecht (aanspraak op periodieke uitkeringen). De stamrechtvrijstelling is per 1 januari 2014 vervallen.

Voor de stamrechten die al op 31 december 2013 bestonden, geldt overgangsrecht. Voor deze stamrechten blijven de regels gelden zoals deze op 31 december 2013 waren. Deze stamrechten mogen ook vervroegd in 1 keer of in delen worden opgenomen. Uw ex-werknemer hoeft dan geen revisierente te betalen. De uitkeringen die uit het stamrecht voortvloeien, zijn loon uit vroegere dienstbetrekking.

Ontslaguitkering aan te merken als regeling voor vervroegd uittreden
In sommige gevallen is een ontslaguitkering aan te merken als een regeling voor vervroegd uittreden. In dat geval moet u mogelijk naast de gewone loonheffingen ook pseudo-eindheffing betalen. Zie paragraaf 21.3.1 voor meer informatie hierover.

> **Let op**
> Als u een excessieve vertrekvergoeding betaalt aan uw (ex-)werknemer, moet u naast de gewone loonheffingen ook 75% pseudo-eindheffing betalen over het excessieve deel van deze vergoeding (zie paragraaf 25.8).

21.3.1 Regeling voor vervroegd uittreden

Een regeling voor vervroegd uittreden (RVU) stelt oudere werknemers in staat eerder te stoppen met werken. Ook bij individueel ontslag kan er sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden. Bij regelingen voor vervroegd uittreden moet u naast de gewone loonheffingen ook 57,7% pseudo-eindheffing berekenen over de ontslaguitkering (zie ook paragraaf 25.7).

Bij een RVU gaat het om situaties waarbij sprake is van een leeftijdgerelateerd ontslag en de beëindigingsvergoeding feitelijk in staat stelt de periode te overbruggen tot het ingaan van het pensioen of de AOW-uitkering of waarbij sprake is van aanvulling van de pensioenuitkeringen.

In de volgende gevallen kan er sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden:
- U geeft uw werknemer bij het einde van zijn dienstbetrekking een ontslaguitkering mee.
- U geeft uw werknemer vlak voor het einde van de dienstbetrekking de mogelijkheid om (langdurig) met verlof te gaan.
- U stelt uw werknemer vlak voor het einde van de dienstbetrekking op non-actief.
- U voert een afvloeiingsregeling in voor werknemers vanaf een bepaalde leeftijd en u geeft deze werknemers een uitkering om de periode tot de ingangsdatum van AOW of pensioen te overbruggen of om de pensioenuitkering aan te vullen.

Niet alle gevallen waarin u oudere werknemers ontslaat, op non-actief stelt of langdurig met verlof laat gaan, zijn een regeling voor vervroegd uittreden. Er is bijvoorbeeld geen sprake van een regeling voor vervroegd uittreden als er een reorganisatie plaatsvindt waarbij u werknemers volgens objectieve criteria (zoals het afspiegelingsbeginsel) ontslaat, of als de werknemer de ontslaguitkering in de pensioenregeling onderbrengt. Hierbij moet u er wel op letten dat de pensioenregeling aan de wettelijke voorwaarden blijft voldoen (zie paragraaf 21.4.1).

Als u vooraf wilt weten of er sprake is van een regeling voor vervroegd uittreden, kunt u, voordat u de regeling overeenkomt, ons vragen de ontslag-, verlof- of non-activiteitsregeling te beoordelen. U krijgt van ons dan een beschikking. U vraagt de beoordeling aan bij uw belastingkantoor. Wij toetsen dan aan de hand van de objectieve voorwaarden en kenmerken van de regeling of er sprake is van een regeling voor vervroegd uittreden. Een objectieve voorwaarde is bijvoorbeeld een leeftijdsgrens. Voor onze beoordeling is de daadwerkelijke uitstroom achteraf dus niet van belang. En ook niet waarom u de regeling aanbiedt of waarom uw werknemers voor de regeling kiezen.

Drempelvrijstelling
Sinds 2021 geldt er een versoepeling van de heffing over regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-regelingen), de zogenoemde RVU-drempelvrijstelling. Dat betekent dat de pseudo-eindheffing van 57,7% (in 2025 52%) voor u als werkgever onder voorwaarden achterwege blijft, voor zover de betalingen in het kader van een regeling voor vervroegde uittreding onder het bedrag van de drempelvrijstelling blijven en worden uitgekeerd in de periode van (maximaal) 36 maanden voor de AOW-leeftijd. Deze drempelvrijstelling zou eerst tijdelijk zijn (tot en met 2025), maar vanaf 2026 zijn de voorwaarden voor de drempelvrijstelling aangepast en is de drempelvrijstelling structureel.

De drempelvrijstelling geldt zowel voor een eenmalige uitkering als een periodieke uitkering. De RVU-drempelvrijstelling wordt berekend aan de hand van het aantal maanden vanaf de (eerste) uitkering tot aan het bereiken van de AOW-leeftijd van de werknemer, met een maximum van 36 maanden. Vindt de (eerste) uitkering dus plaats op een moment dat gelegen is op minder dan 36 maanden vóór de AOW-leeftijd in, dan geldt de vrijstelling alleen nog voor de resterende maanden.

Akkoord 'Gezond naar het pensioen'

De RVU-drempelvrijstelling zou oorspronkelijk gelden tot en met 2025. In het akkoord 'Gezond naar het pensioen' hebben het kabinet en sociale partners afgesproken de RVU-drempelvrijstelling vanaf 2026 structureel voort te zetten. Daarbij wordt de maatregel, met ijkmomenten, beheerst en gerichter ingezet voor werknemers met zwaar werk die niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd. In het Belastingplan 2026 zijn daarom de volgende 3 maatregelen opgenomen:

- De drempelvrijstelling wordt – naast de reguliere indexatie – verhoogd met € 300 bruto per maand. Dit om de RVU toegankelijker te maken voor werknemers met een laag inkomen of weinig aanvullend pensioen.
- Tot en met 2025 gold dat de (periodieke) verhoging van de drempelvrijstelling doorwerkte naar reeds verstreken RVU-uitkeringen in voorgaande jaren, waarvoor de lagere RVU-drempelvrijstelling gold. Door de indexatie ontstond tot en met 2025 extra te benutten ruimte over het verleden. Deze terugwerkende kracht is per 2026 vervallen.
- Het tarief van de pseudo-eindheffing voor een RVU-uitkering boven de RVU-drempelvrijstelling, wordt stapsgewijs verhoogd. In 2026 is het tarief verhoogd naar 57,7%. In 2027 vindt een verdere verhoging plaats naar 64%. In 2028 geldt het maximale percentage van 65%. Met dit verhoogde tarief wordt een RVU uitkering boven de RVU-drempelvrijstelling extra ontmoedigd.

Let op

Voor zover een regeling voldoet aan de voorwaarden voor een RVU, bepaalt u zelf hoe hoog de RVU-uitkering is. De drempelvrijstelling bepaalt over welk bedrag u geen pseudo-eindheffing verschuldigd bent. Kabinet en sociale partners hebben in het akkoord 'Gezond naar het pensioen' afgesproken om de RVU beheerst en gericht in te zetten, zodat die alleen terecht komt waar het nodig en verantwoord is, gelet op de gevolgen voor de arbeidsmarkt. Ook is afgesproken dat het gebruiken van de extra fiscale ruimte van € 300 geen vanzelfsprekendheid is. Werkgevers en werknemers wegen de noodzaak van benutting van de extra fiscale ruimte zelf af. In het akkoord staan ook afspraken over de vormgeving en de benodigde administratie van RVU-afspraken.

Maandbedrag voor het berekenen van de RVU-drempelvrijstelling

De RVU-drempelvrijstelling voor het jaar 2026 bedraagt per maand € 2.657. Dit bedrag is inclusief de extra verhoging van € 300 en geldt voor maximaal 36 maanden. In tabel 14 van Bijlage 1 vindt u een compleet overzicht van de maandbedragen voor de jaren 2021 tot en met 2026.

In Bijlage 2 vindt u voorbeelden hoe u de RVU-drempelvrijstelling kunt berekenen.

Let op 1

Om het totale vrijgestelde bedrag te berekenen, dient de vrijstelling per maand vermenigvuldigd te worden met het aantal maanden tussen de (eerste) uitkering en het moment van het bereiken van de AOW-leeftijd. Daarbij mag naar boven worden afgerond op hele maanden.

Let op 2

Ingeval de RVU wordt vormgegeven als een periodieke uitkering, wordt bij een overschrijding van de jaargrenzen de RVU-drempelvrijstelling opnieuw berekend. Door de indexering van het drempelbedrag neemt de hoogte van de vrijstelling jaarlijks toe. De verhoging van de drempelvrijstelling geldt vanaf 2026 niet meer voor de al in voorgaande jaren genoten RVU-uitkeringen.

Let op 3
Wanneer u als werkgever eerder dan 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd een vergoeding in het kader van een RVU aan de werknemer uitbetaalt, bent u over deze gehele vergoeding de reguliere pseudo-eindheffing van 57,7% verschuldigd. Bent u met uw werknemer een vergoeding in de vorm van een periodieke uitkering overeengekomen, dan geldt de drempelvrijstelling alleen voor die uitkeringen die gedaan worden binnen de periode van 36 maanden voorafgaand aan de AOW-leeftijd van de werknemer.

Let op 4
Als u als werkgever een ontslagvergoeding in de vorm van een periodieke uitkering toekent, terwijl er geen sprake is van een RVU, dan kan deze periodieke uitkering kwalificeren als een belaste aanspraak. Over deze aanspraak dient u dan loonheffing in te houden op het moment van de toezegging (ondertekening van de beëindigingsovereenkomst).

21.4 Pensioen, prepensioen en vroegpensioen

In deze paragraaf vindt u informatie over:
- pensioenregelingen op basis van de Wet toekomst pensioenen (zie paragraaf 21.4.1)
- pensioenregelingen op basis van de oude regeling (zie paragraaf 21.4.2).
- het overgangsrecht voor (pre)pensioen- en vroegpensioenrechten die tot 1 januari 2006 zijn opgebouwd: bij sommige van deze regelingen kan de werknemer stoppen voordat hij de pensioenleeftijd bereikt (zie paragraaf 21.4.3).

21.4.1 Pensioenregelingen onder de Wet toekomst pensioenen (Wtp)

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking getreden. Vanaf die datum kennen we een nieuw pensioenstelsel. Hebt u een pensioenregeling voor uw werknemers en voldoet die nog niet aan de regels van dit nieuwe stelsel? Dan moet u ervoor zorgen dat u uiterlijk 1 januari 2028 uw pensioenregeling hebt aangepast aan dit nieuwe stelsel. Voor meer informatie over het nieuwe pensioenstelsel kunt u terecht op pensioenduidelijkheid*nl en werkenaanonspensioen*nl

Let op 1
Pas uw pensioenregeling op tijd aan. Uiterlijk op 1 januari 2028 moeten alle pensioenregelingen voldoen aan de voorwaarden van de Wet toekomst pensioenen. Dit betekent dat veel pensioenregelingen aangepast moeten worden. Wanneer u bent aangesloten bij een pensioenfonds, wordt de aanpassing van de pensioenregeling meestal vormgegeven door de sociale partners. Wanneer u uw pensioenregeling hebt ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappij of een premiepensioeninstelling, moet u zelf de pensioenregeling wijzigen. Doe dit wel in samenspraak met uw werknemers en/of de ondernemingsraad. Uw pensioenadviseur, verzekeringsmaatschappij of premiepensioeninstelling kan u hierbij helpen. Voor een overzicht van de fiscale gevolgen, als u de pensioenregeling niet tijdig aanpast aan de voorwaarden van de Wet toekomst pensioenen, verwijzen wij naar het Memo fiscale gevolgen niet tijdig aanpassen pensioenregeling aan gewijzigde fiscale kaders en hoe fiscale onzuiverheid te voorkomen.

Als u de pensioenregeling voor uw werknemers gaat aanpassen aan de Wtp of als u een pensioenregeling gaat invoeren voor uw werknemers, kunt u ons vragen om te toetsen of de aangepaste of nieuwe pensioenregeling voldoet aan de fiscale regels. U moet het verzoek om de regeling te beoordelen aan ons doen voordat u de pensioenregeling wijzigt of invoert. Als uit onze beoordeling blijkt dat de regeling niet helemaal voldoet aan de fiscale regels en u het verzoek om de regeling te beoordelen op tijd hebt ingediend, hebt u de mogelijkheid om de regeling zonder fiscale sancties met terugwerkende kracht aan te passen. En als u het niet eens bent met onze beoordeling van de regeling, kunt u een bezwaarschrift indienen tegen onze beslissing.

Zie voor meer informatie hierover onze Vraag en Antwoorden 08-080 en 08-081, zoals wij deze hebben gepubliceerd op centraalaanspreekpuntpensioenen*belastingdienst*nl

Als u een verzoek tot beoordeling aan ons hebt gedaan en als wij beslissen dat de regeling niet voldoet aan de fiscale regels van de Wet loonbelasting, staat onze beslissing na 6 weken onherroepelijk vast. Maar als u de regeling daarna onmiddellijk aanpast met inachtneming van de fiscale regels waarbij die aanpassing ingaat op het tijdstip waarop ook de regeling ingaat, is die regeling wel aan te merken als een pensioenregeling zoals bedoeld in de Wet loonbelasting. De regeling wordt dan geacht om vanaf de ingangsdatum van de regeling een pensioenregeling te zijn zoals bedoeld in de Wet loonbelasting.

Let op 2
In uitzonderingsgevallen is het mogelijk om een al bestaande pensioenregeling met beschikbare premie (waarbij een staffel wordt gebruikt met een oplopende premie die afhankelijk is van de leeftijd) ook na 1 januari 2028 te laten voortbestaan.

Belangrijke informatie voor 2026 (onder de Wtp)
- De AOW-leeftijd is voor 2024 tot en met 2027 vastgesteld op 67 jaar.
- Met ingang van 1 januari 2018 is de pensioenrichtleeftijd 68 jaar.
- Met ingang van 1 juli 2023 geldt een maximale jaarlijks te storten premie van 30%.
- Met ingang van 1 januari 2024 is het pensioengevend loon maximaal € 137.800 bij een fulltimedienstverband. Bij een parttimedienstverband moet u dit bedrag evenredig verminderen.

Pensioenregelingen onder de Wtp moeten in grote lijnen aan de volgende voorwaarden voldoen:
- In een pensioenregeling mag u (vrijwel) alleen voorzieningen treffen voor:
  - een levenslang ouderdomspensioen voor de werknemer
    Het uitgangspunt is dat de werknemer stopt met werken als hij 68 jaar is. De werknemer mag wel eerder met pensioen gaan. Uw werknemer krijgt dan een lagere uitkering. De werknemer mag het pensioen vervroegen tot maximaal 10 jaar voor de AOW-leeftijd. De werknemer hoeft hiervoor niet geheel of gedeeltelijk te stoppen met werken.
  - een partnerpensioen dat na het overlijden van de werknemer wordt uitbetaald aan de (ex-)echtgenoot of de (ex-)partner met wie de werknemer een gezamenlijke huishouding voerde
    Het partnerpensioen mag ingaan op de 1e dag van de maand waarin de werknemer is overleden of uiterlijk op de 1e dag van de volgende maand.
    Een partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum bedraagt ten hoogste 50% van het pensioengevend loon en is op risicobasis verzekerd. Een partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum is op kapitaalbasis gefinancierd uit de vlakke leeftijdsonafhankelijke premie die ook voor de opbouw van het ouderdomspensioen beschikbaar is.
  - een wezenpensioen dat na het overlijden van de werknemer wordt uitbetaald aan eigen kinderen of pleegkinderen die jonger zijn dan 25 jaar
    Het wezenpensioen mag ingaan op de 1e dag van de maand waarin de werknemer is overleden of uiterlijk op de 1e van de volgende maand.
    Een wezenpensioen bij overlijden voor pensioendatum bedraagt ten hoogste 20% van het pensioengevend loon en is op risicobasis verzekerd. Voor volle wezen bedraagt het wezenpensioen ten hoogste 40% van het pensioengevend loon.
  - een arbeidsongeschiktheidspensioen dat naar maatschappelijke opvattingen redelijk is en wordt uitbetaald bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer die langer dan 1 jaar heeft geduurd
  - een nabestaandenoverbruggingspensioen dat naast het partnerpensioen kan worden uitbetaald totdat de partner de AOW-leeftijd bereikt – ter compensatie van het gemis aan Anw – als dat pensioen ingaat direct na het overlijden van de werknemer of na het einde van de Anw-uitkering
    Het nabestaandenoverbruggingspensioen kan ook worden uitbetaald naast het wezenpensioen.

Let op 3
Een nabestaandenoverbruggingspensioen mag als gevolg van eventuele indexatie niet hoger uitkomen dan:

1° voor de partner of gewezen partner: het gezamenlijke bedrag van 8/7 maal de nominale uitkering volgens de Algemene nabestaandenwet, vermeerderd met de vakantie-uitkering. U houdt geen rekening meer met premiecompensatie (zoals dat onder de oude regeling wel gold)
2° voor volle wezen: 8/7 maal de nominale uitkering voor een kind van 16 jaar of ouder volgens de Algemene nabestaandenwet, vermeerderd met de vakantie-uitkering
3° voor halfwezen: 50% van het voor volle wezen geldende maximum, bedoeld onder 2°

- In de regeling moet u onder meer opnemen dat uw werknemer de pensioenrechten niet kan afkopen vervreemden, belenen of prijsgeven, tenzij de Pensioenwet dat toestaat.
- Het pensioen moet zijn verzekerd bij een verzekeraar die in de wet wordt genoemd. Zie hierna bij 'Erkende pensioenverzekeraar'.
- Het pensioen moet, uitgaande van de pensioenleeftijd, binnen de wettelijke grenzen blijven, zoals een maximale jaarlijks te storten premie van 30%. Dit percentage kan tot 2037 met maximaal 3% worden verhoogd ten behoeve van de compensatie in verband met de overgang van het oude stelsel naar de Wtp.
- Alle bovengenoemde grenzen worden bepaald met inbegrip van de AOW-uitkeringen (normaal gesproken met de zogenoemde AOW-franchise). Naast de collectieve – verplichte – pensioenregeling mag een regeling, binnen de hiervoor genoemde grenzen, individuele modules hebben waaruit de werknemer zelf kan kiezen.
- Zolang uw werknemer in dienst is, mag hij pensioen opbouwen tijdens verlof, zoals bijvoorbeeld ouderschaps-, sabbats-, studie- en zorgverlof.
- De ingangsdatum van het pensioen mag worden uitgesteld tot uiterlijk 5 jaar na het bereiken van de AOW-leeftijd. De werknemer hoeft daarvoor gedurende deze 5 jaar niet bij u in dienst te zijn.
- U mag de pensioenen variabel uitbetalen, binnen de verhouding 100:75. Bij variabele uitbetaling moet de hoogte van de variatie en de periode waarin de uitkeringen in hoogte variëren, uiterlijk vaststaan op het moment waarop de uitkeringen ingaan.
- Naast de variabilisering van 100:75 is in de periode tussen de ingangsdatum van het pensioen en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, een AOW-overbruggingsuitkering toegestaan van € 2.357 vermenigvuldigd met het op hele maanden naar boven afgeronde aantal maanden tussen de eerste uitkering in die periode en het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
- De hoogte van de pensioenuitkeringen mag ook variëren ten opzichte van de hoogte die het uitgangspunt was op het tijdstip waarop het pensioen inging. Het gaat daarbij om hogere of lagere uitkeringen door ontwikkelingen in de levensverwachting, de behaalde sterfteresultaten of de behaalde beleggingsresultaten.
- Met ingang van 1 januari 2024 mag het pensioengevend loon niet hoger zijn dan € 137.800. Voor inkomens boven dit bedrag kunt u nettopensioen aanbieden (zie paragraaf 21.4.2 onder het kopje 'Nettopensioen'). Voor werknemers die in deeltijd werken, is het bedrag van € 137.800 evenredig minder.

Erkende pensioenverzekeraar
Als pensioenverzekeraar kunnen optreden:

- een (algemeen) pensioenfonds
- een verzekeraar als bedoeld in artikel 1:1 van de Wet op het financieel toezicht
  Voor de vennootschapsbelasting moet de verzekeraar de pensioenverplichting tot het binnenlandse ondernemingsvermogen rekenen.
- een premiepensioeninstelling
- een niet in Nederland gevestigde organisatie die aan 1 van de volgende voorwaarden voldoet:
  - De organisatie is aangewezen door de minister.
  - De organisatie verzekerde het pensioen al in een periode waarin de werknemer of ex-werknemer niet in Nederland woonde of werkte én dit pensioen daarna bij deze verzekeraar voortzette.

AOW-franchise
Bij het berekenen van het ouderdomspensioen moet u rekening houden met AOW-uitkeringen die uw werknemer zal krijgen. Daarom moet u van het pensioengevend loon een AOW-franchise aftrekken. U berekent het pensioen over het bedrag dat na aftrek van de franchise overblijft. Dit bedrag heet de pensioengrondslag.

Onder de Wtp geldt het volgende:
- Bij een maximaal gebruik van de ruimte voor pensioenopbouw is de AOW-franchise voor een premieregeling ten minste € 19.172.
- U mag een lagere AOW-franchise toepassen als u een lager jaarlijks opbouwpercentage toepast dan maximaal is toegestaan. U mag de volgende lagere AOW-franchise toepassen:
  - Bij een premie per dienstjaar van maximaal 27,216% mag de AOW-franchise € 15.308 zijn.
  - Bij een premie per dienstjaar van meer dan 27,216%, maar niet meer dan 28,608% mag de AOW-franchise € 17.283 zijn.

21.4.2 Pensioenen onder de oude regeling

De oude regeling voor pensioenen mag nog gelden tot en met 2027.

Belangrijke informatie voor 2026 (onder de oude regeling)
- De AOW-leeftijd is voor 2024 tot en met 2027 vastgesteld op 67 jaar.
- Met ingang van 1 januari 2018 is de pensioenrichtleeftijd 68 jaar.
- Met ingang van 1 januari 2015 is de jaarlijkse ruimte voor opbouw van ouderdomspensioen maximaal 1,875% bij een middelloonstelsel en maximaal 1,657% bij een eindloonstelsel.
- Met ingang van 1 januari 2024 is het pensioengevend loon maximaal € 137.800 bij een fulltimedienstverband. Bij een parttimedienstverband wordt dit bedrag evenredig minder.

Pensioenregelingen onder de oude regeling moeten in grote lijnen aan de volgende voorwaarden voldoen:
- In een pensioenregeling mag u (vrijwel) alleen voorzieningen treffen voor:
  - een levenslang ouderdomspensioen voor de werknemer
    Het uitgangspunt is dat de werknemer stopt met werken als hij 68 jaar is. De werknemer mag wel eerder met pensioen gaan, maar dan moeten de pensioenuitkeringen worden herrekend. Uw werknemer krijgt dan een lagere uitkering. Een herrekening is niet nodig als het pensioen ingaat op de 1e dag van de maand waarin de werknemer 68 jaar wordt. Het pensioen volledig vervroegen kan alleen als de werknemer op die datum volledig stopt met werken. Stopt hij voor een deel met werken, dan mag het pensioen in beginsel alleen worden vervroegd voor het deel dat hij niet meer werkt. Hierop is 1 uitzondering: de werknemer mag het pensioen volledig vervroegen in de 10 jaar voor hij de AOW-leeftijd bereikt, ook als hij volledig of gedeeltelijk blijft werken.
  - een partnerpensioen dat na het overlijden van de werknemer wordt uitbetaald aan de (ex-)echtgenoot of de (ex-)partner met wie de werknemer een gezamenlijke huishouding voerde
    Het partnerpensioen mag ingaan op de 1e dag van de maand waarin de werknemer is overleden of uiterlijk op de 1e van de volgende maand.
  - een wezenpensioen dat na het overlijden van de werknemer wordt uitbetaald aan eigen kinderen of pleegkinderen die jonger zijn dan 30 jaar
    Het wezenpensioen mag ingaan op de 1e dag van de maand waarin de werknemer is overleden of uiterlijk op de 1e van de volgende maand.
  - een arbeidsongeschiktheidspensioen dat naar maatschappelijke opvattingen redelijk is en wordt uitbetaald bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer die langer dan 1 jaar heeft geduurd
  - een nabestaandenoverbruggingspensioen dat naast het partnerpensioen kan worden uitbetaald totdat de partner de AOW-leeftijd bereikt – ter compensatie van het gemis aan Anw – als dat pensioen ingaat direct na het overlijden van de werknemer of na het einde van de Anw-uitkering
    Het nabestaandenoverbruggingspensioen kan ook worden uitbetaald naast het wezenpensioen.

Let op 1

Een nabestaandenoverbruggingspensioen mag als gevolg van eventuele indexatie niet hoger uitkomen dan:

1° voor de partner of gewezen partner: het gezamenlijke bedrag van 8/7 maal de nominale uitkering volgens de Algemene nabestaandenwet, vermeerderd met de vakantie-uitkering, en het verschil in verschuldigde premie voor de volksverzekering over het partnerpensioen voor en na de pensioengerechtigde leeftijd volgens de Algemene Ouderdomswet;

2° voor volle wezen: 8/7 maal de nominale uitkering voor een kind van 16 jaar of ouder volgens de Algemene nabestaandenwet, vermeerderd met de vakantie-uitkering;

3° voor halfwezen: 50% van het voor volle wezen geldende maximum, bedoeld onder 2°.

- In de regeling moet u onder meer opnemen dat uw werknemer de pensioenrechten niet kan afkopen vervreemden, belenen of prijsgeven, tenzij de Pensioenwet dat toestaat.
- Het pensioen moet zijn verzekerd bij een verzekeraar die in de wet wordt genoemd. Zie hierna bij 'Erkende pensioenverzekeraar'.
- Het pensioen moet, uitgaande van de pensioenleeftijd, binnen de wettelijke grenzen blijven, zoals:
  - Bij een middelloonregeling wordt per dienstjaar maximaal 1,875% van het pensioengevend loon aan ouderdomspensioen opgebouwd en bij een eindloonregeling maximaal 1,657%.
  - Bij beschikbare premieregelingen geldt een andere opbouwmethode. Er wordt dan een jaarlijks te storten premie bepaald in plaats van een jaarlijks opbouwpercentage (zie hierna bij 'Pensioenopbouw volgens beschikbare premieregelingen').
- Alle bovengenoemde grenzen worden bepaald met inbegrip van de AOW-uitkeringen (normaal gesproken met de zogenoemde AOW-franchise). Naast de collectieve – verplichte – pensioenregeling mag een regeling, binnen de hiervoor genoemde grenzen, individuele modules hebben waaruit de werknemer zelf kan kiezen.
- Zolang uw werknemer in dienst is, mag hij pensioen opbouwen tijdens verlof, zoals bijvoorbeeld ouderschaps-, sabbats-, studie- en zorgverlof.
- Uw werknemer mag ook partner- en wezenpensioen ruilen voor hoger of eerder ingaand ouderdomspensioen en andersom.
- De ingangsdatum van het pensioen mag worden uitgesteld tot uiterlijk 5 jaar na het bereiken van de AOW-leeftijd. De werknemer hoeft daarvoor gedurende deze 5 jaar niet bij u in dienst te zijn.
- U mag de pensioenen variabel uitbetalen, binnen de verhouding 100:75. Bij variabele uitbetaling moet de hoogte van de variatie en de periode waarin de uitkeringen in hoogte variëren, uiterlijk vaststaan op het moment waarop de uitkeringen ingaan.
- Naast de variabilisering van 100:75 mogen de uitkeringen tevens variëren met een bedrag dat gelijk is aan tweemaal de voor die jaren geldende uitkeringen voor gehuwde personen zonder toeslag als omschreven in artikel 9, eerste lid, onderdeel b, en vijfde lid, van de Algemene Ouderdomswet, vermeerderd met de vakantietoeslag.
- De hoogte van de pensioenuitkeringen mag ook variëren ten opzichte van de hoogte die het uitgangspunt was op het tijdstip waarop het pensioen inging. Het gaat daarbij om hogere of lagere uitkeringen door ontwikkelingen in de levensverwachting, de behaalde sterfteresultaten of de behaalde beleggingsresultaten.
- Met ingang van 1 januari 2024 mag het pensioengevend loon niet hoger zijn dan € 137.800. Voor inkomens boven dit bedrag kunt u nettopensioen aanbieden (zie hierna bij 'Nettopensioen'). Voor werknemers die in deeltijd werken, is het bedrag van € 137.800 evenredig minder.

Erkende pensioenverzekeraar
Als pensioenverzekeraar kunnen optreden:
- een (algemeen) pensioenfonds
- een verzekeraar als bedoeld in artikel 1:1 van de Wet op het financieel toezicht
  Voor de vennootschapsbelasting moet de verzekeraar de pensioenverplichting tot het binnenlandse ondernemingsvermogen rekenen.
- een premiepensioeninstelling
- een niet in Nederland gevestigde organisatie die aan 1 van de volgende voorwaarden voldoet:
  - De organisatie is aangewezen door de minister.
  - De organisatie verzekerde het pensioen al in een periode waarin de werknemer of ex-werknemer niet in Nederland woonde of werkte én dit pensioen daarna bij deze verzekeraar voortzette.

Deelnemingsjarenpensioen
Werknemers die 42 deelnemingsjaren bereikt hebben, kunnen een aanvullend levenslang ouderdomspensioen opbouwen. Daardoor kunnen zij stoppen met werken als zij 65 jaar worden. Het deelnemingsjarenpensioen moet tegelijk ingaan met het ouderdomspensioen.
Het ouderdomspensioen en het deelnemingsjarenpensioen mogen op de leeftijd van 65 jaar samen niet hoger zijn dan 75% van het gemiddelde pensioengevend loon. Ook belaste uitkeringen op grond van een overbruggingspensioen of prepensioen tellen mee bij de toets of er ruimte is voor een deelnemingsjarenpensioen. U moet bovendien vanaf de AOW-leeftijd rekening houden met de AOW-inbouw. Vóór de AOW-leeftijd mogen het ouderdomspensioen en het deelnemingsjarenpensioen samen het gemis aan AOW compenseren tot het bedrag van de AOW-inbouw.

AOW-franchise
Bij het berekenen van het ouderdomspensioen moet u rekening houden met AOW-uitkeringen die uw werknemer zal krijgen. Daarom moet u van het pensioengevend loon een AOW-franchise aftrekken.
U berekent het pensioen over het bedrag dat na aftrek van de franchise overblijft. Dit bedrag heet de pensioengrondslag. Bij een maximaal gebruik van de ruimte voor pensioenopbouw is de AOW-franchise voor een middelloonregeling ten minste € 19.172 en voor een eindloonregeling ten minste € 21.694.
Maar u mag ook een lagere AOW-franchise toepassen als u een lager jaarlijks opbouwpercentage toepast dan maximaal is toegestaan en als er geen overgangsregeling geldt. Afhankelijk van het opbouwstelsel mag u de volgende lagere AOW-franchise toepassen:
- Pensioenopbouw volgens het middelloonstelsel:
  - Bij een opbouw per dienstjaar van maximaal 1,701% mag de AOW-franchise € 15.308 zijn.
  - Bij een opbouw per dienstjaar van meer dan 1,701%, maar niet meer dan 1,788% mag de AOW-franchise € 17.283 zijn.
- Pensioenopbouw volgens het eindloonstelsel:
  - Bij een opbouw per dienstjaar van maximaal 1,483% mag de AOW-franchise € 17.321 zijn.
  - Bij een opbouw per dienstjaar van meer dan 1,483%, maar niet meer dan 1,570% mag de AOW-franchise € 19.554 zijn.

Let op 2
Een pensioenregeling kan ook individuele modules hebben, waaruit uw werknemer kan kiezen. Hierdoor kan uw werknemer de totale opbouw per dienstjaar verhogen. Om te beoordelen of u rekening mag houden met een lagere AOW-inbouw, moet u uitgaan van deze hogere opbouw. Let er wel op dat de pensioenregeling aan de wettelijke voorwaarden blijft voldoen.

Pensioenopbouw volgens beschikbare premieregelingen
De staatssecretaris heeft in het besluit van 26 juni 2023, nr. 2023-13825 (Stcrt. 2023, 18466) (gewijzigd bij wijzigingsbesluit van 13 september 2023, nr. 2023-20266 (Stcrt. 2023, 25923) en het wijzigingsbesluit van 12 juni 2024, nr. 2024-10674 (Stcrt. 2024, 19899)), staffels met de premiepercentages voor pensioenopbouw gepubliceerd. U kunt deze premiestaffels op de volgende manier toepassen:

- Voor beschikbare premieregelingen voor een middelloonopbouw van maximaal 1,875% mag u de staffels toepassen bij een opbouw van 1,875% middelloon. Deze staffels kunt u toepassen op het pensioengevend loon, waarvan u een franchise van € 19.172 aftrekt.
- Voor beschikbare premieregelingen voor een middelloonopbouw van maximaal 1,788% mag u de staffels toepassen bij een opbouw van 1,788% middelloon. Deze staffels kunt u toepassen op het pensioengevend loon, waarvan u een franchise van € 17.283 aftrekt.
- Voor beschikbare premieregelingen voor een middelloonopbouw van maximaal 1,701% mag u de staffels toepassen bij een opbouw van 1,701% middelloon. Deze staffels kunt u toepassen op het pensioengevend loon, waarvan u een franchise van € 15.308 aftrekt.

Nettopensioen
Met ingang van 1 januari 2024 is het pensioengevend loon maximaal € 137.800. Uw werknemer kan boven dit bedrag geen 'normaal' pensioen meer opbouwen met toepassing van de omkeerregel. Uw werknemer kan over het inkomen boven € 137.800 wel nettopensioen opbouwen. Dit nettopensioen moet hij uit het nettoloon sparen. Nettopensioen sparen is alleen mogelijk in de vorm van een beschikbare premieregeling. De nettostaffels zijn gepubliceerd in bijlage VII van het wijzigingsbesluit van 12 juni 2024, nr. 2024-10674 (Stcrt. 2024, 19899).

Let op 3
Bijdragen die u als werkgever doet in de nettopensioenregeling van uw werknemer, moet u bruteren, zodat er na het inhouden en betalen van de loonheffingen een nettobijdrage overblijft. Dit geldt zowel voor werkgeversbijdragen in de premie als voor bijdragen in de kosten.

Aanwijzen pensioenregeling
Als u een regeling hebt die niet helemaal voldoet aan de voorwaarden voor een pensioenregeling, kunnen de ministers van Financiën en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid deze regeling onder bepaalde voorwaarden toch als pensioenregeling aanwijzen. U kunt een verzoek voor het aanwijzen van een regeling als pensioenregeling sturen naar:
Ministerie van Financiën
Postbus 20201
2500 EE Den Haag

Let op 4
Twijfelt u of een regeling een pensioenregeling is, neem dan contact met ons op.

Let op 5
Ook een buitenlandse pensioenregeling kan onder bepaalde voorwaarden worden aangewezen als een pensioenregeling waarvoor de omkeerregel geldt. De aanwijzingsvoorwaarden zijn opgenomen in het besluit van de Staatssecretaris van Financiën van 9 oktober 2015, nr. DGB2015/7010M, Stcrt. 2015, 36798 (gewijzigd in het besluit van 21 maart 2024, nr. 2024-6955 (Stcrt. 2024, 10467)).

Pensioen in eigen beheer niet mogelijk
Sinds 1 juli 2017 kunt u niet langer in eigen beheer pensioen opbouwen.

21.4.3 Overgangsrecht (pre)pensioen- en vroegpensioenrechten opgebouwd tot 1 januari 2006

Sinds 1 januari 2005 zijn de fiscale voordelen van (pre)pensioen en vroegpensioen (inclusief tijdelijk overbruggingspensioen) vervallen. Voor de rechten die zijn opgebouwd tot 1 januari 2006, geldt overgangsrecht.

Collectieve pensioenregelingen

Bij collectieve pensioenregelingen mogen de aanspraken op pre- en vroegpensioen (inclusief tijdelijk overbruggingspensioen) die vóór 1 januari 2006 zijn opgebouwd, blijven bestaan volgens de regels die op 31 december 2004 golden. Het moet dan gaan om aanspraken op grond van verplichte deelname aan een collectieve regeling of op grond van individuele modules als aanvulling op verplichte collectieve regelingen.

Let op

Bij individuele aanvulling van pensioentekorten moet u rechten op vroegpensioen (inclusief tijdelijk overbruggingspensioen) en prepensioen eerst herrekenen naar pensioenrechten op 68-jarige leeftijd, waarna u een eventueel aan te vullen pensioentekort berekent.

22 Gerichte vrijstellingen, nihilwaarderingen en normbedragen

U mag een percentage van uw totale fiscale loon, de vrije ruimte, besteden aan onbelaste vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor uw werknemers (zie paragraaf 10.2). Daarnaast kunt u bepaalde zaken onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen, de zogenoemde gerichte vrijstellingen (zie paragraaf 4.6). Gerichte vrijstellingen gaan niet ten koste van uw vrije ruimte (zie paragraaf 22.1).

Ook worden bepaalde voorzieningen die uw werknemer op de werkplek gebruikt, op nihil gewaardeerd. Deze 'nihilwaarderingen' gaan dus ook niet ten koste van uw vrije ruimte. De nihilwaarderingen gelden alleen voor loon in natura, niet voor vergoedingen in geld (zie paragraaf 22.2).

Voor bepaalde voorzieningen op de werkplek en voor (dienst)woningen gelden normbedragen (zie paragraaf 22.3).

22.1 Gerichte vrijstellingen

Voor een aantal vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen bestaan gerichte vrijstellingen. Om van de vrijstelling gebruik te kunnen maken moet u deze aanwijzen als eindheffingsloon. Maar als de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling maximaal gelijk is aan de norm van een gerichte vrijstelling, gaan wij ervan uit dat u die vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling hebt aangewezen als eindheffingsloon.

Gerichte vrijstellingen gaan niet ten koste van uw vrije ruimte als de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen blijven binnen de voorwaarden die voor deze gerichte vrijstellingen gelden. Voor enkele gerichte vrijstellingen gelden grens- of normbedragen.

U mag met toepassing van de gerichte vrijstellingen ook een vaste kostenvergoeding geven (zie paragraaf 4.6.1).

Als u een loonbestanddeel tot het individuele loon hebt gerekend gaan wij ervan uit dat het loonbestanddeel niet is aangewezen als eindheffingsloon. Als u echter aannemelijk maakt dat het loonbestanddeel per vergissing tot het individuele loon is gerekend, mag u dat wijzigen. De bewijslast ligt in dat geval bij u.

> **Let op**
> Als loon in natura onder een nihilwaardering én onder een gerichte vrijstelling zou kunnen vallen, behandelt u het loon als nihilwaardering.

Bovenmatig deel

Vergoedt of verstrekt u meer dan de gestelde norm, dan is er sprake van een bovenmatig deel. Voor dit bovenmatige deel mag u kiezen:

- als loon van uw werknemer belasten
- als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Voor het aanwijzen van eindheffingsloon geldt de gebruikelijkheidseis. U kunt het aanwijzen bijvoorbeeld doen door het loon in uw administratie op te nemen als eindheffingsloon werkkostenregeling.
- deels als loon van uw werknemer belasten en deels als eindheffingsloon aanwijzen

Als u geen keuze maakt is sprake van loon van de werknemer. Uw keuze maakt u uiterlijk op het moment van vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen.

Voorbeeld
U betaalt uw werknemer een reiskostenvergoeding van € 0,29 per zakelijke kilometer. Van dit bedrag kunt u € 0,23 per kilometer gericht vrijgesteld vergoeden. De rest van het bedrag (€ 0,06 per kilometer) is het bovenmatige deel en valt niet onder de gerichte vrijstelling. U kunt dit als loon van uw werknemer aanmerken. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Hebt u in het laatste geval geen vrije ruimte meer over, dan moet u over het meerdere 80% eindheffing betalen.

Vergoeding op declaratiebasis van kosten uit een vorig jaar
Vergoedt u uw werknemer in 2026 kosten van 2025 op declaratiebasis? Dan kunt u die vergoeding in 2026 alleen gericht vrijgesteld vergoeden als uw werknemer in 2025 al recht had op een vergoeding van deze kosten zonder dat daar voorwaarden aan verbonden waren. Als het recht op zo'n vergoeding afhankelijk was van een keuze van de werknemer (bijvoorbeeld bij een cafetariasysteem), moet deze zijn keuze dus hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte. Het wordt dan eindheffingsloon van het nieuwe jaar 2026, onder de voorwaarde dat u het loon aanwijst als eindheffingsloon en dat wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis. De eventueel veranderde regels van dat nieuwe jaar (zoals gewijzigde normbedragen) zijn van toepassing.

Voorbeeld
Volgens de reiskostenvergoedingsregeling van de werkgever heeft een werknemer voor in 2025 gemaakte reizen voor het werk recht op een reiskostenvergoeding van € 0,35 per kilometer. Volgens deze regeling betaalt de werkgever in februari 2026 een kilometervergoeding voor reizen die hij in december 2025 voor het werk heeft gemaakt.

In 2026 geldt een gericht vrijgestelde kilometervergoeding van € 0,23. Nu de werknemer in 2025 al een onvoorwaardelijk recht had op een vergoeding van ten minste € 0,23, is de in 2026 uitbetaalde vergoeding van die kilometers gericht vrijgesteld tot maximaal het bedrag van € 0,23 per kilometer.

Let op
Als de werkgever in dit voorbeeld de reiskostenvergoeding in januari uitbetaalt en toerekent aan de laatste aangifte van het voorgaande jaar (zie paragraaf 9.2.1 onder kopje 'Loon dat u in januari betaalt voor tijdvakken van 2025') dan geldt de gerichte vrijstelling van 2025 (€ 0,23 per kilometer).

Welke gerichte vrijstellingen zijn er?
Er zijn gerichte vrijstellingen voor het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van:
- vervoer (zie hoofdstuk 23)
- tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking, zoals overnachtingen tijdens dienstreizen (zie paragraaf 22.1.1) en maaltijden (zie paragraaf 22.1.2)
- cursussen, congressen, vakliteratuur en dergelijke voor het onderhouden en verbeteren van de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk, inschrijving in een beroepsregister en outplacement (zie paragraaf 22.1.3)
- studie- en opleiding met het oog op het verwerven van (meer) inkomen en procedures tot erkenning van verworven competenties (EVC-procedures) (zie paragraaf 22.1.4)
- verhuizingen voor de dienstbetrekking (zie paragraaf 22.1.5)
- extraterritoriale kosten (zie paragraaf 22.1.6)
- noodzakelijke gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur (zie paragraaf 22.1.7)
- korting op producten uit eigen bedrijf (zie paragraaf 22.1.8)
- verplichte arbovoorzieningen (zie paragraaf 22.1.9)
- hulpmiddelen (zie paragraaf 22.1.10)
- VOG (verklaring omtrent gedrag) (zie paragraaf 22.1.11)
- extra kosten verbonden aan thuiswerken (zie paragraaf 22.1.12)

22.1.1 Tijdelijk verblijf

Vergoedt of verstrekt u aan uw werknemer kosten van tijdelijk verblijf, dan is deze vergoeding of verstrekking mogelijk gericht vrijgesteld. In de volgende 2 gevallen is o.a. sprake van tijdelijk verblijf:

- Het gaat om een ambulante werknemer (zie hierna bij 'Ambulante werknemers').
- Uw werknemer reist heen en weer tussen een tijdelijke verblijfplaats en zijn werkplek, omdat er zakelijke redenen zijn om (nog) niet bij de plaats van zijn werk te gaan wonen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij tijdelijke projecten of zolang uw werknemer in de wettelijke proeftijd zit.

Zodra er geen sprake meer is van tijdelijk verblijf, is de vergoeding van de kosten van het verblijf niet meer gericht vrijgesteld. De vergoeding is dan loon van uw werknemer vanaf het moment dat hij niet meer ambulant is. Of als er geen zakelijke redenen meer zijn om niet bij de werkplek te wonen. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Ambulante werknemers

Een werknemer is ambulant als hij naar steeds verschillende arbeidsplaatsen reist. Een werknemer is ook ambulant als hij doorgaans op ten minste 1 dag per week heen en weer reist naar dezelfde arbeidsplaats en hij dat doet op maximaal 20 dagen (het 20-dagencriterium).

U moet het 20-dagencriterium beoordelen over de zogenoemde referentieperiode. Deze periode begint in de week waarin uw werknemer voor het eerst naar de arbeidsplaats reist, en eindigt in de week waarin hij voor het laatst naar deze plaats reist. Bij incidentele onderbrekingen loopt de referentieperiode door. Bij lange onderbrekingen begint de referentieperiode opnieuw. Van een langdurige onderbreking is sprake als uw werknemer niet naar dezelfde arbeidsplaats reist gedurende 1 of meer van de volgende periodes:

- 2 of meer aaneensluitende weken, anders dan wegens verlof en/of ziekte, in een periode van 26 weken of minder
- 3 of meer aaneensluitende weken, anders dan wegens verlof en/of ziekte, in een periode van meer dan 26 weken
- 6 of meer aaneensluitende weken wegens verlof en/of ziekte

Reisverzekering

Sluit u een reisverzekering af voor uw werknemer omdat hij reist in het kader van zijn dienstbetrekking, dan is deze mogelijk gericht vrijgesteld. Ook een vergoeding voor zo'n verzekering is mogelijk gericht vrijgesteld. De gerichte vrijstelling is van toepassing voor zover de verzekering ziet op kosten vanwege ziekte, ongeval, verlies of beschadiging tijdens een dienstreis.

CAO Rijk Dienstreizen binnenland en buitenland

In de CAO Rijk regelen de paragrafen 10.2 en 10.3 de verblijfskostenvergoedingen voor ambtenaren op dienstreis. Deze verblijfkostenvergoedingen zijn tot bepaalde bedragen gericht vrijgesteld. Als u niet bent gebonden aan de CAO rijk kunt u deze vergoedingen onder dezelfde voorwaarden met dezelfde fiscale gevolgen toekennen aan uw werknemer, mits deze werknemer vanuit kostenoogpunt in gelijke omstandigheden verkeert als ambtenaren op dienstreis.

Binnenlandse dienstreizen

Voor binnenlandse dienstreizen kunt u maximaal de volgende bedragen voor verblijfkosten gericht vrijgesteld vergoeden aan uw werknemer:

- kleine uitgaven overdag: € 6,56
- kleine uitgaven 's avonds: € 13,12
- een ontbijt: € 16,07
- een lunch: € 12,97
- een avondmaaltijd: € 32,56
- logies: € 162,74

Als u meer vergoedt dan deze bedragen, dan kunt u het bovenmatige deel van de vergoeding tot het loon van uw werknemer rekenen. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Zie paragraaf 22.1.2 voor meer informatie over maaltijden.

Zie paragraaf 22.3.4 voor meer informatie over een woning die u aan uw werknemer ter beschikking stelt voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking.

Buitenlandse dienstreizen
Paragraaf 10.3 van de CAO Rijk regelt de vergoedingen voor dienstreizen naar het buitenland. De daar genoemde verblijfkostenvergoeding ziet op kosten voor maaltijden, logies en kleine uitgaven tijdens de dienstreis. De hoogte van deze vergoeding is afhankelijk van de tijdelijke verblijfplaats die staat vermeld in de Tarieflijst verblijfkosten buitenlandse dienstreizen (bijlage 6 bij de cao). Verblijfkostenvergoedingen die zijn vastgesteld conform die paragraaf en in de bijlage genoemde percentages en bedragen, zijn gericht vrijgesteld. Hierop is 1 uitzondering: Als u de kosten van een overnachting niet aannemelijk kunt maken, mag u volgens deze cao een vergoeding van € 11,34 geven voor maximaal vier overnachtingen per dienstreis. Deze vergoeding is niet gericht vrijgesteld. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon wel als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

22.1.2 Maaltijden

Maaltijden als onderdeel van tijdelijke verblijfskosten zijn gericht vrijgesteld. Van zo'n maaltijd is sprake bij:
- dienstreizen
- reizen van mobiele en ambulante werknemers, zoals vertegenwoordigers en accountants
  Zie paragraaf 22.1.1 voor meer informatie over tijdelijk verblijf.
- zakelijke besprekingen met klanten buiten de vaste werkplek
- werkzaamheden op niet permanente locaties, zoals bij het werk van wegenbouwers, bouwvakkers en medewerkers van een filmcrew
  Zie paragraaf 22.1.1 voor meer informatie over tijdelijk verblijf.

De vergoeding of verstrekking van maaltijden is ook gericht vrijgesteld als de maaltijden een meer dan bijkomstig zakelijk karakter hebben. Van een maaltijd met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter is in ieder geval sprake:
- als een werknemer door zijn werk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten
- als een werknemer na 20.00 niet thuis kan eten door al dan niet verwacht overwerk (overwerk is de tijd die uitgaat boven de gewone arbeidsduur per dag)
- bij werk op koopavonden
- bij therapeutisch mee-eten
- bij werkzaamheden aan boord van vliegtuigen, schepen, boorplatforms of kermiswagens

Als uw werknemer kosten voor dergelijke maaltijden maakt, kunt u de werkelijke kosten ervan vergoeden. U mag voor de vergoeding ook aansluiten bij het normbedrag voor maaltijden in bedrijfskantines van € 4,05 per maaltijd. Het maakt daarbij niet uit waar uw werknemer kosten voor de maaltijd heeft gemaakt. Bijvoorbeeld:
- in een restaurant
- bij een bakker voor bijvoorbeeld kant-en-klare (luxe) broodjes
- in een supermarkt voor bijvoorbeeld een maaltijd die uw werknemer de volgende dag mee van huis neemt

Voor de vergoeding of verstrekking van een maaltijd waarbij het zakelijk karakter slechts bijkomstig is (zoals een lunch op de werkplek), geldt geen gerichte vrijstelling.

Ambulante werknemers
Voor ambulante werknemers is een vergoeding of verstrekking van een maaltijd gericht vrijgesteld. Een werknemer is ambulant als hij naar steeds verschillende arbeidsplaatsen reist. Een werknemer is ook ambulant als hij doorgaans op ten minste 1 dag per week heen en weer reist naar dezelfde arbeidsplaats en hij dat doet op maximaal 20 dagen (het 20-dagencriterium).

U moet het 20-dagencriterium beoordelen over de zogenoemde referentieperiode. Deze periode begint in de week waarin uw werknemer voor het eerst naar de arbeidsplaats reist, en eindigt in de week waarin hij voor het laatst naar deze plaats reist. Bij incidentele onderbrekingen loopt de referentieperiode door. Bij lange onderbrekingen begint de referentieperiode opnieuw. Van een langdurige onderbreking is sprake als uw werknemer niet naar dezelfde arbeidsplaats reist gedurende 1 of meer van de volgende periodes:
- 2 of meer aaneensluitende weken, anders dan wegens verlof en/of ziekte, in een periode van 26 weken of minder
- 3 of meer aaneensluitende weken, anders dan wegens verlof en/of ziekte, in een periode van meer dan 26 weken
- 6 of meer aaneensluitende weken wegens verlof en/of ziekte

Zodra een werknemer niet langer ambulant is, moet u het normbedrag toepassen (zie paragraaf 22.3.1).

CAO Rijk Dienstreizen binnen- en buitenland
In de CAO Rijk regelen de paragrafen 10.2 en 10.3 Dienstreizen binnen- en buitenland de vergoedingen voor o.a. maaltijden voor ambtenaren op dienstreis. De verblijfkostenvergoedingen zijn tot bepaalde bedragen gericht vrijgesteld. Als u niet bent gebonden aan de CAO rijk kunt u deze vergoedingen onder dezelfde voorwaarden met dezelfde fiscale gevolgen toekennen aan uw werknemer, mits deze werknemer vanuit kostenoogpunt in gelijke omstandigheden verkeert als ambtenaren op dienstreis. Zie paragraaf 22.1.1 voor meer informatie over wanneer deze vergoedingen gericht vrijgesteld zijn.

Zakelijk etentje
Als uw werknemer uit eten gaat met een klant en uw werknemer de rekening zelf betaalt, kunt u die rekening onbelast aan uw werknemer vergoeden. U moet dan wel aannemelijk kunnen maken dat het om een zakelijk etentje gaat.

Therapeutisch mee-eten
Sommige werknemers in de gezondheids- of welzijnszorg zijn op grond van een publiekrechtelijke regeling of (collectieve) arbeidsovereenkomst verplicht samen te eten met de hen toevertrouwde patiënten, pupillen of bewoners. Voor dit therapeutisch mee-eten hoeft u bij deze werknemers niets bij het loon te tellen.

Maaltijden in bedrijfskantines
Voor maaltijden in bedrijfskantines rekent u een normbedrag tot het loon (zie paragraaf 22.3.1).

Maaltijden tijdens personeelsfeesten
Hoe u omgaat met maaltijden tijdens personeelsfeesten, recepties en jubileumfeesten, hangt af van de locatie van het feest (zie paragraaf 22.3.1).

22.1.3 Congressen, cursussen, vakliteratuur en dergelijke

Vergoedingen of verstrekkingen die u uw werknemer geeft voor het onderhouden en verbeteren van zijn kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk, zoals cursussen, congressen en vakliteratuur, zijn gericht vrijgesteld. Dat geldt ook voor inschrijving in een beroepsregister en outplacement.

Studiedag met gemengd karakter
Als u een studiedag met verschillende activiteiten organiseert, kunnen verschillende vrijstellingen een rol spelen. Als u zo'n dag organiseert voor uw werknemers met lunch, diner en een ontspannend avondje teambuilding, moet u – afhankelijk van de invulling van het programma en de tijdsbesteding – de kosten splitsen in:

- de kosten van activiteiten met vooral een zakelijk karakter
  Deze kosten zijn vrijgesteld op basis van de volgende gerichte vrijstellingen:
  - cursussen, congressen, seminars, vakliteratuur en dergelijke (de gerichte vrijstelling van deze paragraaf)
  - tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking (zie paragraaf 22.1.1)
  - maaltijden met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter (zie paragraaf 22.1.2)
- de kosten van activiteiten met vooral een consumptief karakter
  De regels voor het personeelsfeest zijn van toepassing (zie paragraaf 22.2.3).

Reiskosten
Meer informatie over vergoedingen voor reizen in verband met cursussen, congressen, seminars, symposia en excursies vindt u in hoofdstuk 23.

Inschrijving in beroepsregister
De vergoeding voor of de verstrekking van een inschrijving in een beroepsregister is gericht vrijgesteld als het gaat om wettelijk voorgeschreven registraties en registraties die de beroepsgroep eist voor het veiligstellen en bewaken van kwaliteitsnormen. Ook de inschrijving in een register zonder een verplicht karakter kunt u gericht vrijgesteld vergoeden of verstrekken. Voorwaarde daarbij is dat er voldoende kwaliteitsborging door de beroepsvereniging is. Deze kwaliteitsborging kan blijken uit een samenstel van factoren, zoals het toelaten van leden die voldoen aan bepaalde deskundigheidseisen, het opleggen van verplichtingen voor scholing (zoals het moeten halen van EP-punten), of het anderszins stimuleren van het bijhouden of verwerven van kennis en vaardigheden op het vakgebied. Twijfelt u of u de inschrijving in het beroepsregister gericht vrijgesteld kunt vergoeden of verstrekken? Neem dan contact op met ons.

Outplacement
Outplacement is het geheel van diensten en adviezen voor de werknemer om op zo kort mogelijke termijn een passende nieuwe werkkring te vinden door het verbeteren van kennis en vaardigheden. Hieronder vallen bijvoorbeeld de kosten van een loopbaanscan. Onder outplacement vallen niet de kosten van bemiddeling of contractonderhandeling door een vertegenwoordiger van de werknemer.

De vergoeding van kosten van outplacement en de verstrekking van outplacementfaciliteiten (hierna 'outplacement') kunt u aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor een gerichte vrijstelling geldt.
De outplacement moet dan wel tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking horen (zie ook paragraaf 10.1.1). Is de outplacement loon uit vroegere dienstbetrekking, dan kunt u die alleen aanwijzen als eindheffingsloon als u de werknemer daarnaast nog loon uit tegenwoordige dienstbetrekking betaalt.
In beide gevallen moet zijn voldaan aan de gebruikelijkheidseis.

Een prepensioencursus als voorbereiding op een nieuwe levensfase is vergelijkbaar met outplacement.
Als de cursus een meer recreatief karakter heeft, dan is de vergoeding of verstrekking loon van uw werknemer. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Wij kunnen op uw verzoek beoordelen in hoeverre u de cursus gericht vrijgesteld kunt vergoeden of verstrekken.

Een vergoeding voor binnenlandse reizen in verband met outplacement is vrijgesteld tot maximaal € 0,23 per kilometer als uw werknemer een eigen vervoermiddel gebruikt. Als uw werknemer met het openbaar vervoer reist, mag u maximaal € 0,23 per kilometer vergoeden. Maar u kunt ook de werkelijke kosten van het reizen met het openbaar vervoer gericht vrijgesteld vergoeden.

Meer informatie over vergoedingen voor reizen in verband met outplacement vindt u in hoofdstuk 23.

Dagbladen
Het vergoeden of verstrekken van (abonnementen op) dagbladen is gericht vrijgesteld, als het dagblad vakliteratuur voor de werknemer is.

Is het dagblad geen vakliteratuur, dan is de vergoeding of verstrekking van (abonnementen op) dagbladen loon van uw werknemer. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

22.1.4 Studie en opleiding

Volgt uw werknemer een studie of een opleiding om zich persoonlijk te ontwikkelen, zodat hij (meer) inkomen uit werk en woning kan verwerven? Dan zijn uw vergoedingen en verstrekkingen hiervoor gericht vrijgesteld. Er zijn 3 voorwaarden voor vrijstelling:

- De studiekosten worden niet al door een ander vergoed.
- De studie of opleiding is gericht op het vervullen van een beroep in de toekomst.
- U hebt de vergoeding verstrekt of toegezegd vóór het einde van het kalenderjaar waarin de kosten worden gemaakt.

Het gaat hier met name om lesgelden, kosten van studieboeken en andere leermiddelen en reiskosten voor lesbezoek.

Meer informatie vindt u in de handreiking Scholingskosten in de loonheffingen die u kunt downloaden van belastingdienst*nl

> **Let op**
> Vergoedingen voor een studeerruimte en de inrichting zijn niet gericht vrijgesteld, tenzij het gaat om verplichte arbovoorzieningen (zie paragraaf 22.1.9).

De vrijstelling is ook van toepassing als een werknemer de vergoeding voor studiekosten onder bepaalde omstandigheden moet terugbetalen, bijvoorbeeld als hij de studie onderbreekt of als hij onvoldoende studieresultaten behaalt. Gratificaties of premies die u aan uw werknemer toekent bij afronding van zijn studie of opleiding, horen echter wel tot het loon, ook al is de hoogte ervan afgestemd op de hoogte van de studiekosten.

Vergoedingen en verstrekkingen voor bepaalde studiekosten in verband met het vervullen van de huidige dienstbetrekking zijn ook gericht vrijgesteld (zie paragraaf 22.1.3).

Verruiming studiekosten
De gerichte vrijstelling voor scholing geldt vanaf 1 januari 2021 ook voor vergoedingen en verstrekkingen voor scholing die loon uit vroegere arbeid vormen. De verruiming ziet op vergoedingen en verstrekkingen voor het volgen van een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen. Hiermee vallen vergoedingen en verstrekkingen aan ex-werknemers ook onder de reikwijdte van de gerichte vrijstelling voor een opleiding of studie. Door de verruiming kan de werknemer die een scholingsbudget heeft en dit ook nog mag gebruiken nadat het dienstverband is afgelopen met dat scholingsbudget vrijgestelde scholing volgen als hij bij werkloosheid bijvoorbeeld zelfstandige is geworden of bij een andere werkgever werkt.

De verruiming ziet niet op vergoedingen en verstrekkingen voor onderhoud en verbetering van kennis en vaardigheden van de dienstbetrekking (zie paragraaf 22.1.3).

De verruiming heeft niet als doel om iets te wijzigen aan de bestaande mogelijkheden, zoals de mogelijkheid om al eerder tijdens het dienstverband gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding.

Reiskosten
Meer informatie over vergoedingen voor binnenlandse reizen in verband met studie en opleiding vindt u in hoofdstuk 23. Bij buitenlandse reizen in verband met studie en opleiding mag u de werkelijke kosten gericht vrijgesteld vergoeden.

Studiekostenvergoedingen en ontslag
Soms moet een werknemer bij ontslag de gericht vrijgestelde studiekostenvergoeding terugbetalen. Die terugbetaling is voor de werknemer geen negatief loon.

Als een nieuwe werkgever het terugbetaalde bedrag vergoedt aan de werknemer, mag hij dat gericht vrijgesteld doen in het kalenderjaar waarin de werknemer het bedrag terugbetaalt. Als een nieuwe werkgever de terugbetalingsverplichting overneemt in het kalenderjaar waarin de werknemer het bedrag aan zijn oude werkgever moet terugbetalen, heeft dit geen gevolgen voor de loon- en inkomstenbelasting. Maar als de nieuwe werkgever dit in een later kalenderjaar doet, is de vergoeding alleen gericht vrijgesteld of de overname van de terugbetalingsverplichting alleen zonder fiscale gevolgen als hij:
- de vergoeding van de terugbetalingsverplichting al onvoorwaardelijk heeft toegezegd in het kalenderjaar waarin de werknemer het bedrag terugbetaalt; of,
- de overname van de terugbetalingsverplichting al onvoorwaardelijk heeft toegezegd in het kalenderjaar waarin de werknemer het bedrag aan zijn oude werkgever moet terugbetalen

Erkenning verworven competenties
Uitgaven en verstrekkingen voor het volgen van een procedure Erkenning verworven competenties zijn studiekosten. Vergoedingen en verstrekkingen in verband met deze procedure zijn gericht vrijgesteld.

22.1.5 Verhuizingen
Vergoedingen voor verhuiskosten horen in het algemeen tot het loon, maar u kunt voor de verhuiskosten van een werknemer een gericht vrijgestelde vergoeding betalen als de verhuizing verband houdt met de dienstbetrekking.

U mag een gericht vrijgestelde verhuiskostenvergoeding geven van maximaal € 7.750 naast de vergoeding van de werkelijke kosten voor het overbrengen van de boedel. Voorwaarde is wel dat het gaat om een verhuizing die voldoende samenhangt met de dienstbetrekking. Voldoende verband met de dienstbetrekking is in ieder geval aanwezig als aan de volgende 2 voorwaarden is voldaan:
- De werknemer verhuist binnen 2 jaar na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking of na overplaatsing.
- De werknemer woont ten minste 25 kilometer van het werk en verhuist, waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn werk ten minste 60% minder wordt.

In bijzondere situaties kunt u ook een gericht vrijgestelde verhuiskostenvergoeding geven aan een werknemer die bij u uit dienst gaat. Bijvoorbeeld als de werknemer door het einde van de dienstbetrekking niet langer in een dienstwoning kan blijven wonen.

Voor vergoedingen voor aan- en verkoopkosten van woningen bestaat geen gerichte vrijstelling. Deze vergoedingen zijn loon van uw werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

22.1.6 Extraterritoriale kosten
Zie paragraaf 19.4 voor meer informatie over de vergoeding en verstrekking van extraterritoriale kosten en de expatregeling (30%-regeling).

22.1.7 Noodzakelijke gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur

Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur zijn gericht vrijgesteld als deze voldoen aan de volgende voorwaarden:

- de voorziening is naar uw redelijke oordeel noodzakelijk voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheidscriterium)
- uw werknemer moet de voorziening teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan u betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking
- de voorziening maakt geen onderdeel uit van een cafetariaregeling

Als uw werknemer privévoordeel heeft van de noodzakelijke voorziening, hoeft u dit voordeel niet tot het loon te rekenen.

Als uw werknemer de voorziening niet teruggeeft of de restwaarde van de voorziening niet aan u betaalt, moet u vanaf het moment dat hij de voorziening niet meer nodig heeft, de restwaarde van de voorziening tot zijn loon rekenen. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loonbestanddeel ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Noodzakelijk

'Noodzakelijk' betekent dat de werknemer zonder de voorziening zijn dienstbetrekking niet goed kan uitoefenen. Dat houdt in dat de werknemer de voorziening voor zijn werk nodig heeft en gebruikt. De mate van dat zakelijke gebruik is daarbij niet doorslaggevend.

Als het werk in theorie ook mogelijk is zonder de voorziening, kunt u toch aan het noodzakelijkheidscriterium voldoen. Waar het om gaat is dat de voorziening naar uw redelijke oordeel noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking en u dus kunt aantonen dat deze voorziening gericht is op een optimale bedrijfsvoering.

De noodzakelijkheid van een voorziening voor het werk van uw werknemer, kan ook blijken uit uw financiële verantwoordelijkheid hiervoor. Van ons standpunt dat voor het noodzakelijkheidscriterium vereist is dat de werkgever alle kosten van de noodzakelijke voorziening voor zijn rekening moet nemen, zijn wij afgestapt. U kunt de gerichte vrijstelling voor noodzakelijke voorzieningen ook toepassen als de werknemer een eigen bijdrage voor privégebruik verschuldigd is.

> **Voorbeeld**
> Een dagbladjournalist die bij u in dienst is, heeft bepaalde digitale hulpmiddelen nodig om zijn werk te kunnen doen. Als u hem 1 tablet en 1 telefoon verstrekt, levert dit geen discussie op. Maar als u hem een laptop, tablet en mobiele telefoon verstrekt, kunnen wij u om uitleg vragen over de noodzakelijkheid van de hulpmiddelen. Stelt u dat uw werknemer efficiënter werkt door deze hulpmiddelen, maar zijn wij niet overtuigd? Dan moeten wij bewijzen dat niet alle hulpmiddelen noodzakelijk zijn.

Het noodzakelijkheidscriterium vertoont veel overeenkomsten met het voorheen gebruikte zakelijkheidsvereiste, maar gaat een stapje verder. Een zakelijke voorziening of kosten die alleen bijdragen aan een goede uitoefening van de dienstbetrekking, hoeven namelijk niet noodzakelijk te zijn om toch gericht vrijgesteld te zijn (zie paragraaf 22.1.10).

Gereedschap en dergelijke apparatuur
Voorbeelden van gereedschap zijn: het pneumatische nietpistool of de lasergestuurde afstandsmeter van een timmerman, het fototoestel van een fotograaf, een muziekinstrument van een muzikant, de kwast van een schilder en de naaimachine van een kledingmaker. Een voorbeeld van 'dergelijke apparatuur' is een kalibreerapparaat dat nodig is om gereedschap bedrijfsklaar te houden. De verf waar een schilder mee schildert en de stof waar de kleding van wordt gemaakt, zijn geen gereedschap, net zomin als werkkleding of kantoormeubilair.

Computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur
Onder computers en mobiele communicatiemiddelen verstaan wij onder meer desktops, laptops, tablets, mobiele telefoons en smartphones. Simkaarten, dongels, abonnementen voor internet en telefonie en software kunnen ook vrijgesteld zijn. Een voorbeeld van 'dergelijke apparatuur' is een organizer, een printer of een navigatiesysteem omdat deze vooral bedoeld zijn om zelfstandig te gebruiken.

Als het internet bij uw werknemer thuis aan de voorwaarden voldoet, dan is de vergoeding van de abonnementskosten gericht vrijgesteld. U kunt de gerichte vrijstelling ook toepassen als de werknemer een eigen bijdrage voor privégebruik verschuldigd is. Een kostenvergoeding voor internetgebruik naar rato van het aantal thuiswerkdagen is niet in strijd met het noodzakelijkheidscriterium.

Heeft uw werknemer een 3-in-1-pakket (internet, vaste telefoon en televisie) gekocht bij een provider? Dan bepaalt u het deel van de factuur dat voor de internetaansluiting is. Eventueel gaat u na wat de provider rekent voor een apart abonnement voor internet. Dat gedeelte kunt u gericht vrijgesteld vergoeden.

Als u de rest ook vergoedt, dan is dat loon van uw werknemer. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Vaste kostenvergoedingen
U mag een onbelaste vaste kostenvergoedingen geven voor voorzieningen die voldoen aan de voorwaarden van deze gerichte vrijstelling, zolang u maar expliciet vastlegt aan welke eisen deze voorzieningen moeten voldoen. U moet ook altijd vooraf onderzoek doen naar de werkelijke kosten.

Cafetariaregelingen en noodzakelijkheid
Binnen een cafetariaregeling zijn vergoedingen voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur niet als noodzakelijke voorziening gericht vrijgesteld.

Kiest uw werknemer voor een duurdere uitvoering van een noodzakelijke voorziening en wordt alleen de meerprijs uitgeruild met het brutoloon? Dan is dit wel mogelijk als u dat gedeelte aanwijst als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Daarbij moet aan de gebruikelijkheidseis zijn voldaan. De gerichte vrijstelling voor noodzakelijke voorzieningen is niet van toepassing op de meerprijs.

Mogelijk vraagt u een bijdrage van uw werknemer voor privégebruik. U kunt kiezen om de eigen bijdrage in mindering te brengen op het nettoloon. U kunt uw werknemer ook toestaan om een bijdrage uit te ruilen met het brutoloon. Ook hiervoor geldt dat dit alleen mogelijk is als u dit gedeelte aanwijst als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Daarbij moet aan de gebruikelijkheidseis zijn voldaan. De gerichte vrijstelling is voor dat deel dan niet van toepassing.

Bestuurders en commissarissen
Voor bestuurders en commissarissen (opting-in) geldt de vrijstelling alleen als u aannemelijk kunt maken dat de voorziening gebruikelijk is voor de behoorlijke uitoefening van de dienstbetrekking. In dit geval hebt u dus de bewijslast.

> **Voorbeeld**
> Een commissaris vraagt u een tablet en een Virtual Reality-bril (VR-bril) te verstrekken voor zijn werk. U moet beoordelen of deze voorzieningen gebruikelijk en noodzakelijk zijn voor de behoorlijke uitoefening van de dienstbetrekking. Voor het werk van een commissaris is een tablet niet ongebruikelijk en kan deze dus noodzakelijk zijn. Voor een VR-bril geldt dat niet.

22.1.8 Korting op producten uit eigen bedrijf

Voor korting op producten uit uw eigen bedrijf geldt een gerichte vrijstelling. Als u aan uw werknemer een korting of vergoeding geeft bij de aankoop van producten uit eigen bedrijf, dan is dit onder de volgende voorwaarden gericht vrijgesteld:
- De producten zijn niet branchevreemd.
- De korting of vergoeding is per product maximaal 20% van de waarde van dat product in het economische verkeer.
- De kortingen of vergoedingen bedragen in het kalenderjaar samen niet meer dan € 500.

Komt u boven het maximum van € 500 of boven het maximum van 20% per product uit, dan is het meerdere loon van uw werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Komt u niet boven het maximum van € 500 uit, dan mag u het niet-gebruikte deel van de vrijstelling niet doorschuiven naar een volgend jaar.

Geeft u de kortingen of vergoedingen voor producten uit eigen bedrijf die u aan uw werknemers geeft, ook als de dienstbetrekking is geëindigd, bijvoorbeeld door pensionering of arbeidsongeschiktheid? Dan geldt de gerichte vrijstelling ook voor deze kortingen en vergoedingen.

Deze regeling geldt ook als de korting wordt gegeven door een met u verbonden vennootschap. Onder een verbonden vennootschap wordt verstaan:
- een vennootschap waarin de werkgever voor ten minste 1/3 gedeelte belang heeft
- een vennootschap die voor ten minste 1/3 gedeelte belang heeft in de werkgever
- een vennootschap waarin een derde partij voor ten minste 1/3 gedeelte belang heeft, terwijl deze derde partij ook voor minimaal 1/3 gedeelte belang heeft in de werkgever

22.1.9 Arbovoorzieningen

Verplichte arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld. Hierbij maakt het niet uit of u deze vergoedt, verstrekt of ter beschikking stelt. In al deze situaties geldt een gerichte vrijstelling die niet ten koste gaat van uw vrije ruimte.

De arbovoorzieningen moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:
- De voorzieningen hangen direct samen met uw verplichting op grond van de Arbeidsomstandigheidenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer.
- De werknemer gebruikt of verbruikt de voorzieningen (geheel of gedeeltelijk) op de werkplek, in de werkruimte thuis of op een plaats waar u uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet.
- U brengt geen kosten ten laste van de werknemer. Dat betekent dat de werknemer geen eigen bijdrage verschuldigd mag zijn voor de voorzieningen. Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

Het gaat bijvoorbeeld om:
- een veiligheidsbril met geslepen glazen voor een laborant of lasser
- een zonnebril voor een chauffeur of piloot
- een ergonomisch verantwoorde bureaustoel
- een voetenbankje bij beeldschermwerk
- een beeldschermbril
- speciale isolerende of beschermende kleding
  Zie paragraaf 22.2.4 voor meer informatie over (werk)kleding en uniformen.
- een verplichte medische keuring
- een corona(zelf)test ten behoeve van de uitoefening van de werkzaamheden op de arbeidsplaats
- een aanstellingskeuring
- een EHBO-cursus
  Dit geldt ook voor herhalingscursussen en bijscholing in verband met het EHBO-diploma. Krijgt de werknemer met een EHBO-diploma hiervoor een toeslag, dan is deze toeslag wel belast.

Als u uw werknemer een luxere, even veilige, uitvoering van dezelfde voorziening of upgrade van een verplichte arbovoorziening geeft (een duurder montuur bij een computerbril of een duurdere stof op een bureaustoel), dan geldt de gerichte vrijstelling niet voor de extra kosten die hiermee gepaard gaan. De extra verstrekking is dan loon. U kunt dat aanmerken als loon van de werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Als u voor deze extra kosten een eigen bijdrage van de werknemer vraagt komt de eigen bijdrage in mindering op het loon van de werknemer dan wel op het eindheffingsloon.

Stoelmassage/cursus stoppen met roken
In het verleden is goedgekeurd dat de cursus stoppen met roken en stoelmassage altijd generiek onder de gerichte arbovrijstelling vielen. Met ingang van 1 januari 2022 is dat niet langer het geval. Indien stoelmassage op de werkplek wordt aangeboden, geldt hiervoor mogelijk een nihilwaardering. Daarnaast kunnen deze voorzieningen in individuele situaties mogelijk wel onder de gerichte arbovrijstelling vallen.

Arbovoorzieningen in de werkruimte thuis
Het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van arbovoorzieningen in de werkruimte thuis is ook gericht vrijgesteld in geval van thuiswerk als aan de hiervoor genoemde voorwaarden is voldaan.

Zie paragraaf 22.2.8 voor meer informatie over de werkruimte thuis.

22.1.10 Hulpmiddelen
Hulpmiddelen die uw werknemer op de werkplek gebruikt of verbruikt, maar ook buiten de werkplek kan gebruiken of verbruiken, zijn gericht vrijgesteld als er sprake is van 90% of meer zakelijk gebruik. Dit geldt dus ook als er volgens uw redelijke oordeel geen sprake is van een noodzakelijke computer en dergelijke apparatuur, een mobiel communicatiemiddel en gereedschappen en toebehoren (zie paragraaf 22.1.7).

22.1.11 VOG (verklaring omtrent gedrag)
Een vergoeding van een voor de dienstbetrekking aangevraagde VOG is vanaf 2020 gericht vrijgesteld. Onder omstandigheden kan het voorkomen dat een met de Nederlandse VOG vergelijkbare verklaring wordt aangevraagd bij een buitenlandse instantie. Dat kan zich voordoen als een werknemer zijn werkzaamheden (deels) in het buitenland verricht of als een werknemer in het verleden in het buitenland heeft gewoond of gewerkt. Ook de vergoeding van een dergelijke buitenlandse verklaring is gericht vrijgesteld als deze is aangevraagd in het kader van de dienstbetrekking.

22.1.12 Extra kosten verbonden aan thuiswerken

Vanaf 2022 geldt een nieuwe gerichte vrijstelling voor extra kosten die verbonden zijn aan het thuiswerken. Deze gerichte vrijstelling komt naast de al bestaande gerichte vrijstellingen voor het onbelast vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen van, onder andere, noodzakelijke gereedschappen en ICT-middelen en verplichte arbovoorzieningen.

De gerichte vrijstelling voor 2026 bedraagt maximaal € 2,45 per thuisgewerkte dag. Dit bedrag is bedoeld voor de extra kosten door het thuiswerken en is gebaseerd op onderzoek verricht door het Nibud. U kunt de vrijstelling ook toepassen als een werknemer slechts een deel van de dag thuiswerkt.

Samenloop thuiswerken en reizen naar een vaste plaats van werkzaamheden

U mag voor eenzelfde werkdag niet tegelijkertijd de vrijstelling voor thuiswerken en de vrijstelling voor reizen naar een vaste plaats van werkzaamheden toepassen (zie paragraaf 23.1.2). Als de werknemer op een dag deels thuiswerkt en een zakelijke reis niet zijnde woon-werkverkeer (dienstreis) maakt, mag u wel de gerichte vrijstelling van € 0,23 per kilometer én de gerichte vrijstelling voor thuiswerken toepassen. Er is in ieder geval sprake van een vaste plaats van werkzaamheden als de werknemer meer dan 40 dagen per kalenderjaar op dezelfde plek werkt.

Als de werknemer de beschikking heeft over een mobiliteitskaart, mobiliteitsapp, OV-abonnement, auto of fiets van de zaak of ander vervoer vanwege de werkgever en hier daadwerkelijk gebruik van maakt voor een reis naar een vaste plaats van werkzaamheden, is samenloop met een gerichte vrijgestelde vergoeding voor thuiswerken voor die dagen ook niet mogelijk.

Vaste vergoeding voor thuiswerkdagen of reizen naar de vaste plaats van werkzaamheden

De tussen u en uw werknemer gemaakte afspraken over het aantal thuiswerk- en reisdagen kunnen de basis vormen voor de vaststelling van de door u gericht vrijgesteld te geven vaste kostenvergoeding voor zowel woon-werkverkeer als het thuiswerken door de werknemer. Een incidentele afwijking hiervan hoeft niet te leiden tot een aanpassing van de vergoeding. Dat volgt uit de 128-dagenregeling. Dit wil zeggen dat in geval uw werknemer ten minste 128 dagen thuiswerkt, u uw werknemer een vaste gericht vrijgestelde vergoeding voor thuiswerkkosten mag geven alsof de werknemer 214 dagen per kalenderjaar thuis werkt. Of als uw werknemer tenminste 128 dagen reist naar een vaste plaats van werkzaamheden, u een vaste gericht vrijgestelde vergoeding voor woon-werkverkeer mag geven alsof de werknemer 214 dagen die reis maakt.

Berekenen naar evenredigheid

U moet het aantal werkdagen (214) en thuiswerk- en reisdagen (128) naar evenredigheid toepassen als uw werknemer ‘in de regel’ op minder dan 5 dagen per week thuiswerkt of reist.

Voorbeeld 1

Anton werkt 5 dagen per week. Hij werkt 2 dagen thuis en gaat 3 dagen naar kantoor (enkelereisafstand 20 km).
Gericht vrijgestelde reiskostenvergoeding per maand: 3/5 x 214 dagen = 129 dagen;
129 dagen x (40 km x € 0,23) / 12 = € 98,90.
Gericht vrijgestelde thuiswerkkostenvergoeding per maand: 2/5 x 214 dagen = 86 dagen;
(86 dagen x € 2,45) / 12 = € 17,56.

Voorbeeld 2

Bouchra werkt 4 dagen per week. Zij werkt 2 dagen thuis en 2 dagen op kantoor (enkelereisafstand 12 km).
Gericht vrijgestelde reiskostenvergoeding per maand: 2/5 x 214 dagen = 86 dagen;
86 dagen x (24 km x € 0,23) / 12 = € 39,56.
Gericht vrijgestelde thuiswerkkostenvergoeding per maand: 2/5 x 214 dagen = 86 dagen;
(86 dagen x € 2,45) / 12 = € 17,56.

In de regel

Van het begrip 'in de regel' bestaat geen fiscale definitie. Wij stellen ons op het volgende standpunt:

- Uw werknemer werkt niet 'in de regel' thuis als hij meer dan 2 maanden niet thuiswerkt.
- Uw werknemer reist niet 'in de regel' naar een vaste plaats van werkzaamheden als hij die reis meer dan 2 aaneengesloten maanden niet maakt.

Deze periode van meer dan 2 maanden niet thuiswerken of reizen beoordeelt u per aanleiding, zoals verlof, cursus of ziekte. U beoordeelt dit ook per kalenderjaar. Dat betekent dat als de aanleiding het kalenderjaar overstijgt, u dat moet zien alsof er op 1 januari sprake is van een nieuwe aanleiding.

Voorbeeld 3

Een werknemer heeft een voltijds dienstbetrekking van 5 dagen per week. Hij werkt 3 dagen per week op kantoor en 2 dagen per week thuis. De werknemer neemt 1 dag per week ouderschapsverlof op voor de periode van 1 jaar (52 dagen). De werknemer geeft dit van tevoren door aan de werkgever. Hij werkt vervolgens vanaf december 2026 2 dagen per week op kantoor en 2 dagen per week thuis.

Voor de vraag of er in dit voorbeeld nog sprake is van 'in de regel' naar een vaste plaats van werkzaamheden reizen geldt het volgende.

Voor het jaar 2026 reist de werknemer 'in de regel' naar de vaste plaats van werkzaamheden. De werknemer neemt in 2026 namelijk gedurende 4 weken 1 dag per week ouderschapsverlof op. Dit leidt voor 2026 niet tot een aanpassing van de gericht vrijgestelde vaste reis- dan wel thuiswerkkosten-vergoeding. Voor het jaar 2027 neemt de werknemer gedurende 48 weken 1 dag per week ouderschaps-verlof op. De werknemer reist in 2027 niet meer 'in de regel' op 3 dagen per week naar de vaste plaats van werkzaamheden. Dit leidt tot een aanpassing van de gericht vrijgestelde vaste reis- dan wel thuiswerkkostenvergoeding voor het jaar 2027. De grondslag van de gerichte vrijstelling voor de vaste reiskostenvergoeding voor 2027 moet u wijzigen naar 2/5 (was in 2026 3/5). De grondslag van de gerichte vrijstelling voor de vaste thuiswerkkostenvergoeding blijft 2/5.

Herrekenen naar tijdsgelang

In de volgende situaties moet u het aantal in aanmerking te nemen dagen waarop de gericht vrijgestelde vergoeding is gebaseerd naar tijdsgelang herrekenen:

- U start of stopt gedurende het kalenderjaar met de vergoeding, bijvoorbeeld omdat een werknemer in de loop van het kalenderjaar in of uit dienst treedt.
- U wijzigt de hoogte van de vaste vergoeding in de loop van het kalenderjaar.

22.2 Nihilwaarderingen

Alles wat u uw werknemer verstrekt, vergoedt of ter beschikking stelt voor zijn dienstbetrekking, is loon. Om te voorkomen dat de waarde van voorzieningen die uw werknemer op de werkplek gebruikt of verbruikt, in de vrije ruimte valt, is een aantal voorzieningen op nihil gewaardeerd. Deze 'nihil-waarderingen' gaan dus niet ten koste van uw vrije ruimte. De nihilwaarderingen gelden alleen voor loon in natura, niet voor vergoedingen in geld.

Bij het vaststellen van de nihilwaardering is het begrip 'werkplek' van belang: u mag voorzieningen die uw werknemer ook op de werkplek gebruikt of verbruikt, onder voorwaarden op nihil waarderen. De nihilwaardering geldt bovendien alleen voor werknemers die die werkplek gebruiken voor hun werkzaamheden. Voor meer informatie over het begrip 'werkplek', zie paragraaf 22.2.1. Voor meer informatie over de voorwaarden van de nihilwaarderingen voor voorzieningen op de werkplek, zie paragraaf 22.2.2.

Let op

Als loon in natura onder de nihilwaarderingen en onder de gerichte vrijstellingen zou kunnen vallen, behandelt u het loon als nihilwaardering.

Welke nihilwaarderingen zijn er?
De volgende voorzieningen waardeert u op nihil:
- voorzieningen die uw werknemer op de werkplek gebruikt of verbruikt (zie paragraaf 22.2.2)
- consumpties op de werkplek die geen deel uitmaken van een maaltijd (zie paragraaf 22.2.3)
- ter beschikking gestelde werkkleding (zie paragraaf 22.2.4)
- het rentevoordeel van een personeelslening als uw werknemer daarmee een (elektrische) fiets of elektrische scooter koopt (zie paragraaf 22.2.5)
- de waarde van huisvesting en inwoning (inclusief verstrekte energie, water en bewassing) die u op de werkplek ter beschikking stelt voor de vervulling van de dienstbetrekking (zie paragraaf 22.2.7). Dit is een nihilwaardering als uw werknemer niet op de werkplek woont en hij redelijkerwijs wel gebruik moet maken van deze voorziening.
- voorzieningen in de werkruimte thuis (zie paragraaf 22.2.8)

22.2.1 Werkplek

Een werkplek is elke plaats die uw werknemers gebruiken voor hun werkzaamheden en waarvoor u op grond van de Arbeids- omstandighedenwet verantwoordelijk bent. Uw zorgplicht voor de werkplek kan blijken uit een arboplan of uit de risico-inventarisatie en -evaluatie die u op grond van de Arbeidsomstandighedenwet moet maken.

Een werkplek is bijvoorbeeld: het bureau, een kamer, een kantoortuin, de lopende band, een fabriekshal, de keuken, de vergaderzaal, een bedrijfskantine, de parkeergarage of de fietsenstalling op het bedrijfsterrein, een fitnessruimte, de openbare ruimte voor een bouwvakker die graafwerkzaamheden verricht en voor een gemeentelijke hovenier die de openbare beplanting verzorgt.

Ook een auto of een ander vervoermiddel kan een werkplek zijn als een werknemer daarin werkt en u arboverantwoordelijk bent voor dat vervoermiddel. Voorbeelden zijn de (vracht)auto bij beroepschauffeurs, het vliegtuig bij piloten en de trein bij conducteurs en machinisten. Ook bij andere beroepen kunnen vervoermiddelen een werkplek zijn als u uw werknemer opdraagt een bepaald vervoermiddel te gebruiken voor zijn werk. Bijvoorbeeld als een werknemer in uw opdracht uw auto gebruikt voor een dienstreis.

Parkeergelegenheid in de omgeving van de werkplek
Gebruiken uw werknemers een parkeergelegenheid in de omgeving van de werkplek? Dan maakt deze deel uit van de werkplek als u verantwoordelijk bent voor die parkeergelegenheid. Dat wil zeggen dat een werknemer u met succes aansprakelijk kan stellen als door uw nalatigheid bijvoorbeeld zijn auto beschadigd raakt. Als u deze parkeergelegenheid ter beschikking stelt, waardeert u deze op nihil. U moet dan wel voldoen aan de voorwaarden van de nihilwaardering voor voorzieningen op de werkplek.
Zie paragraaf 22.2.2.

Werkplek en personeelsfeesten, recepties en jubilea
Voor personeelsfeesten, recepties en jubilea is het begrip werkplek ruimer. De consumpties tijdens het feest, de receptie of het jubileum waardeert u op nihil als het feest plaatsvindt op een plaats waarvoor u arboverantwoordelijk bent. U waardeert het ook op nihil voor:
- werknemers van andere vestigingen, locaties of kantoren
- werknemers van andere werkgevers, met wie u de concernregeling (zie paragraaf 10.1.5) toepast

Zie paragraaf 22.2.3 voor informatie over personeelsfeesten in concernverband of op een externe locatie.

Werkplek in woning werknemer
Uw werknemer werkt in een werkruimte in zijn eigen woning, vakantiewoning, woonwagen, woonschip, garage, tuinhuis en dergelijke. Zo'n werkruimte is mogelijk een werkplek. Zie paragraaf 22.2.8 voor meer informatie hierover.

Geen werkplek
In de volgende situaties is er geen sprake van een werkplek:
- Uw werknemer werkt onderweg. Hij mailt bijvoorbeeld in de trein of de bus of schrijft een artikel in een horecagelegenheid. In deze situaties bent u niet arboverantwoordelijk. Voor de voorzieningen die uw werknemer alleen onderweg gebruikt, geldt geen nihilwaardering.
- De omstandigheden van uw werknemer wijzigen. Dat is bijvoorbeeld het geval bij een overplaatsing (de oude werkplek is dan geen werkplek meer), blijvende arbeidsongeschiktheid of het einde van de dienstbetrekking.

22.2.2 Voorwaarden nihilwaardering voor voorzieningen op de werkplek
Voor voorzieningen op de werkplek geldt een nihilwaardering. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
- U verstrekt de voorziening of stelt de voorziening in redelijkheid ter beschikking. Of een verstrekking of een terbeschikkingstelling redelijk is, beoordelen wij per geval. Hierbij spelen de feiten en omstandigheden een rol.
- Uw werknemer gebruikt of verbruikt de voorziening geheel of gedeeltelijk op de werkplek.
- Het is niet gebruikelijk dat de werknemer de voorziening buiten de werkplek gebruikt of verbruikt. Denk hierbij aan voorzieningen die van belang zijn voor het bedrijf of voor het werk van de werknemer waarbij de werknemer een beperkt privévoordeel heeft.

Voorbeelden van voorzieningen op de werkplek zijn:
- een bureau
- een kopieermachine
- een fitnessruimte

Voorbeelden waarbij de nihilwaardering **niet** van toepassing is:
- Uw werknemer parkeert in zijn vrije tijd zijn eigen auto op de werkplek en heeft daarvan meer dan een beperkt privévoordeel. Zie het standpunt van de kennisgroep KG:204:2025:18.
- De werknemer laadt op de werkplek zijn eigen elektrische auto op. Zie paragraaf 23.1.6 en het standpunt van de kennisgroep KG:204:2022:40.

22.2.3 Consumpties op de werkplek
Consumpties die op de werkplek (zie paragraaf 22.2.1) worden ge- of verbruikt en die geen deel uitmaken van een maaltijd, waardeert u op nihil. Het gaat hier bijvoorbeeld om koffie, thee, gebak, een stuk fruit en andere tussendoortjes van weinig waarde (maaltijden vallen hier dus niet onder). U hoeft deze consumpties niet tijdens werktijd te verstrekken. Ook voor consumpties op de werkplek geldt dat er voor de verstrekking sprake moet zijn van redelijkheid (zie paragraaf 22.2.2, 1e bullet).

Vormen de consumpties samen met andere consumpties die u (gedeeltelijk) vergoedt of verstrekt, een maaltijd? Dan is de regeling voor maaltijden van toepassing (zie paragraaf 22.1.2).

Een vergoeding voor consumpties op de werkplek is loon van uw werknemer. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u deze vergoeding ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Personeelsfeesten
Hoe u om moet gaan met consumpties op personeelsfeesten, recepties en jubileumfeesten, hangt af van de locatie van het feest:

- feest op de werkplek
  De verstrekte consumpties die geen deel uitmaken van een maaltijd waardeert u op nihil, ook voor werknemers van andere vestigingen, locaties of kantoren en voor werknemers van andere werkgevers, met wie u de concernregeling (zie paragraaf 10.1.5) toepast.
- feest op externe locatie bij een derde
  Deze feesten zijn loon van uw werknemer. Maar u kunt dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen.

Vergoedingen voor personeelsfeesten, recepties en jubileumfeesten zijn loon van uw werknemer. Maar u kunt dit loon mogelijk ook als eindheffingsloon aanwijzen. Hoe u om moet gaan met maaltijden op personeelsfeesten leest u in paragraaf 22.3.1.

Bij een externe activiteit waarbij het zakelijk karakter overheerst en het feestelijk karakter niet meer dan bijkomstig is, hoeft u de totale kosten niet te splitsen in zakelijke en consumptieve kosten. De consumpties zijn gericht vrijgesteld.

Sinterklaasfeest
Bij de organisatie van een Sinterklaasfeest voor de kinderen van uw werknemers zijn er 2 mogelijkheden:

- U organiseert het feest op de werkplek, bijvoorbeeld in de kantine. Het feest is een niet-ongebruikelijke voorziening. De consumpties waardeert u op nihil. Dit geldt ook voor werknemers van andere vestigingen, locaties of kantoren en voor werknemers van andere werkgevers, met wie u de concernregeling (zie paragraaf 10.1.5) toepast. Als u de kinderen of uw werknemers een cadeau meegeeft, is dat loon van de werknemer. Maar u kunt dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen.
- U organiseert het feest extern bij een derde. De waarde van het feest en de eventuele cadeaus voor de kinderen of uw werknemers is loon voor de werknemer. Maar u kunt dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen.

Personeelsreizen
De factuurwaarde (inclusief btw) van personeelsreizen en dergelijke, of vergoedingen daarvoor is loon van uw werknemer. Maar u kunt dit loon mogelijk ook als eindheffingsloon aanwijzen.

CAO Rijk Dienstreizen binnen- en buitenland
In de CAO Rijk regelen de paragrafen 10.2 en 10.3 Dienstreizen binnen- en buitenland de vergoedingen voor o.a. consumpties voor ambtenaren op dienstreis. De verblijfkostenvergoedingen zijn tot bepaalde bedragen gericht vrijgesteld. Als u niet bent gebonden aan de CAO rijk kunt u deze vergoedingen onder dezelfde voorwaarden met dezelfde fiscale gevolgen toekennen aan uw werknemer, mits deze werknemer vanuit kostenoogpunt in gelijke omstandigheden verkeert als ambtenaren op dienstreis. Zie paragraaf 22.1.1 voor meer informatie over wanneer deze vergoedingen gericht vrijgesteld zijn.

22.2.4 Werkkleding

U kunt uw werknemer kleding ter beschikking stellen (u blijft eigenaar), vergoeden (uw werknemer is eigenaar) of verstrekken (uw werknemer wordt eigenaar). In deze paragraaf leest u wanneer dit belast is. Ook leest u hier of het vergoeden van de reinigingskosten van deze kleding belast is.

U vergoedt of verstrekt kleding

Vergoedt of verstrekt u de kleding aan uw werknemer? Dan is dit loon van de werknemer. Dit geldt ook voor een vergoeding voor de reinigingskosten van die kleding. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

U stelt kleding ter beschikking

Stelt u kleding ter beschikking aan uw werknemer? Dan waardeert u dit op nihil als het werkkleding is en geheel of gedeeltelijk op de werkplek wordt gedragen en er voor de ter beschikkingstelling sprake is van redelijkheid (zie paragraaf 22.2.2, 1e bullet).

Wat is werkkleding?

Kleding is werkkleding als deze voldoet aan 1 van de volgende voorwaarden:

- De kleding is (bijna) alleen geschikt om tijdens het werk te dragen, zoals een laboratoriumjas en een stofjas.
- Op de kleding zitten 1 of meer duidelijk zichtbare beeldkenmerken die horen bij de werkgever (bijvoorbeeld een bedrijfslogo). Deze hebben samen een oppervlakte van ten minste 70 cm² per kledingstuk.
  De oppervlakte berekent u met een denkbeeldige rechthoek om de uiterste punten van het logo.
- De kleding blijft aantoonbaar achter op de werkplek.
- De kleding is een uniform of een overall.
- U vergoedt, verstrekt of stelt de kleding ter beschikking omdat de Arbeidsomstandighedenwet dit voorschrijft, zoals een paar veiligheidsschoenen. De werknemer hoeft geen eigen bijdrage te betalen.

Wat is een uniform?

Als een groep werknemers dezelfde kleding draagt, die ook buiten de werkomgeving wordt geassocieerd met een bedrijf of beroep, dan is die kleding een uniform. Bijvoorbeeld de kleding van politie, militairen en stewardessen. Een zwarte broek met blauwe blazer van een chauffeur is dus geen uniform.

De herkenbaarheid van de kleding bepaalt of de kleding een uniform is en welke onderdelen daar bij horen. U kunt met ons bespreken of de kleren die uw werknemers dragen, uniformen zijn.

Als een kledingstuk onderdeel is van een uniform, dan is dat kledingstuk ook werkkleding. Hierbij maakt het niet uit of dit losse kledingstuk al dan niet wordt herkend als uniform en of het buiten het werk gedragen kan worden.

Kleding voldoet niet aan de voorwaarden

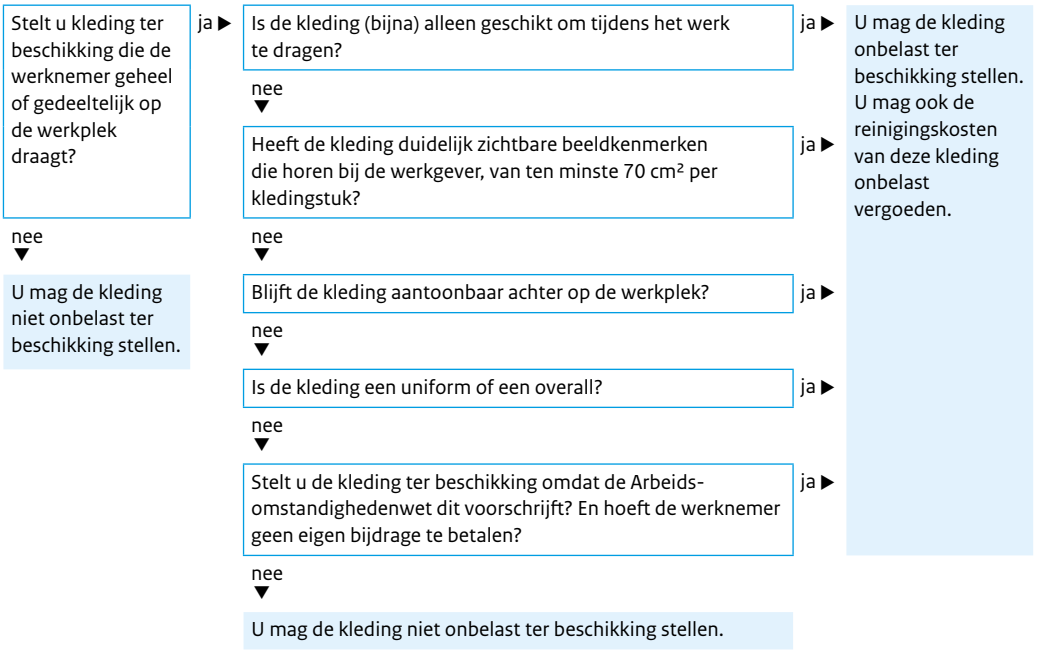
Als de kleding niet aan minimaal 1 van de voorwaarden voldoet, is de waarde van de kleding loon van de werknemer. Maar u kunt dit loon mogelijk ook als eindheffingsloon aanwijzen.

Vergoeding reinigingskosten

Geldt voor de kleding die u ter beschikking stelt, een nihilwaardering? Dan mag u ook de reinigingskosten van die kleding onbelast vergoeden. Een vergoeding van deze kosten aan uw werknemer is geen loon, maar een vergoeding voor intermediaire kosten (zie paragraaf 4.12.2).

Stroomschema kleding ter beschikking stellen

In het volgende stroomschema ziet u of u de kleding onbelast ter beschikking mag stellen aan uw werknemer.



22.2.5 Rentevoordeel personeelslening voor (elektrische) fiets of elektrische scooter

Wanneer u of een met u verbonden vennootschap geld leent aan een werknemer, kan er sprake zijn van een rentevoordeel voor die werknemer. Dit is zo wanneer hij minder rente betaalt over de lening dan bij een kredietverlener. Voor dit rentevoordeel geldt een nihilwaardering bij een personeelslening voor een (elektrische) fiets of een elektrische scooter. Dit geldt ook binnen een cafetariaregeling (zie paragraaf 4.15).

Bij alle andere personeelsleningen is het rentevoordeel belast (zie paragraaf 4.17).

22.2.6 Vervallen

Deze paragraaf is vervallen.

22.2.7 Huisvesting en inwoning

Stelt u op de werkplek huisvesting voor het behoorlijk vervullen van de dienstbetrekking ter beschikking, dan waardeert u dat op nihil als uw werknemer voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Uw werknemer woont niet op de werkplek (zie paragraaf 22.2.1). Hij woont elders.
- Uw werknemer kan zich redelijkerwijs niet aan de huisvesting onttrekken. Dit geldt bijvoorbeeld voor de groepsleider die slaapdiensten heeft in een gezinsvervangend tehuis, de brandweerman die op de kazerne slaapt en uw werknemer die aan boord van een schip of op een boorplatform verblijft.

Als aan deze voorwaarden is voldaan, dan geldt de nihilwaardering. Ook voor de verstrekking van energie, water en bewassing. Ook hierbij geldt dat er voor de voorziening sprake moet zijn van redelijkheid (zie paragraaf 22.2.2, 1e bullet).

Als niet aan deze voorwaarden is voldaan, past u in geval van huisvesting op de werkplek het normbedrag voor huisvesting op de werkplek toe (zie paragraaf 22.3.3). Bij het ter beschikking stellen van een woning rekent u met de huurwaarde in het economische verkeer (zie paragraaf 22.3.4). Voor de dienstwoning die u ter beschikking stelt voor het behoorlijk vervullen van de dienstbetrekking, geldt een normbedrag (zie paragraaf 22.3.4).

22.2.8 Voorzieningen in de werkruimte thuis

Werkruimte thuis
Een werkruimte thuis is bijvoorbeeld een kantoor, werkkamer of studeerkamer in de woning van de werknemer. Voor deze regeling zijn vakantiewoningen, woonwagens met een vaste standplaats en woonschepen met een vaste ligplaats ook een woning. Ook een atelier of andere ruimte die voor de uitoefening van de dienstbetrekking wordt gebruikt, is werkruimte.

Voor verplichte arbovoorzieningen voor een werkruimte thuis geldt een gerichte vrijstelling. U mag deze onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen. Zie voor meer informatie paragraaf 22.1.9. Voor andere voorzieningen in de werkruimte thuis geldt een nihilwaardering als de werkruimte thuis ook als werkplek kan worden aangemerkt.

Werkplek in de woning van de werknemer
Een werkruimte in de woning van uw werknemer kan ook een 'werkplek' zijn. De ruimte moet dan aan de volgende voorwaarden voldoen:
- De ruimte is een zelfstandig gedeelte van de woning: de ruimte heeft bijvoorbeeld een eigen opgang en eigen sanitair.
- U hebt met uw werknemer een reële (zakelijke) huurovereenkomst, waardoor alleen u over de ruimte beschikt.
- Uw werknemer werkt in die ruimte.

Als aan alle 3 de voorwaarden wordt voldaan, is de ruimte een werkplek voor uw werknemer.

Als sprake is van een werkplek in de woning van de werknemer gelden nihilwaarderingen voor:
- verstrekte en ter beschikking gestelde voorzieningen die uw werknemer op de werkplek gebruikt (zie paragraaf 22.2.2, 1e bullet)
- consumpties op de werkplek die geen deel uitmaken van een maaltijd (zie paragraaf 22.2.3)
- ter beschikking gestelde werkkleding (zie paragraaf 22.2.4)
- de verstrekte huisvesting, energie, water en bewassing (zie paragraaf 22.2.7)

Geen werkplek in woning van werknemer
Is geen sprake van een werkplek in de woning van uw werknemer? Dan zijn de nihilwaarderingen niet van toepassing.

Let op
Voor het vergoeden van kosten van voorzieningen voor de werkruimte in de woning van uw werknemer, zoals energiekosten, geldt het volgende:
- Als de werkruimte een werkplek is, is de vergoeding van de kosten van voorzieningen aan uw werknemer geen loon, maar een vergoeding voor intermediaire kosten (zie paragraaf 4.12.2).
- Als de werkruimte geen werkplek is, is de vergoeding loon van uw werknemer.

22.3 Normbedragen

De volgende voorzieningen op de werkplek zijn loon van de werknemer waarvoor normbedragen gelden:
- maaltijden in bedrijfskantine (zie paragraaf 22.3.1)
- kinderopvang (zie paragraaf 22.3.2)
- huisvesting op de werkplek (zie paragraaf 22.3.3)

Ook een (dienst)woning die u ter beschikking stelt, is loon van uw werknemer. Voor de terbeschikkinggestelde dienstwoning geldt een normbedrag. Zie paragraaf 22.3.4 voor meer informatie over het berekenen van dit loon.

22.3.1 Maaltijden in bedrijfskantines

De waarde van een maaltijd in een bedrijfskantine is € 4,05. Dit normbedrag geldt voor een ontbijt, voor een lunch en voor een diner. U mag het normbedrag toepassen op maaltijden in bedrijfskantines of soortgelijke ruimtes. Het normbedrag min de eventuele eigen bijdrage van de werknemer van maximaal € 4,05 is loon van uw werknemer. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u de waarde van de maaltijd ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. U hoeft dan de maaltijden niet per werknemer te administreren. U houdt alleen het totale aantal maaltijden bij van alle werknemers samen. U vermenigvuldigt het totale aantal maaltijden met € 4,05 en trekt van de uitkomst de eigen bijdragen van alle werknemers af. Het bedrag mag niet negatief worden.

Bedrijfskantines voor verschillende bedrijven

In een bedrijfskantine met een externe cateraar waar werknemers van verschillende bedrijven eten, handelt u als volgt: In uw administratie neemt u de verstrekking op als eindheffingsloon. U ontwikkelt samen met de cateraar en de andere werkgevers een systeem dat inzicht geeft in:

- het totale aantal maaltijden per werkgever
- de eigen bijdragen van de werknemers per werkgever

U mag het eindheffingsloon niet gelijkstellen aan uw betalingen en verstrekkingen aan de cateraar.

Maaltijden tijdens personeelsfeesten

Hoe u omgaat met maaltijden tijdens personeelsfeesten, recepties en jubileumfeesten, hangt af van de locatie van het feest:

- Het feest is op de werkplek.
  Voor maaltijden tijdens feesten die op de werkplek plaatsvinden, rekent u een normbedrag tot het loon. Dit normbedrag is € 4,05 per maaltijd. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.
- Het feest is op een externe locatie bij een derde.
  Deze maaltijden rekent u tot het loon. U gaat uit van het factuurbedrag inclusief btw. Voor deze maaltijden geldt geen normbedrag. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

22.3.2 Kinderopvang

Als u kinderopvang aan uw werknemers vergoedt of verstrekt, is dit loon van uw werknemer. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Als u kinderopvang aan uw werknemers verstrekt, is de berekening van de waarde daarvan afhankelijk van de plaats van opvang en of u de opvang inkoopt. Er zijn 3 mogelijkheden:

1 U koopt de kinderopvang in bij een kinderopvangorganisatie en de opvang van kinderen is op de werkplek of op een andere locatie. In dit geval is de waarde van de verstrekking de waarde van de kinderopvang verminderd met een eventuele werknemersbijdrage. De waarde van de kinderopvang is het bedrag dat de kinderopvangorganisatie aan u in rekening brengt.
2 U organiseert de kinderopvang zelf op de werkplek (zie paragraaf 22.2.1). In dit geval bepaalt u de waarde in het economische verkeer van de verstrekking als volgt: het aantal uren genoten kinderopvang maal de uurprijs volgens de Wet kinderopvang. U trekt hier een eventuele werknemersbijdrage van af. Voorwaarde voor deze manier van waarderen is dat de ouders een kinderopvangtoeslag of een tegemoetkoming op grond van de Wet kinderopvang kunnen krijgen als zij daar recht op hebben.
3 U organiseert de kinderopvang zelf buiten de werkplek. In dit geval is de waarde van de verstrekking de waarde van de kinderopvang in het economische verkeer verminderd met een eventuele werknemersbijdrage.

Kinderopvang voor werknemers van verschillende vestigingen

Hebt u verschillende vestigingen en organiseert u de kinderopvang zelf bij een vestiging? Dan geldt het volgende:

- Voor uw werknemers die bij de vestiging werken waar u de kinderopvang organiseert, is er sprake van 'op de werkplek georganiseerde kinderopvang'. U bepaalt de waarde van de verstrekking zoals hierboven aangegeven bij 2.
- Voor uw werknemers van de andere vestigingen is de kinderopvang loon van de werknemer. Maar u kunt dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen. Voor het bepalen van de hoogte van dit loon gebruikt u de waarde in het economische verkeer.

22.3.3 Huisvesting op de werkplek

Voldoet de huisvesting op de werkplek niet aan de voorwaarden van de nihilwaardering (zie paragraaf 22.2.7) en gaat het ook niet om een (dienst)woning (zie paragraaf 22.3.4), dan rekent u voor huisvesting op de werkplek een normbedrag van € 7,00 per dag tot het loon van uw werknemer. In dit normbedrag is de verstrekking van energie, water en bewassing inbegrepen. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. In dat geval is administratie per werknemer niet meer nodig. U vermenigvuldigt het aantal werknemers met het aantal dagen dat u de huisvesting verstrekt en met het normbedrag van € 7,00 per dag.

Het normbedrag van € 7,00 per dag geldt per werknemer. Als u de huisvesting ook verstrekt aan 1 of meer gezinsleden van uw werknemer, wordt het bedrag niet hoger. Het normbedrag is bijvoorbeeld van toepassing bij de inwoning van agrarisch personeel op de werkplek, bij een matroos die aan boord woont, of bij verblijf van een werknemer bij een vaste arbeidsplaats.

22.3.4 (Dienst)woning

Het ter beschikking stellen van een (dienst)woning of de vergoeding van de kosten van een woning is loon van uw werknemer. Hoe u dit loon berekent, hangt ervan af of het om een woning of een dienstwoning gaat.

Woning

Als u een woning aan een werknemer ter beschikking stelt of de kosten van die woning vergoedt, is dit loon van de werknemer. Voor de waarde van deze terbeschikkingstelling of vergoeding gaat u uit van de huurwaarde in het economische verkeer. Dat is de huur die betaald zou moeten worden als de woning zou worden verhuurd.

Dienstwoning

Als u een woning aan een werknemer ter beschikking stelt voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, is er sprake van een dienstwoning. Dat is een woning van waaruit hij zijn werkzaamheden moet verrichten, terwijl hij redelijkerwijs niet van het gebruik van de woning kan afzien. De waarde van het genot van de ter beschikking gestelde dienstwoning is loon van uw werknemer. Voor de waarde van deze terbeschikkingstelling gaat u uit van de huurwaarde in het economische verkeer met een maximum van 18% van het jaarloon van uw werknemer bij een 36-urige werkweek. Bij een vaste arbeidsduur van minder dan 36 uur per week moet u het loon herrekenen tot 36 uur.

Let op

- Bij een arbeidsduur van meer dan 36 uur per week mag u niet herrekenen.
- Voor de berekening van het jaarloon houdt u geen rekening met de bijtelling van 18%.
- Van de vakantiebijslag die u eenmaal per jaar uitbetaalt, moet u aan elke maand 1/12 gedeelte toerekenen.

Voorbeeld

Uw werknemer woont in een dienstwoning en heeft een maandloon van € 3.200. Hij werkt 32 uur per week. De vakantietoeslag is 8%. Het jaarloon van uw werknemer is: (12 x 36/32 x € 3.200) + (12 x 36/32 x 8% van € 3.200) = € 46.656. Dit is per maand € 3.888. De huurwaarde in het economische verkeer van de dienstwoning is maximaal € 699,84.

Als de huurwaarde van de dienstwoning hoger is dan het bedrag dat uw werknemer normaal gesproken aan huur zou uitgeven, kan hij ons niet vragen de lagere besparingswaarde vast te stellen.

De huurwaarde in het economische verkeer van de (dienst)woning kunt u niet als eindheffingsloon aanwijzen (zie paragraaf 10.1.3). Hierop zijn de volgende 2 uitzonderingen van toepassing:

- het gedeelte van de huurwaarde in het economische verkeer in verband met buitengewone beveiligingsmaatregelen
- huisvesting buiten de woonplaats veroorzaakt door de dienstbetrekking (het zogenoemde pied-à-terre)

22.4 Hybride werken

De werkkostenregeling (WKR) biedt u de mogelijkheid kosten in het kader van hybride werken vrij van loonheffingen te vergoeden. Binnen de WKR zijn er verschillende regelingen om onbelaste kostenvergoedingen te geven bij hybride werken:

- Vrije ruimte
- Gerichte vrijstelling verplichte arbovoorziening
- Gerichte vrijstelling noodzakelijke ICT-middelen
- Gerichte vrijstelling thuiswerkkostenvergoeding

Vrije ruimte

Binnen de WKR is er een vrije ruimte voor het geven van onbelaste vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen. De vrije ruimte bedraagt 2,00% over het totale fiscale loon tot en met € 400.000. Daarboven rekent u met een percentage van maximaal 1,18% (zie paragraaf 10.1).

Gerichte vrijstelling verplichte arbovoorzieningen
De gerichte vrijstelling arbovoorzieningen maakt het mogelijk dat u kosten voor verplichte arbovoorzieningen onbelast vergoedt, zoals voor een ergonomisch verantwoorde bureaustoel, om zo werkenden gezond en veilig hybride te kunnen laten werken (zie paragraaf 22.1.9).

Gerichte vrijstelling noodzakelijke ICT-middelen
De gerichte vrijstelling noodzakelijke ICT-middelen, waarbij het noodzakelijkheidscriterium geldt, maakt het mogelijk dat u onbelast kosten voor noodzakelijke ICT-middelen vergoedt (zie paragraaf 22.1.7).

Gerichte vrijstelling thuiswerkkostenvergoeding
Voor extra kosten die verbonden zijn aan het thuiswerken kunt u een gericht vrijgestelde vergoeding van maximaal € 2,45 per thuisgewerkte dag geven. Deze gerichte vrijstelling geldt naast de gerichte vrijstellingen voor het onbelast vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen van, onder andere, noodzakelijke ICT-middelen en verplichte arbovoorzieningen. U kunt de vrijstelling ook toepassen als een werknemer slechts een deel van de dag thuiswerkt (zie paragraaf 22.1.12).

Werkhubs
Werkhubs bieden werkenden de mogelijkheid in een deelkantoor een werkplek te huren om zo niet op bedrijfslocatie en de reguliere werkplek hun werk te doen. De door u betaalde huurkosten van een werkhub kwalificeren niet als loon. Dit geldt ook als u de werknemer de huurkosten vergoedt die hij voor u heeft voorgeschoten. Die voorgeschoten kosten kwalificeren als intermediaire kosten (zie paragraaf 4.12.2).

23 Vervoer en reiskosten

De meeste werknemers reizen voor hun werk. U kunt hierbij denken aan woon-werkverkeer (bijvoorbeeld naar kantoor), andere zakelijke reizen (bijvoorbeeld naar klanten) of reizen voor een opleiding die uw werknemer voor zijn werk volgt. Als werkgever kunt u de kosten voor deze reizen vergoeden. U kunt er ook op een andere manier voor zorgen dat uw werknemer deze reizen voor zijn werk kan maken, bijvoorbeeld door hem een auto ter beschikking te stellen of treinkaartjes te verstrekken.

In dit hoofdstuk krijgt u informatie over vergoedingen en verstrekkingen voor reizen die uw werknemer voor zijn werk maakt. Ook vindt u informatie over het ter beschikking stellen van vervoermiddelen, -bewijzen, -abonnementen en parkeergelegenheid.

Let op
Voor deze vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen gelden soms gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen. Is er geen sprake van een gerichte vrijstelling of een nihilwaardering, dan kunt u ervoor kiezen om de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling aan te wijzen als eindheffingsloon. Daarbij moet wel aan de gebruikelijkheidseis worden voldaan. U kunt dan gebruik maken van de vrije ruimte. Maar u kunt ook kiezen om de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling te belasten als loon van de werknemer. Voor meer informatie hierover, zie hoofdstuk 10.

De volgende onderwerpen komen aan bod:
- reizen met een eigen auto, motor, (brom)fiets enzovoort (zie paragraaf 23.1)
- reizen met openbaar vervoer (zie paragraaf 23.2)
- reizen met een personenauto van de zaak (zie paragraaf 23.3)
- reizen met een bestelauto van de zaak (zie paragraaf 23.4)
- reizen met een ander vervoermiddel van de zaak (zie paragraaf 23.5)
- reizen met een taxi, boot of vliegtuig (zie paragraaf 23.6)
- reizen met een fiets (zie paragraaf 23.7)
- carpoolregeling (zie paragraaf 23.8)
- vervoer vanwege de werkgever (zie paragraaf 23.9)
- parkeergelegenheid (zie paragraaf 23.10)
- reiskosten voor periodiek gezinsbezoek (zie paragraaf 23.11)
- tijdelijk ander vervoer door wegwerkzaamheden (zie paragraaf 23.12)

23.1 Reizen met een eigen auto, motor, (brom)fiets enzovoort

Deze paragraaf gaat over het vergoeden van reizen die uw werknemer met eigen vervoer voor het werk maakt. Bijvoorbeeld met een eigen auto, motor of fiets, maar ook te voet. U vindt informatie over de volgende onderwerpen:
- onbelaste vergoeding van maximaal € 0,23 per kilometer (zie paragraaf 23.1.1)
- vaste vergoeding (zie paragraaf 23.1.2)
- vergoeding totale autokosten (zie paragraaf 23.1.3)
- vergoeding hoger dan € 0,23 per kilometer en andere vergoedingen (zie paragraaf 23.1.4)
- vergoedingen administreren en bewaren (zie paragraaf 23.1.5)
- vergoedingen voor laadpaal en elektriciteit voor elektrische auto (zie paragraaf 23.1.6)

Meer informatie over het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van een fiets vindt u in paragraaf 23.7.

23.1.1 Onbelaste vergoeding van maximaal € 0,23 per kilometer

Uw werknemer gebruikt een eigen vervoermiddel voor reizen voor het werk. U mag uw werknemer voor deze reizen een onbelaste vergoeding betalen van maximaal € 0,23 per kilometer. Dit is een gerichte vrijstelling. Als u voldoet aan de voorwaarden gaan wij er tot en met het maximum van € 0,23 per kilometer van uit dat u die vergoeding hebt aangewezen als eindheffingsloon. Het maakt geen verschil of uw werknemer het vervoermiddel gebruikt voor woon- werkverkeer of andere zakelijke reizen.

En het is niet van belang met welk privévervoermiddel uw werknemer reist. Als uw werknemer bijvoorbeeld 8 kilometer van zijn werk woont en dagelijks naar het werk reist, mag u per dag maximaal € 3,68 (€ 0,23 x 16) onbelast vergoeden. Kilometers voor woon-werkverkeer zijn zakelijke kilometers. Onder woon-werkverkeer vallen ook de kilometers die uw werknemer in de loop van een werkdag rijdt tussen de plaats van werkzaamheden en zijn woning, bijvoorbeeld de kilometers om thuis te lunchen.

De onbelaste vergoeding van € 0,23 per kilometer geldt niet voor:
- uit privéoverwegingen gereden omrijkilometers (bijvoorbeeld om een kind naar de crèche te brengen)
- een vergoeding voor (delen van) reizen waarvoor u voor vervoer zorgt (zie paragraaf 23.9)

Voorbeeld 1
Uw werknemer reist voor zijn werk van maandag tot en met woensdag met uw personeelsbusje vanaf de opstapplaats naar een vaste plaats van werkzaamheden. Hij reist met zijn eigen auto van zijn woning naar de opstapplaats (afstand 9 kilometer). Op donderdag en vrijdag reist hij met zijn eigen auto van zijn woning naar deze vaste plaats van werkzaamheden (afstand 42 kilometer), omdat op die dagen het personeelsbusje niet beschikbaar is. Op vrijdag moet hij 10 kilometer omrijden om zijn kind naar de crèche te brengen.

U mag uw werknemer dan de volgende onbelaste reiskostenvergoeding betalen:
- maandag tot en met woensdag: 3 dagen x 18 kilometer x € 0,23 = € 12,42
- donderdag en vrijdag: 2 dagen x 84 kilometer x € 0,23 = € 38,64

Omdat de omrijkilometers op vrijdag privé zijn, is een vergoeding hiervoor loon van uw werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Voorbeeld 2
U hebt aan uw werknemer voor heel 2026 een personenauto ter beschikking gesteld. Hij heeft ook een eigen auto. Hij rijdt met zijn eigen auto in 2026, 400 zakelijke kilometers. Als uw werknemer zijn eigen auto gebruikt, mag u hem toch een onbelaste vergoeding van maximaal € 0,23 per zakelijke kilometer betalen. U moet dan wel aannemelijk maken dat uw werknemer voor deze zakelijke kilometers geen gebruik heeft gemaakt van de door u ter beschikking gestelde personenauto.

Let op
U mag reiskosten die zijn gemaakt in 2025 alleen gericht vrijgesteld vergoeden in 2026 als de werknemer in 2025 al een onvoorwaardelijk recht had op de vergoeding. Of sprake was van een onvoorwaardelijk recht in 2025, hangt af van de arbeidsrechtelijke afspraken tussen de werkgever en de werknemer. Als de werknemer in 2025 een onvoorwaardelijk recht had op de vergoeding van ten minste € 0,23, dan is de vergoeding, voor zover die in 2026 wordt genoten, gericht vrijgesteld tot maximaal het bedrag van € 0,23 per kilometer. Zie ook paragraaf 22.1 onder het kopje 'Vergoeding op declaratiebasis van kosten uit een vorig jaar'.

23.1.2 Vaste vergoeding

U mag uw werknemer een vaste onbelaste vergoeding geven als hij voor zijn werk naar een vaste plaats van werkzaamheden reist. Dit is een gerichte vrijstelling. U moet dan wel voldoen aan de voorwaarden (zie paragraaf 4.6.1).

De hoogte van de vaste vergoeding kunt u baseren op het aantal keren in een jaar dat uw werknemer zijn zakelijke reizen vermoedelijk aflegt en de lengte van die reizen. U moet de vergoeding aanpassen als de omstandigheden veranderen, bijvoorbeeld als uw werknemer verhuist of op minder dagen gaat werken.

U mag de hoogte van de vaste onbelaste vergoeding ook bepalen met een praktische methode. U kunt dan kiezen uit 2 methodes.

Methode 1
Een werknemer reist bij een dienstbetrekking gedurende een volledig jaar vermoedelijk in minstens 36 weken (70% van 52 weken) op 5 dagen voor zijn werk naar een vaste plaats van werkzaamheden. Als de dienstbetrekking gaandeweg het kalenderjaar begint of eindigt, mag worden uitgegaan van 70% van het aantal volle weken dat het dienstverband vermoedelijk duurt. Voor de berekening van de vaste onbelaste vergoeding gaat u uit van 214 werkdagen in een jaar. Hierbij is al rekening gehouden met kortstondige afwezigheid wegens vakantie, ziekte en verlof. Als u aannemelijk kunt maken dat het aantal dagen ten minste 25% hoger is dan 214 dagen (dus ten minste 268 reisdagen naar een vaste plaats van werkzaamheden), mag u uitgaan van het hogere aantal dagen.

Het aantal werkdagen vermenigvuldigt u met het totale aantal kilometers per dag. Het totale aantal kilometers voor een jaar vermenigvuldigt u met de onbelaste kilometervergoeding van maximaal € 0,23. Voor de vaste vergoeding per maand of per week deelt u de uitkomst door 12 of 52.

U mag deze methode ook toepassen voor werknemers die minder dan 5 dagen per week naar een vaste plaats van werkzaamheden reizen, bijvoorbeeld door deeltijd. U doet dat dan naar evenredigheid. Als een werknemer bijvoorbeeld vermoedelijk 3 dagen per week naar een vaste plaats van werkzaamheden reist, vermenigvuldigt u de uitkomst van de berekening met 3/5.

Let op
U mag bij methode 1 een vaste reiskostenvergoeding doorbetalen tijdens maximaal 6 aaneensluitende weken waarin uw werknemer afwezig is. Als u langdurige afwezigheid van uw werknemer verwacht, mag u de vaste onbelaste reiskostenvergoeding nog uitbetalen tijdens de lopende en de eerstvolgende kalendermaand.

Voorbeeld
Een werknemer heeft griep en hij meldt zich ziek op 20 maart. Hij is net 1 week weer aan het werk, als hij op 5 april van de trap valt en zijn been breekt. Daardoor kan de werknemer vermoedelijk ruim 3 maanden zijn werk niet doen. Op 5 augustus is de werknemer hersteld en hervat hij zijn werkzaamheden.

Op 20 maart is er sprake van korte afwezigheid; u mag de vaste reiskostenvergoeding onbelast doorbetalen. Op 5 april is langdurige afwezigheid te voorzien. U mag dan de vaste reiskostenvergoeding over april en mei nog onbelast uitbetalen. Daarna is tot en met augustus, de maand waarin de werknemer weer gaat werken, de vaste reiskostenvergoeding belast als loon van de werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Pas vanaf 1 september kan de werknemer weer een onbelaste vaste reiskostenvergoeding krijgen.

Nacalculatie
Bij een enkelereisafstand van meer dan 75 kilometer van de woning of verblijfplaats naar een vaste plaats van werkzaamheden voor het werk, is nacalculatie verplicht. Hierbij moet u vaststellen of de vaste kostenvergoeding overeenkomt met het werkelijke aantal woon-werkkilometers in het kalenderjaar maal de kilometervergoeding die u hebt betaald (maar maximaal € 0,23 per kilometer). Variabele kilometervergoedingen kunt u daarbij eventueel salderen (zie paragraaf 23.1.4). Een bovenmatig deel van de vergoeding moet u tot het loon rekenen of moet uw werknemer aan u terugbetalen. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

De nacalculatie doet u aan het einde van het kalenderjaar, of in het loontijdvak na de maand waarin de dienstbetrekking eindigt, als dat tijdens het kalenderjaar gebeurt. Een vaste kostenvergoeding met nacalculatie mag voor alle regelmatige reizen naar alle vaste plaatsen van werkzaamheden.

Methode 2
Als uw werknemer niet altijd naar een vaste plaats van werkzaamheden reist voor zijn werk, mag u de vaste onbelaste reiskostenvergoeding ook volgens een andere methode vaststellen. Voor methode 2 gelden de volgende uitgangspunten:

- U geeft een onbelaste reiskostenvergoeding van maximaal € 0,23 per zakelijke kilometer.
- U gaat uit van 214 werkdagen per kalenderjaar. Bij dit aantal is onder andere rekening gehouden met incidenteel thuiswerken, ziekte, vakantie, sabbatsverlof en zorgverlof.
- Uw werknemer reist op minstens 128 dagen per kalenderjaar naar de vaste plaats van werkzaamheden.

U mag deze methode ook toepassen voor werknemers die minder dan 5 dagen per week naar een vaste plaats van werkzaamheden reizen, bijvoorbeeld door deeltijd. U doet dat dan naar evenredigheid. Als een werknemer bijvoorbeeld vermoedelijk 3 dagen per week naar een vaste plaats van werkzaamheden reist, vermenigvuldigt u de uitkomst van de berekening met 3/5.

Samenloop reizen naar een vaste plaats van werkzaamheden en thuiswerken
U mag voor eenzelfde werkdag niet tegelijkertijd de vrijstelling voor reizen naar een vaste plaats van werkzaamheden en de vrijstelling voor thuiswerken toepassen (zie paragraaf 22.1.12). Dit geldt zowel bij het gebruik van methode 1 als methode 2. Als de werknemer op een dag deels een zakelijke reis niet zijnde woon-werkverkeer (dienstreis) maakt en thuiswerkt, mag u wel de gerichte vrijstelling van € 0,23 per kilometer én de gerichte vrijstelling voor thuiswerken toepassen. Er is in ieder geval sprake van een vaste plaats van werkzaamheden als de werknemer meer dan 40 dagen per kalenderjaar op dezelfde plek werkt.

Vaste vergoeding voor reizen naar de vaste plaats van werkzaamheden of thuiswerkdagen
De tussen u en uw werknemer gemaakte afspraken over het aantal reis- en thuiswerkdagen kunnen de basis vormen voor de vaststelling van de door u gericht vrijgesteld (onbelast) te geven vaste kostenvergoeding voor zowel de reizen voor woon- werkverkeer als het thuiswerken door de werknemer. Een incidentele afwijking hiervan hoeft niet te leiden tot een aanpassing van de vergoeding. Als uw werknemer ten minste 128 dagen thuiswerkt, mag u uw werknemer een vaste gericht vrijgestelde vergoeding voor thuiswerkkosten geven alsof de werknemer 214 dagen per kalenderjaar thuis werkt. Of als uw werknemer tenminste 128 dagen reist naar een vaste plaats van werkzaamheden, u een vaste gericht vrijgestelde vergoeding voor woon-werkverkeer mag geven alsof de werknemer 214 dagen die reis maakt.

Berekenen naar evenredigheid
U moet het aantal werkdagen (214) en thuiswerk- en reisdagen (128) naar evenredigheid toepassen als uw werknemer ‘in de regel’ op minder dan 5 dagen per week reist naar een vaste plaats van werkzaamheden of thuiswerkt.

Uw werknemer reist niet meer in de regel naar een vaste plaats van werkzaamheden als hij meer dan 2 maanden niet naar de vaste plaats van werkzaamheden reist. Deze periode van meer dan 2 maanden niet reizen beoordeelt u per aanleiding, zoals verlof, cursus of ziekte. U beoordeelt ook per kalenderjaar. Dat betekent dat als de aanleiding het kalenderjaar overstijgt, u dat moet zien alsof er sprake is van een nieuwe aanleiding. Zie voor meer informatie en een voorbeeld paragraaf 22.1.12 onder het kopje ‘In de regel’.

Voorbeeld 1
Uw werknemer met een tweedaagse werkweek reist in de regel op 2 dagen per week naar een vaste plaats van werkzaamheden. De enkelereisafstand van zijn woning naar de vaste plaats van werkzaamheden voor zijn werk is 25 kilometer. De vaste onbelaste reiskostenvergoeding is dan voor het hele jaar maximaal 86 dagen (2/5 x 214). 86 dagen x 50 kilometer x € 0,23 = € 989. Per maand kunt u uw werknemer voor deze reizen een vaste onbelaste vergoeding betalen van € 82,42, als hij in het kalenderjaar op minstens 51 dagen (2/5 x 128) naar de vaste plaats van werkzaamheden reist.

Voorbeeld 2
Uw werknemer reist in de regel op 5 dagen per week naar een vaste plaats van werkzaamheden. De enkelereisafstand van zijn woning naar de vaste plaats van werkzaamheden voor zijn werk is 25 kilometer. De vaste onbelaste reiskostenvergoeding is dan voor het hele kalenderjaar maximaal 214 dagen x 50 kilometer x € 0,23 = € 2.461. Per maand is dat € 205,08.

Uw werknemer wordt vanaf 15 juli langere tijd ziek. U kiest ervoor de vaste reiskostenvergoeding per 1 september te stoppen. Op 1 december gaat uw werknemer weer aan het werk en vanaf 1 december betaalt u de vergoeding weer. Volgens deze regeling moet uw werknemer voor de vaste onbelaste vergoeding van € 205,08 per maand, in de periode januari tot en met augustus op minstens 85 dagen (8/12 x 128 dagen) naar de vaste plaats van werkzaamheden reizen en in december op minstens 10 dagen (1/12 x 128 dagen). Als uw werknemer hieraan niet voldoet, mag u maximaal € 0,23 per werkelijk afgelegde woon-werkkilometer onbelast vergoeden.

Voor eventueel te veel gegeven vaste onbelaste vergoedingen moet u correcties verzenden (zie hoofdstuk 14). Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Voorbeeld 3
Uw werknemer met een vierdaagse werkweek is met zijn werkgever overeengekomen twee dagen per week naar een vaste plaats van werkzaamheden (woon-werkverkeer) te reizen en de andere twee dagen thuis te werken. De enkelereisafstand van zijn woning naar de vaste plaats van werkzaamheden voor zijn werk is 25 kilometer.

De vaste gericht vrijgestelde reiskostenvergoeding is dan voor het hele jaar maximaal 86 dagen (2/5 x 214). 86 dagen x 50 kilometer x € 0,23 = € 989. Per maand kunt u uw werknemer voor deze reizen een vaste gericht vrijgestelde vergoeding betalen van € 82,42, als hij in het kalenderjaar op minstens 51 dagen (2/5 x 128) naar de vaste plaats van werkzaamheden reist. De gericht vrijgestelde thuiswerkkostenvergoeding is dan voor het hele jaar maximaal 86 dagen (2/5 x 214). 86 dagen x € 2,40 = € 206,40. Per maand kunt u uw werknemer een gericht vrijgestelde thuiswerkkostenvergoeding betalen van € 17,20.

Voorbeeld 4
Uw werknemer met een vierdaagse werkweek is met zijn werkgever overeengekomen drie dagen per week naar een vaste plaats van werkzaamheden (woon-werkverkeer) te reizen en de resterende dag thuis te werken. De enkelereisafstand van zijn woning naar de vaste plaats van werkzaamheden voor zijn werk is 25 kilometer.

De vaste gericht vrijgestelde reiskostenvergoeding is dan voor het hele jaar maximaal 129 dagen (3/5 x 214). 129 dagen x 50 kilometer x € 0,23 = € 1.483,50. Per maand kunt u uw werknemer voor deze reizen een vaste gericht vrijgestelde vergoeding betalen van € 123,63, als hij in het kalenderjaar op minstens 76 dagen (3/5 x 128) naar de vaste plaats van werkzaamheden reist. De gericht vrijgestelde thuiswerkkostenvergoeding is dan voor het hele jaar maximaal 43 dagen (1/5 x 214). 43 dagen x € 2,40 = € 103,20. Per maand kunt u uw werknemer een gericht vrijgestelde thuiswerkkostenvergoeding betalen van € 8,60.

Herrekenen naar tijdsgelang
In de volgende situaties moet u het aantal dagen waarop de gericht vrijgestelde vergoeding is gebaseerd naar tijdsgelang herrekenen:
- U start of stopt gedurende het kalenderjaar met de vergoeding, bijvoorbeeld omdat een werknemer in de loop van het kalenderjaar in of uit dienst treedt.
- De grondslag voor de berekening van de vergoeding wijzigt gedurende het kalenderjaar, bijvoorbeeld omdat de reisafstand woon-werkverkeer in de loop van het kalenderjaar wijzigt.
- U wijzigt de hoogte van de vaste vergoeding in de loop van het kalenderjaar.

De herrekening geldt zowel voor methode 1 als methode 2.

23.1.3 Vergoeding totale autokosten

Hebt u afgesproken om de totale kosten (inclusief de afschrijving) van de eigen auto van uw werknemer te vergoeden, dan gelden de regels voor een auto die u aan uw werknemer ter beschikking hebt gesteld. Dat is ook zo voor een auto die uw werknemer heeft geleased en waarvan u de kosten vergoedt. Het maakt daarbij niet uit of uw werknemer u een vergoeding betaalt voor het privégebruik van de auto (zie paragraaf 23.3 en 23.4).

23.1.4 Vergoeding hoger of lager dan € 0,23 per kilometer en andere vergoedingen

Hogere kilometervergoeding dan € 0,23

Als u aan uw werknemer voor reizen met een eigen vervoermiddel meer vergoedt dan € 0,23 per kilometer, is de vergoeding boven die € 0,23 loon van de werknemer. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Variabele kilometervergoedingen: salderingsregeling

Bij variabele kilometervergoedingen (deels hoger en deels lager dan € 0,23) mag u per werknemer het gemiddelde nemen van de betaalde kilometervergoedingen om te bepalen of de vergoeding gemiddeld meer is dan € 0,23 per kilometer. Dat mag alleen:

- als u naar verwachting binnen het kalenderjaar ook een lagere vergoeding geeft dan € 0,23 per kilometer en
- als u zowel de hogere als de lagere vergoeding dan € 0,23 per kilometer hebt aangewezen als eindheffingsloon en
- als u met uw werknemer bent overeengekomen dat hogere kilometervergoedingen ook bedoeld zijn voor reiskosten waarvoor u een lagere kilometervergoeding hebt gegeven dan € 0,23. U kunt de regeling bijvoorbeeld vastleggen in een aanvulling op de (collectieve) arbeidsovereenkomst of uw vergoedingsregeling.

U berekent het gemiddelde van de hogere en de lagere kilometervergoedingen vóór de uiterste aangiftedatum van de laatste aangifte over het kalenderjaar. Want als er sprake is van loon, moet u dat loon in die aangifte aangeven. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Als de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar eindigt, berekent u het gemiddelde vóór de uiterste aangiftedatum van de aangifte over het tijdvak waarin de dienstbetrekking eindigt. Want als er sprake is van loon, moet u dat loon in die aangifte aangeven. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Voorbeeld

U betaalt aan uw werknemer in 2026 de volgende kilometervergoedingen voor reizen voor het werk:

- 3.000 km à € 0,30 per km = € 900
- 1.000 km à € 0,10 per km = € 100
- kilometervergoeding: € 900 + € 100 = € 1.000

Berekening van het loon in december 2026:

- vergoed in 2026: € 1.000
- onbelast te vergoeden in 2026: 4.000 km à € 0,23 per km = € 920
- loon: € 1.000 - € 920 = € 80

Andere vergoedingen

Vergoedingen voor reiskosten die u naast de € 0,23 per kilometer betaalt, zijn loon. Dat zijn bijvoorbeeld vergoedingen voor parkeer- en tolgelden, voor (extra) afschrijving en slijtage van de auto, voor extra brandstofverbruik door een aanhangwagen of voor schade aan de auto.

Vervoer per veerpont
U kunt de werkelijke kosten voor vervoer per veerpont vergoeden als dit vervoer openbaar vervoer is (zie paragraaf 23.2). U geeft dan geen vergoeding van € 0,23 per kilometer voor de afstand met de veerpont. Is het vervoer per veer geen openbaar vervoer, dan is de vergoeding hiervoor die u naast de € 0,23 per kilometer betaalt, loon.

Parkeergelegenheid bij de woning of de plaats van werkzaamheden van de werknemer
In welke gevallen de vergoeding voor parkeren loon is, leest u in paragraaf 23.10.

> **Let op**
> Voldoet de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling van navigatieapparatuur aan het noodzakelijkheidscriterium (zie paragraaf 22.1.7)? Dan is deze gericht vrijgesteld.

23.1.5 Vergoedingen administreren en bewaren

U moet de gegevens van de kostenvergoedingen voor reizen van uw werknemer naar een vaste plaats van werkzaamheden met een eigen vervoermiddel bij de loonadministratie bewaren. U moet ook de gegevens van de kostenvergoedingen voor incidentele reizen met een eigen vervoermiddel bewaren, maar dat hoeft niet bij uw loonadministratie. Voor iedere werknemer houdt u per betalingstijdvak het aantal kilometers bij waarvoor u een vergoeding hebt gegeven. Om de onbelaste vergoeding van maximaal € 0,23 per kilometer aannemelijk te kunnen maken, is het verstandig om per reis de gevolgde route en het bezochte adres te noteren.

23.1.6 Vergoedingen voor laadpaal en elektriciteit voor de eigen elektrische auto van de werknemer

Laadpaal bij de werknemer thuis
Laat u voor een eigen auto van de werknemer een laadpaal bij uw werknemer thuis plaatsen of vergoedt u de kosten van het plaatsen van een laadpaal? Dit mag onbelast, zolang dat past binnen de onbelaste vergoeding en verstrekking van maximaal € 0,23 per kilometer. Vergoedingen en verstrekkingen naast de € 0,23 per kilometer, zijn loon. Dit geldt ook voor de elektriciteit voor de auto en eventuele nodige aanpassingen, zoals een extra groep in de meterkast en een meter om het verbruik te meten.

Laadpaal op de werkplek
Hebt u een laadpaal op de werkplek en mag de werknemer zijn eigen auto opladen via deze laadpaal? Dit mag onbelast, zolang dat past binnen de onbelaste vergoeding en verstrekking van maximaal € 0,23 per kilometer.

> **Let op**
> Voor een auto van de zaak die u ter beschikking stelt aan uw werknemer gelden andere regels voor de vergoeding voor de laadpaal en elektriciteit voor de elektrische auto (zie paragraaf 23.3.9).

23.2 Reizen met openbaar vervoer

Onder openbaar vervoer (hierna: ov) verstaan we personenvervoer volgens een dienstregeling dat voor iedereen beschikbaar is. Dat kan bijvoorbeeld vervoer zijn per auto, (bel)bus, veerpont, trein, tram of metro. Vervoer per taxi, boot of vliegtuig is geen ov. Daarvoor geldt een aparte regeling (zie paragraaf 23.6).

In deze paragraaf behandelen we de volgende onderwerpen:
- recht op vrij reizen en recht op korting in het algemeen (zie paragraaf 23.2.1)
- vergoeden van kosten van ov, inclusief het recht op vrij reizen en het recht op korting (zie paragraaf 23.2.2)
- verstrekken van vervoerbewijzen, inclusief het recht op vrij reizen en het recht op korting (zie paragraaf 23.2.3)
- ter beschikking stellen van vervoerbewijzen, inclusief het recht op vrij reizen en het recht op korting (zie paragraaf 23.2.4)
- vervoer van en naar een station of halte (zie paragraaf 23.2.5)
- reisaftrek voor de inkomstenbelasting (zie paragraaf 23.2.6)

23.2.1 Recht op vrij reizen en recht op korting

Ov-bedrijven bieden verschillende producten aan om met het ov te kunnen reizen. Zoals een abonnement dat recht geeft op vrij reizen, op een vast traject vrij reizen of op bepaalde momenten vrij reizen. De ov-bedrijven hanteren voor deze reisproducten verschillende benamingen. Hiernaast bieden ov-bedrijven ook producten aan in de vorm van een recht op vermindering van de prijs van ov-bewijzen.

Een recht op vrij reizen of een recht op korting kan onder meer bestaan uit:
- een abonnement dat u voor de werknemer hebt afgesloten
- een abonnement dat een werknemer zelf heeft afgesloten en kan declareren bij u, waarbij dit abonnement recht geeft op vrij reizen, op een vast traject vrij reizen of op bepaalde momenten vrij reizen of een recht op korting geeft bij reizen
- de mogelijkheid, bijvoorbeeld met een mobiliteitskaart of mobiliteitsapp, die u een werknemer biedt om gebruik te maken van ov zonder een abonnement, maar waarbij de rekening van afzonderlijke reizen rechtstreeks door een extern (vervoer)bedrijf bij u in rekening wordt gebracht
- de mogelijkheid, bijvoorbeeld met een mobiliteitskaart of mobiliteitsapp, die u een werknemer biedt om gebruik te maken van ov zonder een abonnement, maar waarbij de kosten voorafgaand door u worden betaald, bijvoorbeeld door een bedrag aan saldo op een dergelijk reisproduct te (laten) laden

De vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van een recht op vrij reizen en een recht op korting is gericht vrijgesteld als de werknemer het recht (ook) gebruikt voor zakelijke reizen, waaronder woon-werkverkeer.

Let op 1
De gerichte vrijstelling geldt niet voor gedeclareerde privéreizen die met een privéreisproduct (geen recht op vrij reizen en geen recht op korting) worden gemaakt.

Voorbeeld
De werknemer reist op eigen kosten met een mobiliteitskaart of mobiliteitsapp zonder een abonnement. De werknemer declareert de privéreiskosten die zijn gemaakt met de mobiliteitskaart of mobiliteitsapp bij u. Als u deze privéreiskosten vergoedt is de vergoeding daarvan niet gericht vrijgesteld.

Let op 2
Met een mobiliteitskaart of mobiliteitsapp kunnen mogelijk ook andere vormen van vervoer worden gefaciliteerd, zoals een taxi of fiets. Voor de fiscale behandeling van die voorzieningen gelden de regels die voor die vormen van vervoer gelden.

Let op 3
Vanaf 2025 geldt de gerichte vrijstelling ook voor buitenlands ov.

23.2.2 Vergoeden van kosten van ov (inclusief recht op vrij reizen en recht op korting)

U kunt zakelijke kosten van uw werknemer voor het ov onbelast vergoeden (er geldt een gerichte vrijstelling). Als u voldoet aan de voorwaarden gaan wij er tot en met het maximaal gericht vrijgestelde bedrag van uit dat u die vergoeding hebt aangewezen als eindheffingsloon. U hebt de volgende mogelijkheden:

- Als uw werknemer op eigen kosten met het ov reist, mag u maximaal € 0,23 per kilometer onbelast vergoeden. U kunt er ook voor kiezen om de werkelijke reiskosten te vergoeden. Ook dat mag onbelast. Daarbij hoeft u geen rekening te houden met een vertragingsvergoeding die de vervoerder eventueel geeft aan uw werknemer.
- Als uw werknemer deels met eigen vervoer reist en deels per ov, mag u voor de volledige reisafstand een onbelaste vergoeding geven van maximaal € 0,23 per kilometer. U mag ook de werkelijke ov-kosten onbelast vergoeden en daarnaast maximaal € 0,23 per kilometer voor de reizen met eigen vervoer onbelast vergoeden.
- U mag uw werknemer een onbelaste vaste vergoeding voor reizen geven als u kiest voor vergoeding van maximaal € 0,23 per kilometer (zie paragraaf 23.1.2).

Als u de werkelijke ov-kosten onbelast wilt vergoeden, moet u aannemelijk maken dat uw werknemer kosten heeft gemaakt voor zakelijke reizen met het ov. U bewaart bij uw administratie bijvoorbeeld de (kopieën van de) vervoerbewijzen of de overzichten van de reizen en kosten die gemaakt zijn met de mobiliteitskaart of mobiliteitsapp.

Vergoeden van een recht op vrij reizen of een recht op korting

Vergoedt u aan de werknemer de kosten van een recht op vrij reizen of een recht op korting (zie paragraaf 23.2.1)? Als de werknemer het recht ook gebruikt voor zakelijke reizen, waaronder woon-werkverkeer, is de hele vergoeding gericht vrijgesteld. De mate van privégebruik is niet van belang en het privégebruik is niet belast.

> **Let op**
> Bij het vergoeden van een recht op vrij reizen heeft uw werknemer geen reiskosten. Daardoor kunt u geen onbelaste reiskostenvergoeding geven voor deze reizen. Bij het vergoeden van een recht op korting heeft uw werknemer mogelijk nog wel reiskosten. U kunt de zakelijke reiskosten (na korting) gericht vrijgesteld vergoeden of verstrekken. Privéreiskosten die de werknemer bij u declareert (na korting) kunt u niet gericht vrijgesteld vergoeden of verstrekken.

Vergoeden van een mobiliteitskaart of mobiliteitsapp

Vergoedt u de werknemer de kosten van een mobiliteitskaart of mobiliteitsapp (zie paragraaf 23.2.1)? De gerichte vrijstelling geldt niet voor gedeclareerde privéreizen die met een privéreisproduct (geen recht op vrij reizen en geen recht op korting) worden gemaakt.

> **Voorbeeld**
> De werknemer reist op eigen kosten met een mobiliteitskaart of mobiliteitsapp zonder een abonnement. De werknemer declareert de privéreiskosten die zijn gemaakt met de mobiliteitskaart of mobiliteitsapp bij u. Als u deze privéreiskosten vergoedt is de vergoeding daarvan niet gericht vrijgesteld.

Vergoedt u meer dan wat gericht is vrijgesteld? Dan telt u de vergoeding bij het loon van uw werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Geen zakelijk gebruik

Gebruikt uw werknemer het recht op vrij reizen of het recht op korting niet voor zakelijke reizen, dan is de factuurwaarde loon van de werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

23.2.3 Verstrekken van vervoerbewijzen (inclusief recht op vrij reizen en recht op korting)

Uw werknemer kan voor zakelijke reizen en voor woon-werkverkeer per ov reizen met vervoerbewijzen die u hem verstrekt. U kunt dat bijvoorbeeld doen in de vorm van het verstrekken van losse kaartjes of een recht op vrij reizen of een recht op korting. Er is dan sprake van vervoer vanwege de werkgever (zie paragraaf 23.9).

U mag de losse kaartjes onbelast aan uw werknemer verstrekken (er geldt een gerichte vrijstelling). Uw werknemer heeft geen reiskosten. Daardoor kunt u geen onbelaste reiskostenvergoeding geven voor deze reizen. U kunt wel een onbelaste vergoeding geven van maximaal € 0,23 per kilometer voor de reizen waarvoor de vervoerbewijzen niet gelden, bijvoorbeeld de reizen van en naar het station of de bus- of tramhalte (zie paragraaf 23.2.5).

Verstrekken van een recht op vrij reizen of een recht op korting

Verstrekt u aan uw werknemer een recht op vrij reizen of een recht op korting (zie paragraaf 23.2.1)? Als de werknemer het recht ook gebruikt voor zakelijke reizen (waaronder woon-werkverkeer) is de verstrekking gericht vrijgesteld. De mate van privégebruik is niet van belang en het privégebruik is niet belast.

> **Let op**
> Bij het verstrekken van een recht op vrij reizen heeft uw werknemer geen reiskosten voor die reizen. Daardoor kunt u geen onbelaste reiskostenvergoeding geven voor deze reizen. Bij het verstrekken van een recht op korting heeft uw werknemer mogelijk nog wel reiskosten. U kunt de zakelijke reiskosten (na korting) gericht vrijgesteld vergoeden of verstrekken. Privéreiskosten die de werknemer bij u declareert (na korting) kunt u niet gericht vrijgesteld vergoeden of verstrekken.

Geen zakelijk gebruik

Gebruikt uw werknemer het recht op vrij reizen of het recht op korting niet voor zakelijke reizen, dan is de factuurwaarde loon van de werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

23.2.4 Ter beschikking stellen van vervoerbewijzen

Uw werknemer kan voor zakelijke reizen en voor woon-werkverkeer per ov reizen met vervoerbewijzen die u hem ter beschikking stelt. U kunt dat doen in de vorm van het ter beschikking stellen van een recht op vrij reizen of een recht op korting. Er is dan sprake van vervoer vanwege de werkgever (zie paragraaf 23.9).

Ter beschikking stellen van een recht op vrij reizen of een recht op korting

Stelt u aan uw werknemer een recht op vrij reizen of een recht op korting ter beschikking (zie paragraaf 23.2.1)? Als de werknemer het recht ook gebruikt voor zakelijke reizen, waaronder woon-werkverkeer, is de terbeschikkingstelling gericht vrijgesteld. De mate van privégebruik is niet van belang en het privégebruik is niet belast.

> **Let op**
> Bij het ter beschikking stellen van een recht op vrij reizen heeft uw werknemer geen reiskosten voor die reizen. Daardoor kunt u geen onbelaste reiskostenvergoeding geven voor deze reizen. Bij het ter beschikking stellen van een recht op korting heeft uw werknemer mogelijk nog wel reiskosten. U kunt de zakelijke reiskosten (na korting) gericht vrijgesteld vergoeden of verstrekken. Privéreiskosten die de werknemer bij u declareert (na korting) kunt u niet gericht vrijgesteld vergoeden of verstrekken.

Er kan ook sprake zijn van terbeschikkingstelling van een recht op vrij reizen of recht op korting, als dit product op naam van uw werknemer staat.

Geen zakelijk gebruik

Gebruikt uw werknemer het recht op vrij reizen of het recht op korting niet voor zakelijke reizen, dan is de factuurwaarde loon van de werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

23.2.5 Vervoer van en naar een station of halte

Voor reizen met een eigen vervoermiddel van uw werknemer van zijn woning of een vaste plaats van werkzaamheden naar bijvoorbeeld een station of bus- of tramhalte, mag u maximaal € 0,23 per kilometer onbelast vergoeden (zie paragraaf 23.1.1). Bij gebruik van een taxi mag u de werkelijke taxikosten onbelast vergoeden (zie paragraaf 23.6).

23.2.6 Reisaftrek voor de inkomstenbelasting

Als uw werknemer voor het werk met het ov reist, kan uw werknemer voor de inkomstenbelasting recht hebben op de reisaftrek. Dat kan onder de volgende voorwaarden:

- U verstrekt uw werknemer geen vervoerbewijzen en stelt uw werknemer geen recht op vrij reizen ter beschikking.
- Uw werknemer reist minimaal 1 keer per week of 40 keer per kalenderjaar met het ov naar de plaats van werkzaamheden.

Uw werknemer vermindert het bedrag van de reisaftrek met de reiskostenvergoeding die u betaalt. Verder moet uw werknemer ons voor de reisaftrek een verklaring kunnen overleggen. In de meeste gevallen is dat een ov-verklaring die het ov-bedrijf aan uw werknemer heeft afgegeven. Als uw werknemer niet met abonnementen reist, bijvoorbeeld vanwege werken in deeltijd, kan er toch recht op reisaftrek bestaan. Daarvoor heeft de werknemer een reisverklaring van u nodig. Wij kunnen bij de behandeling van de aangifte inkomstenbelasting de werknemer om aanvullend bewijs vragen, zoals het overleggen van:

- overzichten van de reizen met de mobiliteitskaart of mobiliteitsapp en van de kosten van die reizen
- de gebruikte losse ov-kaartjes
- bij reizen met de bankpas: de bankafschrijvingen plus een overzicht van de reizen

In de door u ondertekende reisverklaring moet in ieder geval het volgende staan:

- uw naam en adres
- de naam en het adres van uw werknemer
- het aantal dagen per week waarop uw werknemer meestal per ov naar zijn werk reist

23.2.7 Stroomschema openbaar vervoer

Het stroomschema openbaar vervoer hebben wij laten vervallen.

23.3 Reizen met een personenauto van de zaak

U kunt uw werknemer een personenauto van de zaak ter beschikking stellen. Voor meer informatie over wanneer er sprake is van terbeschikkingstelling van een auto, zie de handreiking privégebruik auto. Deze kunt u downloaden van belastingdienst*nl

Als u een personenauto van de zaak aan een werknemer ter beschikking stelt, is er sprake van vervoer vanwege de werkgever (zie paragraaf 23.9). U mag geen onbelaste kilometervergoeding aan uw werknemer betalen voor zakelijke reizen waarvoor de werknemer de auto gebruikt. Een eventuele vergoeding is dan loon van de werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

U kunt uw werknemer een auto ter beschikking stellen die van u is. Maar u kunt ook een auto ter beschikking stellen die niet van u is. Dat is in deze situaties het geval:

- U huurt of leaset een auto voor uw werknemer.
- U spreekt af om de totale kosten (inclusief de afschrijving) van de eigen auto van uw werknemer te vergoeden. Als uw werknemer met zijn eigen auto rijdt en u geeft alleen een vergoeding van € 0,23 per kilometer voor zakelijke ritten, is er geen sprake van een door u ter beschikking gestelde auto.
- U vergoedt alle kosten van een auto die uw werknemer zelf huurt of leaset.

Als uw werknemer u een bedrag vergoedt voor privégebruik van de auto, is er in alle gevallen nog steeds sprake van terbeschikkingstelling van de auto.

Als uw werknemer de personenauto die u hem ter beschikking stelt, ook voor privédoeleinden mag of kan gebruiken, geldt een bijzondere regeling voor het privégebruik: de bijtelling. U stelt een auto voor privédoeleinden ter beschikking als uw werknemer zelf van u mag bepalen of zelf kan bepalen voor welke ritten hij de auto gebruikt. Er kan ook sprake zijn van een voor privédoeleinden ter beschikking gestelde auto als u bijvoorbeeld een beperking in het aantal kilometers aanbrengt of als u reizen met de auto naar het buitenland verbiedt. Er kan ook sprake zijn van een ter beschikking gestelde auto als er sprake is van een zogenoemde deelauto.

Deelauto

Het begrip 'deelauto' kent geen wettelijke definitie. Met deelauto bedoelen wij een auto:

- die ter beschikking staat aan meerdere werknemers en door hen afwisselend wordt gebruikt, of
- die voor een korte periode aan 1 werknemer ter beschikking staat.

Dan gelden per werknemer de normale bijtellingsregels. U berekent per werknemer de bijtelling over de periode(s) waarin de auto aan de werknemer ter beschikking staat. Voor meer informatie over de deelauto en de gevolgen voor de bijtelling, zie het standpunt van de kennisgroep KG:204:2025:3.

De regeling voor privégebruik geldt in het algemeen ook voor het ter beschikking stellen van een bestelauto, maar voor deze auto's zijn er ook specifieke regels. Die regels vindt u in paragraaf 23.4.

In deze paragraaf komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- regeling voor privégebruik auto (bijtelling) (zie paragraaf 23.3.1)
- grondslag voor de bijtelling privégebruik auto (zie paragraaf 23.3.2)
- bijtelling privégebruik auto: percentages en uitgangspunten (zie paragraaf 23.3.3)
- auto's zonder CO_2-uitstoot (zie paragraaf 23.3.4)
- bijtelling voor auto's met een beperkte CO_2-uitstoot (zie paragraaf 23.3.5)
- bijtelling privégebruik auto en eigen bijdrage werknemer (zie paragraaf 23.3.7)
- privégebruik auto en weinig of geen loon in geld (zie paragraaf 23.3.8)
- vergoedingen voor laadpaal en elektriciteit voor elektrische auto (zie paragraaf 23.3.9)
- een deel van het kalenderjaar een auto ter beschikking stellen (zie paragraaf 23.3.10)
- in de loop van het kalenderjaar een andere auto ter beschikking stellen (zie paragraaf 23.3.11)
- meer dan 1 auto tegelijk ter beschikking stellen (zie paragraaf 23.3.12)
- auto's die ingericht en uiterlijk herkenbaar zijn voor bepaalde diensten (zie paragraaf 23.3.13)
- (collectieve) afspraak over geen privégebruik auto met de Belastingdienst (zie paragraaf 23.3.14)
- geen bijtelling bij maximaal 500 kilometer privégebruik (zie paragraaf 23.3.15)
- 'Verklaring geen privégebruik auto' (zie paragraaf 23.3.16)
- wijzigen of intrekken 'Verklaring geen privégebruik auto' (zie paragraaf 23.3.17)
- rittenregistratie (zie paragraaf 23.3.18)
- ander bewijs (zie paragraaf 23.3.19)
- auto's ouder dan 16 jaar (zie paragraaf 23.3.20)
- bijtelling privégebruik auto voor de autobranche (zie paragraaf 23.3.21)
- gevolgen bijtelling voor loongerelateerde regelingen (zie paragraaf 23.3.22)
- verwerking privégebruik auto in de aangifte loonheffingen (zie paragraaf 23.3.23)
- stroomschema ter beschikking gestelde personenauto (zie paragraaf 23.3.24)

Meer informatie
Als u na het lezen van paragraaf 23.3 nog vragen hebt over het privégebruik van de auto van de zaak, kunt u meer informatie krijgen bij:
- de BelastingTelefoon: 0800 - 0543
- Belastingdienst/team Auto/PGA, Postbus 9001, 6800 DB Arnhem

Uw werknemer kan hier ook informatie krijgen.

23.3.1 Regeling voor privégebruik auto (bijtelling)

Als u uw werknemer een auto van de zaak ter beschikking stelt die hij ook privé mag gebruiken, moet u daarvoor een bedrag bij het loon tellen. Dit is de bijtelling privégebruik auto. De bijtelling is loon in natura (zie paragraaf 4.5). U moet daarover loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en premies werknemersverzekeringen betalen, en de werkgeversheffing Zvw betalen of de bijdrage Zvw inhouden.

Het kan voorkomen dat uw werknemer de ter beschikking gestelde auto een tijd lang niet gebruikt, omdat hij tijdelijk arbeidsongeschikt is of zijn loopbaan onderbreekt. Ook dan blijft de bijtelling privégebruik auto gelden.

> **Let op**
> De bijtelling is altijd loon van de werknemer. U kunt dit loon dus niet aanwijzen als eindheffingsloon. Er is 1 uitzondering: het deel van de bijtelling voor de buitengewone beveiligingsmaatregelen (zie paragraaf 23.3.2) kunt u wel aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Daarbij moet zijn voldaan aan de gebruikelijkheidseis.

Zakelijke kilometers en privékilometers
Zakelijke kilometers zijn kilometers die uw werknemer voor zijn werkt rijdt. Ook kilometers voor woon-werkverkeer zijn zakelijke kilometers. Onder woon-werkverkeer vallen ook de kilometers die uw werknemer in de loop van een werkdag rijdt tussen de plaats van werkzaamheden en zijn woning, bijvoorbeeld de kilometers om thuis te lunchen. Kilometers die uw werknemer uit privéoverwegingen omrijdt naar of van zijn werk, bijvoorbeeld langs de crèche, zijn privékilometers.

Wachtdienstregeling
Als u aannemelijk kunt maken dat u aan uw werknemer een auto ter beschikking hebt gesteld voor een wachtdienst (een roulatiesysteem waarbij uw werknemer een bepaalde periode oproepbaar moet zijn), mag u alle kilometers tijdens deze wachtdienst als zakelijk behandelen. Daarvoor gelden de volgende voorwaarden:
- Uw werknemer heeft geen invloed op de keuze van de auto.
- Uw werknemer heeft een eigen auto die voor privégebruik even goed geschikt is als, of beter geschikt is dan de auto van de zaak.
- Uw werknemer moet tijdens de wachtdienst binnen redelijke afstand van zijn woonplaats blijven.
- U of uw werknemer houdt bij hoeveel kilometer hij tijdens de wachtdienst rijdt en de plaats(en) van werkzaamheden waarvoor hij wordt opgeroepen.

Maximaal 500 kilometer privégebruik: geen bijtelling
Als uw werknemer op kalenderjaarbasis niet meer dan 500 kilometer privé rijdt met de auto van de zaak, hoeft u onder voorwaarden het privégebruik niet bij zijn loon te tellen (zie paragraaf 23.3.15).

23.3.2 Grondslag voor de bijtelling privégebruik auto

De bijtelling is het verschil tussen de waarde van het privégebruik verminderd met een eventuele eigen bijdrage van de werknemer voor het privégebruik. U berekent de waarde van het privégebruik over de grondslag voor de bijtelling privégebruik auto.

De grondslag is de Nederlandse catalogusprijs op de datum van eerste toelating van de auto, inclusief de belasting van personenauto's en motorrijwielen (hierna: bpm) en de btw. De catalogusprijs is inclusief accessoires die al in de fabriek zijn aangebracht of die door de dealer of importeur op de auto zijn aangebracht voor de datum waarop de auto op kenteken is gezet.

Tot de grondslag horen ook de kosten voor buitengewone beveiligingsmaatregelen, bijvoorbeeld kogelvrij glas, doorrijbanden en deur- of vloerbepantsering, tenzij die kosten zijn aangewezen als eindheffingsloon (zie paragraaf 23.3.1).

Hebt u de auto buiten Nederland gekocht? Ook dan berekent u de heffingsgrondslag aan de hand van de Nederlandse catalogusprijs. Als voor de auto geen Nederlandse catalogusprijs beschikbaar is, berekent u de heffingsgrondslag met de catalogusprijs van een in Nederland beschikbare vergelijkbare auto.

De grondslag voor de waarde van het privégebruik auto berekent u als volgt:

Netto catalogusprijs berekend door de fabrikant of de importeur (inclusief accessoires)
+ btw
+ bpm-bedrag vermeld op het kenteken
= Grondslag waarde van het privégebruik auto

Auto's ouder dan 16 jaar

Vanaf het moment dat de ter beschikking gestelde auto ouder is dan 16 jaar, vormt de waarde in het economische verkeer van de auto de grondslag voor de berekening van de waarde van het privégebruik auto (zie paragraaf 23.3.20).

Catalogusprijzen auto's in online database RDW

U kunt de catalogusprijzen van auto's vinden in een online database van de Dienst Wegverkeer (RDW). De RDW legt in deze database de catalogusprijzen vast van auto's die vanaf 1 januari 2005 voor het eerst zijn geregistreerd. U vindt de database op rdw*nl

Voor auto's die ouder zijn kunt u de historische prijslijsten van de officiële importeurs gebruiken.

Geïmporteerde gebruikte auto's en datum 1e toelating

Voor een geïmporteerde gebruikte auto geldt de Nederlandse catalogusprijs op de datum waarop de auto voor het eerst (in het buitenland) op de weg is toegelaten. Deze datum staat in het kentekenregister van de RDW. Daarmee is de catalogusprijs van een geïmporteerde auto gelijk aan die van een auto die in Nederland als nieuwe auto voor het eerst in gebruik is genomen. Als er geen Nederlandse catalogusprijs is, berekent u de heffingsgrondslag met de catalogusprijs van een in Nederland beschikbare en vergelijkbare auto.

23.3.3 Bijtelling privégebruik auto: percentages en uitgangspunten

Welk bijtellingspercentage u moet gebruiken, hangt af van de CO_2-uitstoot van de auto en van de datum 1e toelating of 1e tenaamstelling van de auto. Deze begrippen leggen we hieronder uit.

De algemene bijtellingspercentages voor het privégebruik van de auto zijn:
- 22% voor auto's met een datum 1e toelating op of na 1 januari 2017
- 25% voor auto's met een datum 1e toelating vóór 1 januari 2017
- 35% voor auto's ouder dan 16 jaar

Is er een korting van toepassing, dan geldt 1 van de volgende verlaagde percentages: 12%, 15%, 16%, 17%, 18%, 19%, 20% of 21%. Voor auto's met een datum eerste toelating vanaf 2019 en voor auto's met een datum eerste toelating van vóór 2019 én een eerste tenaamstelling in 2019 of later, gelden de verlaagde percentages niet voor de volledige grondslag. Zie paragraaf 23.3.4.

Het percentage dat van toepassing is, past u toe op de grondslag voor de waarde van het privégebruik auto (zie paragraaf 23.3.2). U berekent altijd eerst een bedrag op kalenderjaarbasis. Daarna telt u per loontijdvak een tijdsevenredig deel van dit jaarbedrag bij het loon van uw werknemer. Mag u in de loop van het kalenderjaar het kortingspercentage niet langer gebruiken, dan past u tot dat moment het kortingspercentage toe en daarna het dan geldende percentage. U maakt dus 2 berekeningen om te bepalen wat u elk loontijdvak bij moet tellen (zie voorbeeld 1 hierna). Voor de berekening van het tijdsevenredige deel rondt u rekenkundig af. In situaties waarin wijzigingen in de bijtelling in de loop van een loontijdvak optreden, moet u de omvang van de bijtelling in dat tijdvak tijdsevenredig berekenen. Dit doet u door een berekening te maken op basis van het aantal kalenderdagen in dat tijdvak.

Datum 1e toelating

De datum 1e toelating is de datum waarop het voertuig (waar ook ter wereld) voor het eerst op de weg is toegelaten. Vanaf 1 januari 2017 is de datum 1e toelating, naast de CO_2-uitstoot, bepalend voor het bijtellingspercentage dat u moet gebruiken. U vindt de datum 1e toelating op het kentekenbewijs en op rdw*nlals u het kenteken van de auto invoert.

Datum 1e tenaamstelling

De datum 1e tenaamstelling bepaalt, naast de CO_2-uitstoot, het bijtellingspercentage dat u moet gebruiken voor auto's met een datum 1e toelating vóór 1 januari 2017. De datum 1e tenaamstelling is de datum waarop het kenteken van de auto voor het eerst in het Nederlandse kentekenregister op naam is gesteld. U vindt de datum 1e tenaamstelling op het kentekenbewijs ('datum eerste inschrijving in Nederland') en op rdw*nlals u het kenteken van de auto invoert ('datum eerste afgifte Nederland').

Op het kentekenbewijs en op rdw*nlvindt u ook nog de datum waarop de auto voor het laatst op naam is gesteld ('datum tenaamstelling'). Deze datum is voor de bijtelling niet van belang.

CO_2-uitstootgrenzen

De CO_2-uitstoot van een auto, die de hoogte van de bijtelling bepaalt, vindt u:
- in het kentekenregister van de Dienst Wegverkeer (RDW)
- op het zogenoemde certificaat van overeenstemming
  U kunt dit certificaat opvragen bij de fabrikant of de importeur.
- op het milieulabel van de auto
- in het brandstofverbruiksboekje dat de RDW elk jaar uitgeeft
  U vindt dit boekje op rdw*nl

Voorbeeld 1
Een auto zonder CO_2-uitstoot, met een datum 1e toelating van 1 februari 2016 en een datum 1e tenaamstelling van1 mei 2021, heeft een grondslag van € 45.000. Bij een loontijdvak van een maand berekent u de waarde van het privégebruik als volgt. U rondt daarbij rekenkundig af:

- Voor de maanden januari tot en met april 2026 is het bedrag op jaarbasis (€ 40.000 x (25-10)% + € 5.000 x 25%] =) € 7.250. Dit is € 604,17 per maand voor januari tot en met april.
- Voor de maanden mei tot en met december 2026 is het bedrag op jaarbasis (€ 30.000 x (25-4)% + € 15.000 x 25% =) €10.050. Dit is € 837,50 per maand voor de periode mei tot en met december.

Excessief privégebruik
Als de werkelijke waarde van het privégebruik duidelijk meer is dan de waarde op basis van het algemene bijtellingspercentage, is er sprake van excessief privégebruik van de auto. U moet dan uitgaan van de hogere waarde van het privégebruik. Als er een korting op het algemene bijtellingspercentage van toepassing is, dan past u die korting toe op de cataloguswaarde en die korting brengt u in mindering op de waarde van het privégebruik.

Twijfelt u of er sprake is van excessief privégebruik, neem dan contact op met uw belastingkantoor.

Voorbeeld 2
De grondslag voor de bijtelling voor een auto zonder CO_2-uitstoot en met een datum 1e toelating van 1 februari 2022 is € 45.000. De werkelijke waarde van het privégebruik is € 14.500. Dit is meer dan de waarde van het privégebruik op basis van het algemene bijtellingspercentage (22% x € 45.000 = € 9.900). De 60 maandentermijn waarbinnen met een korting op de bijtelling rekening gehouden mag worden is nog niet verstreken. De hoogte van de korting op het algemene bijtellingspercentage is dan 6% over de cataloguswaarde tot € 35.000 = € 2.100. De waarde van het privégebruik is dan € 14.500 - € 2.100 = € 12.400. Bij een loontijdvak van een maand is de bijtelling per loontijdvak € 1.033,33 (€ 12.400 : 12). Bij een loontijdvak van 4 weken is de waarde van het privégebruik per loontijdvak € 953,84 (€ 12.400 : 13).

Let op
Het komt steeds vaker voor dat werkgevers een werknemer niet alleen een auto ter beschikking stellen, maar bijvoorbeeld ook een mobiliteitskaart. De werknemer kan dan kiezen welk vervoermiddel hij neemt voor zijn reis. Gebruikt de werknemer het openbaar vervoer voor zijn zakelijke reizen, dan heeft dat geen invloed op de hoogte van de bijtelling privégebruik auto.

23.3.4 Bijtellingspercentage voor auto's zonder CO_2-uitstoot

Voor auto's zonder CO_2-uitstoot met een motor die kan worden gevoed met waterstof en voor volledig batterij-aangedreven elektrische auto's, geldt een korting op de waarde van het privégebruik. Die korting wordt berekend over een maximaal bedrag (dit wordt ook wel de cap genoemd). Bij elektrische auto's wordt onderscheid gemaakt tussen elektrische auto's zonder en elektrische auto's met geïntegreerde zonnepanelen (zonnecelauto's).
Zonnecelauto's zijn voorzien van geïntegreerde zonnepanelen, waarbij de voor de aandrijving benodigde energie wordt opgeslagen in een accupakket dat geen lood bevat en de zonnepanelen een vermogen hebben in wattpiek gedeeld door het verbruik in wattuur per kilometer tenminste 7 is. Voor deze auto's en auto's die worden aangedreven door een motor die kan worden gevoed met waterstof, geldt de cap niet.

Voor auto's zonder CO_2-uitstoot hangt het bijtellingspercentage af van de datum 1e toelating:

Datum 1e toelating	Bijtellingspercentage in 2026
2025	elektrische auto's: • 18% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 22% voor het deel van de grondslag boven € 30.000 waterstofauto's en zonnecelauto's: • 18% voor de hele grondslag voor de bijtelling
2025	elektrische auto's: • 17% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 22% voor het deel van de grondslag boven € 30.000 waterstofauto's en zonnecelauto's: • 17% voor de hele grondslag voor de bijtelling
2024	elektrische auto's: • 16% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 22% voor het deel van de grondslag boven € 30.000 waterstofauto's en zonnecelauto's: • 16% voor de hele grondslag voor de bijtelling
2023	elektrische auto's: • 16% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 22% voor het deel van de grondslag boven € 30.000 waterstofauto's en zonnecelauto's: • 16% voor de hele grondslag voor de bijtelling
2022	elektrische auto's: • 16% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 35.000 of lager is • 22% voor het deel van de grondslag boven € 35.000 waterstofauto's en zonnecelauto's: • 16% voor de hele grondslag voor de bijtelling
2021	elektrische auto's: Er kan nog sprake zijn van de 60 maandentermijn. Deze termijn startte op de 1e dag van de maand die volgt op de maand waarin de 1e toelating viel: • 12% gedurende de 60 maandentermijn voor zover de grondslag voor de bijtelling € 40.000 of lager is • 22% gedurende de 60 maandentermijn voor het deel van de grondslag boven € 40.000 • 18% na afloop van de 60 maandentermijn voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is, gedurende de rest van het jaar • 22% na afloop van de 60 maandentermijn over het deel van de grondslag boven € 30.000, gedurende de rest van het jaar waterstofauto's en zonnecelauto's: • 12% gedurende de 60 maandentermijn voor de hele grondslag voor de bijtelling • 18% na afloop van de 60 maandentermijn voor de hele grondslag voor de bijtelling
2017 tot en met 2020	elektrische auto's: • 18% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 22% voor het deel van de grondslag boven € 30.000 waterstofauto's en zonnecelauto's: • 18% voor de hele grondslag voor de bijtelling
2010 tot en met 2016	Het bijtellingspercentage hangt af van de datum 1e tenaamstelling. Kijk voor de percentages in de tabel hierna.

Voorbeeld 1
U stelt uw werknemer een elektrische leaseauto ter beschikking (geen zonnecelauto). De datum 1e toelating is 1 februari 2026. De grondslag voor de bijtelling is € 85.000. Het loontijdvak van de werknemer is een maand. Hij betaalt u elke maand een eigen bijdrage voor privégebruik van € 200.

De bijtelling per maand is dan:

waarde privégebruik: ([€ 30.000 x 18%] + [€ 85.000 - € 30.000] x 22%) / 12) =	€	1.458,33
eigen bijdrage:	€	200,00
bijtelling:	€	1.258,33

Bijtellingspercentages bij datum 1e toelating vóór 1 januari 2017 en na 31 december 2009
In deze tabel maken wij geen onderscheid tussen elektrische auto's en waterstof- of zonnecelauto's. Voor zover er sprake is van een waterstof- of zonnecelauto: zie het onderschrift onder de tabel.

Datum 1e tenaamstelling	Bijtellingspercentage in 2026
2026	• 21% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 25% voor het deel van de grondslag boven € 30.000
2025	• 20% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 25% voor het deel van de grondslag boven € 30.000
2024	• 19% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 25% voor het deel van de grondslag boven € 30.000
2023	• 19% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 25% voor het deel van de grondslag boven € 30.000
2022	• 19% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 35.000 of lager is • 25% voor het deel van de grondslag boven € 35.000
2021	Er kan nog sprake zijn van 60 maandentermijn. Deze termijn startte op de 1e dag van de maand die volgt op de maand waarin de 1e tenaamstelling viel: • 15% gedurende de 60 maandentermijn voor zover de grondslag voor de bijtelling € 40.000 of lager is • 25% gedurende de 60 maandentermijn voor het deel van de grondslag boven € 40.000 • 21% na afloop van de 60 maandentermijn voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 25% na afloop van de 60 maandentermijn over het deel van de grondslag boven € 30.000
2010 tot en met 2020	• 21% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 25% voor het deel van de grondslag boven € 30.000

De cap (het maximum waarvoor het lage percentage geldt) geldt niet voor waterstofauto's en zonnecelauto's. U hanteert dan het laagst genoemde percentage voor de hele grondslag. Als u de auto aan een andere werknemer ter beschikking stelt of als de auto van eigenaar wisselt, verandert het bijtellingspercentage niet.

Voorbeeld 2
U stelt uw werknemer een elektrische leaseauto (geen zonnecelauto) ter beschikking. De datum 1e toelating is 1 februari 2016. De datum 1e tenaamstelling is 1 mei 2021. De grondslag voor de bijtelling is € 60.000. Het loontijdvak van de werknemer is een maand. Hij betaalt u elke maand een eigen bijdrage voor privégebruik van € 50.

De bijtelling per maand over januari tot en met mei 2026 is dan:
([€ 40.000 x 15%] + [€ 60.000 - € 40.000] x 25%)/12 - € 50 = € 866,67.

De bijtelling per maand over juni tot en met december 2026 is:
([€ 30.000 x 21%] + [€ 30.000 x 25%])/12 - € 50 = € 1.100.

Voorbeeld 3
U stelt uw werknemer een elektrische auto met geïntegreerde zonnepanelen (zonnecelauto) ter beschikking. De datum 1e toelating is 1 februari 2026. De grondslag voor de bijtelling is € 85.000. Het loontijdvak van de werknemer is een maand. Hij betaalt u elke maand een eigen bijdrage voor privégebruik van € 200.

De bijtelling per maand is dan:
([€ 85.000 x 18%] / 12) - € 200 = € 1.075

Bijtellingspercentage voor auto's ouder dan 16 jaar zonder CO_2-uitstoot
Voor een auto zonder CO_2-uitstoot, die meer dan 16 jaar geleden voor het eerst in gebruik is genomen (datum eerste toelating vóór 1 januari 2010), geldt als grondslag voor de bijtelling 35% van de waarde in het economische verkeer van de auto, zie paragraaf 23.3.20. Deze regeling wordt ook wel de youngtimerregeling genoemd. Deze regeling mag u op grond van overgangsrecht toepassen voor een auto die al in 2025 aan de werknemer ter beschikking is gesteld en die uiterlijk op 31 december 2025 tenminste 15 jaar oud is én in de loop van 2026 16 jaar oud wordt. U mag hierop een korting in verband met het ontbreken van CO_2-uitstoot toepassen. De hoogte en de duur van de korting is afhankelijk van de datum van eerste tenaamstelling.

Datum 1e tenaamstelling	Bijtellingspercentage in 2026
2026	• 31% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 35% voor het deel van de grondslag boven € 30.000
2025	• 30% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 35% voor het deel van de grondslag boven € 30.000
2024	• 29% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 35% voor het deel van de grondslag boven € 30.000
2023	• 29% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 35% voor het deel van de grondslag boven € 30.000
2022	• 29% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 35.000 of lager is • 35% voor het deel van de grondslag boven € 35.000
2021	Er kan nog sprake zijn van 60 maandentermijn. Deze termijn startte op de 1e dag van de maand die volgt op de maand waarin de 1e tenaamstelling viel: • 25% gedurende de 60 maandentermijn voor zover de grondslag voor de bijtelling € 40.000 of lager is • 35% gedurende de 60 maandentermijn voor het deel van de grondslag boven € 40.000 • 31% na afloop van de 60 maandentermijn voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 35% na afloop van de 60 maandentermijn over het deel van de grondslag boven € 30.000
2020	• 31% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 35% voor het deel van de grondslag boven € 30.000
Vóór 1 januari 2020	• 31% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is • 35% voor het deel van de grondslag boven € 30.000

23.3.5 Bijtellingspercentage voor auto's met een beperkte CO_2-uitstoot
Voor auto's met een beperkte CO_2-uitstoot gelden geen kortingen meer op de bijtelling. Voor auto's waarvoor eerder een korting op de bijtelling in verband met een beperkte CO_2-uitstoot gold, is inmiddels de kortingstermijn van 60 maanden verlopen.

23.3.6 Vervallen
Deze paragraaf is vervallen.

23.3.7 Bijtelling privégebruik auto en eigen bijdrage werknemer

Een eventuele eigen bijdrage van de werknemer voor het privégebruik die u inhoudt op zijn nettoloon, trekt u af van de waarde van het privégebruik. Voorwaarden zijn dat de bijdrage bestemd is voor het privégebruik en u dat vooraf met uw werknemer hebt afgesproken.

Voorbeelden van afspraken die u met uw werknemer kunt maken voor eigen bijdragen zijn: parkeerkosten die de werknemer maakt, kosten voor accessoires die geen eigendom van de werknemer zijn of worden, een vast bedrag per gereden privékilometer en een eigen bijdrage bij schade. Hiervoor geldt als voorwaarde dat de schade niet het gevolg mag zijn van onrechtmatig of onzorgvuldig handelen van uw werknemer.

Let op 1
Uw werknemer mag een eigen bijdrage voor het privégebruik auto niet aftrekken in zijn aangifte inkomstenbelasting.

Bij een hoger leasebedrag voor een auto uit een duurdere klasse komt alleen het bedrag dat de werknemer aan u betaalt voor het privégebruik, in mindering op de waarde van het privégebruik auto. Als u met uw werknemer hebt afgesproken dat zijn hogere eigen bijdrage (bovennormbijdrage) volledig is bedoeld als een bijdrage voor het privégebruik, mag u de hele bijdrage in mindering brengen. Maar als u en uw werknemer niets of iets anders hebben afgesproken, mag dit niet. Bijvoorbeeld als de werknemer ook een bijdrage moet betalen terwijl hij geen waarde van het privégebruik auto heeft.

Verder moet u onderscheid maken tussen betalingen aan u en betalingen aan derden. Betaalt uw werknemer een bedrag aan derden, bijvoorbeeld voor het wassen van de auto in de wasstraat, dan komt dat bedrag niet in mindering op de waarde van het privégebruik auto (en leidt dus niet tot een lagere bijtelling). De bijtelling wordt alleen lager als u met uw werknemer hebt afgesproken dat hij de betaling aan derden voor u of namens u doet en u die betaling verrekent als bijdrage voor het privégebruik. In dat geval mag u de betaling niet vergoeden.

Let op 2
Een boete die uw werknemer u betaalt, omdat hij de auto privé heeft gebruikt tegen uw verbod in, is geen eigen bijdrage voor het privégebruik.

Het saldo van de waarde van het privégebruik auto en de eigen bijdrage voor privégebruik van uw werknemer (de bijtelling) mag per kalenderjaar niet negatief zijn. U moet over het saldo per loontijdvak loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden, premies werknemersverzekeringen betalen, en werkgeversheffing Zvw betalen of bijdrage Zvw inhouden. In de aangifte loonheffingen vermeldt u de waarde van het privégebruik en de eigen bijdrage van uw werknemer (zie paragraaf 23.3.23).

Voorbeeld 1
U stelt aan uw werknemer een auto ter beschikking waarvan de grondslag voor de waarde van het privégebruik auto € 24.000 is. Het loontijdvak is 1 maand en het bijtellingspercentage is 22%. Uw werknemer betaalt een eigen bijdrage voor privégebruik van € 100 per maand. U rekent dan voor ieder loontijdvak tot zijn loon 1/12 x 22% x € 24.000 - € 100 (eigen bijdrage) = € 340.

Het kan voorkomen dat de eigen bijdrage van de werknemer niet elk loontijdvak gelijk is. Dan kan in een loontijdvak de eigen bijdrage meer zijn dan de waarde van het privégebruik auto. Dan mag het saldo in dat loontijdvak wel negatief zijn, als het totale saldo per kalenderjaar maar niet negatief is. Als aan het einde van het kalenderjaar blijkt dat per saldo te veel eigen bijdrage is verrekend, kan het zijn dat u 1 of meer correcties moet doen op de eerdere aangiften loonheffingen (zie ook hoofdstuk 14).

Voorbeeld 2
U hebt uw werknemer in een vorig jaar een auto ter beschikking gesteld met een cataloguswaarde van € 30.000, waarvoor in het huidig jaar in dit voorbeeld een bijtellingspercentage van 18% geldt.
Per jaar is dat een waarde privégebruik auto van € 5.400. Het loontijdvak is 1 maand. De waarde van het privégebruik auto is € 450 per maand. Uw werknemer heeft u een eigen bijdrage voor privégebruik auto van € 475 per maand betaald. De bijtelling is dan theoretisch € 450 - € 475 = € -25.
Echter nu u vooraf al weet dat de eigen bijdrage structureel meer is dan de waarde van het privégebruik is de bijtelling per maand € 0. In de rubrieken van de aangifte vult u het volgende in:

- Waarde privégebruik auto € 450
- Werknemersbijdrage privégebruik auto € 450 (dus niet het bedrag van € 475)

Let op 3
In het voorbeeld hiervoor betaalt de werknemer u dus elke maand € 25 meer dan het bedrag aan waarde privégebruik is. Dit bedrag leidt daarmee niet meer tot enige aftrek op het belastbare loon en leidt ook niet tot aftrek via de aangifte inkomstenbelasting van de werknemer.

Voorbeeld 3
Uw werknemer heeft een auto met een waarde privégebruik auto van € 6.000 per jaar. Dat is € 500 per maand. U hebt met uw werknemer afgesproken dat hij daarvoor een eigen bijdrage betaalt van 50% van zijn netto vakantiebijslag van mei (die voor dit jaar op € 3.000 uitkomt) en in november van 50% van zijn netto eindejaarsuitkering (die voor dit jaar op € 4.000 uitkomt).
In de aangiften loonheffingen over januari tot en met december houdt u telkens rekening met € 500 aan waarde privégebruik auto. In mei is er (vanuit de vakantiebijslag) sprake van € 1.500 aan eigen bijdrage van de werknemer en in november is er (vanuit de eindejaarsuitkering) sprake van € 2.000 eigen bijdrage van uw werknemer.
In de aangifte loonheffingen leidt dat tot het volgende verloop:

Loontijdvak	Waarde privégebruik	Eigen bijdrage van de werknemer	Bijtelling
Januari	€ 500	€ 0	€ 500
Februari	€ 500	€ 0	€ 500
Maart	€ 500	€ 0	€ 500
April	€ 500	€ 0	€ 500
Mei	€ 500	€ 1.500	€ -1.000
Juni	€ 500	€ 0	€ 500
Juli	€ 500	€ 0	€ 500
Augustus	€ 500	€ 0	€ 500
September	€ 500	€ 0	€ 500
Oktober	€ 500	€ 0	€ 500
November	€ 500	€ 2.000	€ -1.500
December	€ 500	€ 0	€ 500
Totaal	€ 6.000	€ 3.500	€ 2.500

De cumulatieve bijtelling is positief, de eigen bijdrage is niet hoger dan de waarde privégebruik, u hoeft hier dus niets aan te herstellen.

Let op 4

Als u met de werknemer een per loontijdvak fluctuerende eigen bijdrage hebt afgesproken, zoals in voorbeeld 3, mag u ook gedurende het jaar rekening houden met de gemiddelde eigen bijdrage. In voorbeeld 3 vult u dan in elke maand (€ 3.500 / 12) € 291,67 aan eigen bijdrage is, waardoor de bijtelling in elke maand € 208,33 wordt.
Het kan zijn dat u op enig moment afziet van de afspraak dat de werknemer de eigen bijdrage betaalt. Of dat u eventuele alternatieve verhaalsmogelijkheden niet benut. Of dat de werknemer minder aan eigen bijdrage heeft betaald dan dat u vooraf had afgesproken. Dan moet u het bedrag dat de werknemer u niet betaalt op dat moment aanmerken als negatieve eigen bijdrage. De negatieve eigen bijdrage leidt dan tot te belasten loon. Zie ook 'Let op 2' in paragraaf 29.21.

Voorbeeld 4

Uw werknemer heeft een auto met een waarde privégebruik auto van € 6.000 per jaar. Dat is € 500 per maand. U hebt met uw werknemer afgesproken dat hij een eigen bijdrage voor privégebruik betaalt van 50% van zijn netto vakantiebijslag van mei (die voor dit jaar op € 3.000 uitkomt) en in november van 50% van zijn netto eindejaarsuitkering. De eindejaarsuitkering bedraagt € 12.000. De werknemer moet daardoor € 6.000 aan eigen bijdrage in november betalen. Daardoor zou de cumulatieve bijtelling negatief worden. Dat mag niet en moet u herstellen.
Dat leidt tot het volgende verloop van de aangiften:

Loontijdvak	Waarde privégebruik	Eigen bijdrage van de werknemer	Initieel berekende bijtelling per tijdvak	Cumulatieve bijtelling
Januari	€ 500	€ 0	€ 500	€ 500
Februari	€ 500	€ 0	€ 500	€ 1.000
Maart	€ 500	€ 0	€ 500	€ 1.500
April	€ 500	€ 0	€ 500	€ 2.000
Mei	€ 500	€ 1.500	€ -1.000	€ 1.000
Juni	€ 500	€ 0	€ 500	€ 1.500
Juli	€ 500	€ 0	€ 500	€ 2.000
Augustus	€ 500	€ 0	€ 500	€ 2.500
September	€ 500	€ 0	€ 500	€ 3.000
Oktober	€ 500	€ 0	€ 500	€ 3.500
November	€ 500	€ 6.000	€ -5.500	€ -2.000
December	€ 500	€ 0	€ 500	€ -1.500*
Totaal	€ 6.000	€ 7.500	€ -1.500	€ -1.500

* Bij de aangifte over december constateert u dat er cumulatief sprake is van een negatieve bijtelling van € -1.500. Maar per kalenderjaar mag de totale bijtelling niet negatief zijn. U moet dus nog € 1.500 bijtellen. Dat kan op een aantal manieren, bijvoorbeeld:

1 U telt in december bij.
U neemt in december een negatieve eigen bijdrage in aanmerking van € -1.500. Dat leidt voor de werknemer in december tot extra loon in natura waarover u alle loonheffingen moet berekenen. U verwerkt een bijtelling van € 2.000, waardoor het cumulatief saldo uitkomt op € 0.
U verzendt geen correctieberichten over eerdere tijdvakken.
In uw loonadministratie van december staan de volgende gegevens:

Loontijdvak	Waarde privégebruik	Eigen bijdrage van de werknemer	Bijtelling	Cumulatieve bijtelling
December	€ 500	€ -1.500	€ 2.000	0

2 U corrigeert met terugwerkende kracht.
- U doet een reguliere aangifte over december met € 500 waarde privégebruik, zonder eigen bijdrage met een bijtelling van € 500.
- U voegt een correctie bij over november, waarin u het bedrag van de eigen bijdrage met € -1.500 corrigeert naar € 4.500. Daarmee wordt de bijtelling voor de werknemer in die maand € -4.000, wat betekent dat u voor november € 1.500 meer aan loon berekent en dus ook een hoger bedrag aan loonheffingen berekent.

Na correctie staat er in uw loonadministratie van november en december:

Loontijdvak	Waarde privégebruik	Eigen bijdrage van de werknemer	Bijtelling	Cumulatieve bijtelling
November	€ 500	€ 4.500	€ -4.000	€ -500
December	€ 500	€ 0	€ 500	0

23.3.8 Privégebruik auto en weinig of geen loon in geld

Als uw werknemer weinig of geen loon in geld krijgt (bijvoorbeeld door onbetaald verlof), moet u over de waarde van het privégebruik auto ook alle loonheffingen betalen. U mag de loonbelasting/premie volksverzekeringen en bijdrage Zvw, als u die inhoudt, verhalen op uw werknemer (maar niet de premies werknemersverzekeringen en de werkgeversheffing Zvw). U kunt dit doen via verrekening in het eerstvolgende loontijdvak. Als u dat niet doet, kunnen zich 2 situaties voordoen:
- U verhaalt dit bedrag pas in een later loontijdvak. U geeft uw werknemer dan een lening voor dit bedrag tot het moment waarop u de bedragen alsnog verhaalt. Het rentevoordeel over deze lening is loon voor uw werknemer (zie paragraaf 22.2.5). Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.
- U verhaalt dit bedrag niet meer op uw werknemer. Het bedrag is nettoloon van uw werknemer. U moet dit voordeel omrekenen naar een brutoloon (zie paragraaf 9.4). Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

23.3.9 Vergoedingen en verstrekkingen voor een laadpaal en de elektriciteit voor een ter beschikking gestelde elektrische auto

Laadpaal bij de werknemer thuis

U laat een laadpaal bij uw werknemer thuis plaatsen of u vergoedt (maximaal tegen de kostprijs) de kosten van het plaatsen van een laadpaal. Deze voordelen voor uw werknemer zitten al in de waarde van het privégebruik verwerkt en zijn geen loon. Dit geldt ook voor eventuele nodige aanpassingen, zoals een extra groep in de meterkast en een meter om het verbruik te meten. Indien u een laadpaal niet van de werknemer terugvordert na afloop van het dienstverband of wanneer u geen elektrische auto meer aan deze werknemer ter beschikking stelt, kan de achtergebleven laadpaal een verstrekking vormen die als loon in natura wordt belast. Bijvoorbeeld wanneer u een teruggavebeding afgesproken hebt ten tijde van het plaatsen van de laadpaal.

Als u nog vragen hebt over de fiscale kwalificatie van laadpalen kunt u ons verzoeken om vooroverleg. Op belastingdienst*nl vindt u daarvoor een formulier. Of neem voor informatie over vooroverleg contact op met de Belastingtelefoon op 0800 - 0543.

Kosten elektriciteit voor de auto
U mag de integrale kostprijs van de elektriciteit onbelast vergoeden aan de werknemer. De integrale kostprijs bepaalt u door de variabele en vaste kosten van de werknemer te delen door het aantal door de werknemer verbruikte kWh. Tot die kosten kan ook een evenredig deel van de afschrijving van zonnepanelen behoren. Voor meer informatie, zie het standpunt van de kennisgroep KG:204:2024:14.

U kunt ook een zakelijke afspraak met uw werknemer maken over de doorlevering van energie. Als u een zakelijke afspraak maakt dan is geen sprake van loon. Er is sprake van een zakelijke afspraak als het tarief in combinatie met de duur van het contract marktconform is. Daarbij moet u kijken naar de energiemarkt op het moment van het maken van de afspraak. U mag hierbij niet uitgaan van de gemiddelde prijzen die door het CBS zijn vastgesteld. Bij een zakelijke transactie kan de werknemer ook de door zonnepanelen opgewekte energie meeleveren. Voor meer informatie, zie het standpunt van de kennisgroep KG:204:2024:13.
Maakt uw werknemer voor het opladen van de auto van de zaak gebruik van een openbare laadpaal, dan kunt u de kosten die de werknemer betaalt, onbelast vergoeden.

Laadpaal op de werkplek
Hebt u een laadpaal op de werkplek en mag de werknemer zijn ter beschikking gestelde elektrische auto opladen via deze laadpaal, dan mag dit onbelast.

23.3.10 Een deel van het kalenderjaar een auto ter beschikking stellen

Stelt u uw werknemer voor een deel van het kalenderjaar een auto ter beschikking? Bijvoorbeeld omdat hij niet het hele kalenderjaar bij u werkt? Dan moet u de regeling voor privégebruik auto naar tijdsgelang toepassen. Om daarbij vast te stellen of uw werknemer op kalenderjaarbasis meer dan 500 privékilometers rijdt (zie paragraaf 23.3.15), moet u de gereden privékilometers omrekenen tot het aantal privékilometers dat uw werknemer zou rijden in een heel kalenderjaar.

Voorbeeld 1
U stelt van 1 januari tot en met 31 maart een auto ter beschikking met een grondslag voor de waarde van het privégebruik auto van € 24.000. Voor deze auto geldt een bijtelling van 22%. Uw werknemer rijdt in die periode 100 kilometer privé. Omgerekend naar een heel jaar zou uw werknemer 12/3 x 100 = 400 kilometer privé rijden. U hoeft nu niets bij het loon te tellen, omdat uw werknemer op kalenderjaarbasis niet meer dan 500 kilometer privé rijdt.

Voorbeeld 2
Uw werknemer rijdt in dezelfde periode niet 100, maar 200 kilometer privé. Omgerekend naar een heel jaar zou uw werknemer 12/3 x 200 = 800 kilometer privé rijden. Dat is dus meer dan 500 kilometer. Op kalenderjaarbasis is de bijtelling 22% van € 24.000 = € 5.280. Over de periode 1 januari tot en met 31 maart is de waarde van het privégebruik auto 3/12 x € 5.280 = € 1.320. Bij een loontijdvak van een maand is de bijtelling € 440 per maand.

Als u de auto ter beschikking stelt in de loop van een kalendermaand, gaat u voor de bijtelling in die maand uit van het aantal kalenderdagen waarop de auto ter beschikking is gesteld.

Voorbeeld 3
U stelt vanaf 15 april een auto ter beschikking aan uw werknemer. U hebt een loontijdvak van een maand en voor de auto geldt een bijtellingspercentage van 22%. De grondslag voor de bijtelling bedraagt € 20.000.

De bijtelling voor april is € 195,56 (22% x € 20.000 = € 4.400; € 4.400 x 1/12 = € 366,67; € 366,67 : 30 dagen = € 12,22; € 12,22 x 16 = € 195,56).

23.3.11 In de loop van het kalenderjaar een andere auto ter beschikking stellen

Als u in de loop van het kalenderjaar een andere auto aan uw werknemer ter beschikking stelt, moet u bijtellen als uw werknemer in dat jaar in totaal meer dan 500 kilometer privé rijdt (zie paragraaf 23.3.15). U moet de bijtelling voor elke auto naar tijdsgelang berekenen.

Voorbeeld 1
U stelt van 1 januari tot en met 31 maart een auto ter beschikking. Uw werknemer rijdt in die periode 50 kilometer privé met deze auto. Van 1 april tot en met 31 december stelt u een andere auto ter beschikking. Met deze auto rijdt uw werknemer 300 kilometer privé. U hoeft nu niets bij het loon te tellen, omdat uw werknemer op kalenderjaarbasis in totaal 350 kilometer privé rijdt.

Voorbeeld 2
U stelt van 1 januari tot en met 31 oktober een auto ter beschikking met een grondslag voor de waarde van het privégebruik auto van € 24.000. Van 1 november tot en met 31 december krijgt uw werknemer een auto met een grondslag voor de waarde van het privégebruik auto van € 30.000. Voor beide auto's geldt een bijtelling van 22%. Uw werknemer rijdt in de periode 1 januari tot en met 31 oktober 450 kilometer privé. In de periode 1 november tot en met 31 december rijdt hij 100 kilometer privé. In totaal rijdt hij in dat kalenderjaar 550 kilometer privé.

Op kalenderjaarbasis is de waarde van het privégebruik auto voor de 1e auto 22% van € 24.000 = € 5.280. Over de periode 1 januari tot en met 31 oktober is de bijtelling 10/12 x € 5.280 = € 4.400. Op kalenderjaarbasis is de waarde van het privégebruik auto voor de 2e auto 22% van € 30.000 = € 6.600. Over de periode 1 november tot en met 31 december is de bijtelling 2/12 x € 6.600 = € 1.100. De totale bijtelling is € 4.400 + € 1.100 = € 5.500.

Het kan zijn dat u in een kalenderjaar een andere auto ter beschikking stelt en dat uw werknemer maar met 1 van die auto's privé rijdt. Als dat op kalenderjaarbasis meer dan 500 kilometer is, moet u toch ook voor de auto waarmee niet privé is gereden, privégebruik auto berekenen en bijtellen.

Voorbeeld 3
U stelt van 1 januari tot en met 31 juli een auto ter beschikking met een grondslag voor de bijtelling van € 24.000. Uw werknemer rijdt met deze auto niet privé. U telt daarom voor de loontijdvakken van januari tot en met juli niets bij het loon van uw werknemer. Van 1 augustus tot en met 31 december stelt u een auto ter beschikking met een grondslag voor de waarde van het privégebruik van € 30.000. Met deze auto rijdt uw werknemer van augustus tot en met december 1.000 kilometer privé. Voor de 1e auto geldt een bijtelling van 22%, voor de 2e auto (een auto zonder CO_2-uitstoot) een bijtelling van 18%.

Omdat uw werknemer op kalenderjaarbasis meer dan 500 kilometer privé rijdt, moet u voor het hele kalenderjaar privégebruik auto bij het loon tellen. Over de periode januari tot en met juli moet u dus alsnog bij het loon tellen 7/12 x 22% van € 24.000 = € 3.080. Bij een loontijdvak van 1 maand is de bijtelling € 440 per maand. Voor de aangiftetermijnen die voorbij zijn, moet u een correctie insturen (zie hoofdstuk 14). Vanaf 1 augustus moet u per maand bij het loon tellen 1/12 x 18% van € 30.000 = € 450.

Als u een andere auto ter beschikking stelt in de loop van een kalendermaand, gaat u voor de bijtelling van beide auto's uit van het aantal kalenderdagen waarop ze aan de werknemer ter beschikking stonden.

Voorbeeld 4
U stelt vanaf 17 april een andere auto ter beschikking aan uw werknemer. U hebt een loontijdvak van een maand en voor beide auto's geldt een bijtellingspercentage van 22%. De grondslag voor de bijtelling van auto 1 (ter beschikking gesteld tot en met 16 april) is € 20.000, die van auto 2 (ter beschikking gesteld vanaf 17 april) € 25.000.

De bijtelling voor april is voor auto 1 € 195,56 (22% x € 20.000 = € 4.400; € 4.400 x 1/12 = € 366,67; € 366,67 : 30 dagen = € 12,22; € 12,22 x 16 = € 195,56). Voor auto 2 is de bijtelling € 213,89 (22% x € 25.000 = € 5.500; € 5.500 x 1/12 = € 458,33; € 458,33 : 30 dagen = € 15,28; € 15,28 x 14 = € 213,89).

23.3.12 Meer dan 1 auto tegelijk ter beschikking stellen

Stelt u een werknemer gelijktijdig 2 of meer auto's ter beschikking? Dan moet u het privégebruik per auto beoordelen. De waarde van het privégebruik auto past u toe voor elke auto waarmee de werknemer op kalenderjaarbasis meer dan 500 privékilometers rijdt. Als uw werknemer met geen enkele auto op kalenderjaarbasis meer dan 500 privékilometers rijdt, hoeft u niets bij te tellen (zie paragraaf 23.3.15).

Voorbeeld 1
U stelt een werknemer 2 auto's gelijktijdig ter beschikking. De werknemer rijdt met auto 1 op kalenderjaarbasis meer dan 500 privékilometers. De werknemer kan aantonen dat hij auto 2 niet privé gebruikt. In dat geval moet u alleen voor auto 1 bijtellen.

Redelijke toepassing van deze regels betekent dat de waarde van het privégebruik auto bij meerdere ter beschikking gestelde auto's beperkt kan blijven tot 1 auto als de werknemer alleenstaand is of als in zijn gezin 1 persoon een rijbewijs heeft. U houdt alleen rekening met de bijtelling van de auto met de hoogste bijtelling. Als in het gezin van de werknemer 2 personen een rijbewijs hebben, berekent u de bijtelling over 2 auto's. U houdt alleen rekening met de bijtelling van de 2 auto's met de hoogste bijtelling. De bijtelling bestaat uit de forfaitaire bijtelling verminderd met de eigen bijdrage voor het privégebruik van de auto.

Voorbeeld 2
U stelt een werknemer 2 auto's gelijktijdig ter beschikking, auto 1 en auto 2. Auto 1 kent een catalogus waarde van € 80.000. Het bijtellingspercentage van deze auto bedraagt 18% tot en met de grondslag van € 30.000 (de zogenoemde cap) en 22% over het deel van de grondslag boven de cap. De werknemer betaalt voor deze auto een eigen bijdrage van € 7.900. Auto 2 kent een cataloguswaarde van € 50.000. Het bijtellingspercentage van deze auto bedraagt 22%. De werknemer betaalt voor deze auto een eigen bijdrage van € 1.800. De bijtelling van auto 1 bedraagt in dit voorbeeld € 8.500 ((€ 30.000 x 18%) + (22% x € 50.000)) - € 7.900). De bijtelling van auto 2 bedraagt in dit voorbeeld € 9.200 (€ 50.000 x 22%) - € 1.800). De auto met de hoogste bijtelling is in dit voorbeeld auto 2.

Wanneer er meerdere auto's ter beschikking staan kan in individuele gevallen het aantal auto's waarvoor een bijtelling moet worden toegepast meer zijn dan 2. Wij moeten dan aantonen waarom. Bij het vaststellen houden we rekening met eigen auto's van de werknemer die voor privégebruik net zo geschikt zijn als 1 van de ter beschikking gestelde auto's.

Weet u niet voor hoeveel auto's u moet bijtellen, neem dan contact op met Belastingdienst/team Auto/PGA, Postbus 9001, 6800 DB Arnhem.

23.3.13 Auto's die ingericht en uiterlijk herkenbaar zijn voor bepaalde diensten

Voor auto's die ingericht zijn voor bepaalde diensten en uiterlijk als zodanig herkenbaar zijn, geldt voor privégebruik het volgende: voor deze auto's nemen we aan dat uw werknemers op kalenderjaarbasis maximaal 500 kilometer privé rijden, tenzij anders blijkt. Het gaat om auto's die worden gebruikt:

- door de politie
- door de brandweer
- voor het vervoer van zieken en gewonden
- voor het vervoer van stoffelijke overschotten
- voor het vervoer van gevangenen
- voor het vervoer van zieke of gewonde dieren
- voor geldtransport

23.3.14 (Collectieve) afspraak over geen privégebruik auto met de Belastingdienst

U kunt met Belastingdienst/team Auto/PGA (Postbus 9001, 6800 DB Arnhem) voor (een groep van) uw werknemers afspreken dat het privégebruik van een auto niet is toegestaan. En dat u daar bijvoorbeeld toezicht op houdt. U legt de afspraak schriftelijk vast. Uw werknemer kan deze afspraak als bewijsmiddel gebruiken om waarde van het privégebruik auto te voorkomen. Hij hoeft dan geen rittenregistratie (zie paragraaf 23.3.18) bij te houden.

23.3.15 Geen bijtelling bij maximaal 500 kilometer privégebruik

U mag de waarde van het privégebruik auto achterwege laten als uw werknemer op kalenderjaarbasis maximaal 500 kilometer privé rijdt. Daar mag u in de volgende 3 gevallen van uitgaan:

- Uw werknemer heeft een sluitende rittenregistratie waaruit blijkt dat hij niet meer dan 500 privékilometers rijdt (zie paragraaf 23.3.18).
- U kunt met een ander soort bewijs volgens de zogenoemde vrije bewijsleer aantonen dat de werknemer niet meer dan 500 privékilometers rijdt (zie paragraaf 23.3.19).
- U hebt een kopie van de 'Verklaring geen privégebruik auto' van uw werknemer (zie paragraaf 23.3.16).

23.3.16 Verklaring geen privégebruik auto

Als uw werknemer met een ter beschikking gestelde auto op kalenderjaarbasis maximaal 500 kilometer privé rijdt, kan hij een 'Verklaring geen privégebruik auto' aanvragen. Uw werknemer kan het aanvraagformulier online invullen en versturen. Daarvoor heeft hij een DigiD nodig. Werknemers zonder DigiD kunnen een aanvraagformulier bestellen bij de BelastingTelefoon: 0800 - 0543.

> **Let op 1**
> Uw werknemer kan geen verklaring aanvragen als hij in een auto rijdt waarvoor u met ons een (collectieve) afspraak hebt gemaakt voor het privégebruik (zie paragraaf 23.3.14).

Voor een bestelauto mag uw werknemer in sommige situaties geen verklaring aanvragen (zie paragraaf 23.4.6).

Op ons verzoek moet uw werknemer in of na afloop van een kalenderjaar overtuigend kunnen bewijzen dat hij maximaal 500 kilometer per kalenderjaar privé rijdt of heeft gereden, met een rittenregistratie (zie paragraaf 23.3.18) of met ander bewijs (zie paragraaf 23.3.19). Zie paragraaf 23.3.21 voor informatie over de waarde van het privégebruik auto voor de autobranche.

U bewaart een kopie van de 'Verklaring geen privégebruik auto' bij uw administratie. Met de verklaring laat u de bijtelling achterwege vanaf het eerstvolgende loontijdvak waarover u het loon moet berekenen. U mag de waarde van het privégebruik auto niet corrigeren voor loontijdvakken waarover uw werknemer al loon heeft gekregen.

Voorbeeld 1
U hebt aan uw werknemer een auto ter beschikking gesteld. Op 23 mei hebt u aan hem het loon over mei betaald. Bij de loonberekening hebt u rekening gehouden met de waarde van het privégebruik auto. Op 25 mei geeft uw werknemer u een kopie van zijn 'Verklaring geen privégebruik auto'. Door deze verklaring moet u de waarde van het privégebruik auto vanaf juni achterwege laten. U mag de loonberekening voor januari tot en met mei niet corrigeren.

U mag geen rekening houden met een verklaring als u weet dat uw werknemer op kalenderjaarbasis meer dan 500 kilometer privé rijdt met een ter beschikking gestelde auto.

Voorbeeld 2
Uw werknemer beschikt van januari tot en met mei over een auto met een grondslag voor de waarde van het privégebruik auto van € 24.000. Uw werknemer rijdt in deze periode met de auto 1.000 kilometer privé. De bijtelling is op kalenderjaarbasis 22% van € 24.000 = € 5.280. Bij een loontijdvak van een maand telt u € 440 per maand bij het loon.

Op 1 juni krijgt uw werknemer een andere auto met een grondslag voor de waarde van het privégebruik auto van € 30.000. Uw werknemer geeft u voor deze auto een 'Verklaring geen privégebruik auto'. Omdat u weet dat hij van januari tot en met mei al 1.000 kilometer privé heeft gereden, mag u geen rekening houden met de verklaring (zie paragraaf 23.3.11). Vanaf 1 juni moet u daarom per maand bij het loon tellen 1/12 x 22% van € 30.000 = € 550.

Door de 'Verklaring geen privégebruik auto' krijgt u geen naheffingsaanslag als achteraf blijkt dat uw werknemer de verklaring ten onrechte heeft aangevraagd, bijvoorbeeld omdat hij toch meer dan 500 kilometer privé gaat rijden. In zo'n geval krijgt uw werknemer een naheffingsaanslag voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, de premies werknemersverzekeringen en de bijdrage Zvw over de loontijdvakken die al voorbij zijn. U betaalt zelf dan geen werkgeversheffing Zvw en premies werknemersverzekeringen. Wij kunnen de naheffingsaanslag verhogen met belastingrente en een boete. Naheffen kan tot en met 5 jaar na afloop van een kalenderjaar.

Let op 2
Als u weet dat uw werknemer de 'Verklaring geen privégebruik auto' ten onrechte heeft gekregen, moet u de verklaring negeren en de waarde van het privégebruik auto toch bij het loon tellen.

Voorbeeld 3
Uw werknemer rijdt in een auto die hij niet privé gebruikt met een grondslag voor de waarde van het privégebruik auto van € 24.000. U hebt van hem een 'Verklaring geen privégebruik auto' gekregen. Eind september vraagt hij om intrekking van de verklaring, omdat hij op kalenderjaarbasis meer dan 500 kilometer gaat rijden. Het loontijdvak is 1 maand.

Op basis van deze gegevens krijgt uw werknemer van ons een naheffingsaanslag loonbelasting/premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw over de waarde van het privégebruik auto over januari tot en met september. De waarde van het privégebruik auto is 9/12 x 22% van € 24.000 = € 3.960. We kunnen de aanslag verhogen met een boete. Bovendien berekenen we belastingrente als we de aanslag in een volgend kalenderjaar opleggen.

Vanaf 1 oktober moet u maandelijks bij het loon tellen 1/12 x 22% van € 24.000 = € 440. Over de waarde van het privégebruik auto moet u loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en premies werknemersverzekeringen betalen, en werkgeversheffing Zvw betalen of de bijdrage Zvw inhouden.

23.3.17 Wijzigen of intrekken Verklaring geen privégebruik auto

De 'Verklaring geen privégebruik auto' geldt voor onbepaalde tijd. Uw werknemer moet alle wijzigingen aan ons doorgeven. Het gaat dan om een (nieuw) kenteken of om wijzigingen die leiden tot het intrekken van de verklaring.

(Nieuw) kenteken opgeven

Uw werknemer geeft een (nieuw) kenteken op met het formulier 'Verklaring geen privégebruik auto: (nieuw) kenteken opgeven'. Hij kan dit formulier online invullen en versturen via 'Mijn Belastingdienst'. Daarvoor heeft hij een DigiD nodig. Werknemers zonder DigiD kunnen een formulier bestellen bij de BelastingTelefoon: 0800 - 0543. Uw werknemer krijgt binnen 2 weken na ontvangst bericht van Belastingdienst/team Auto/PGA over de wijziging van de verklaring.

Verklaring intrekken

Wijzigingen die leiden tot het intrekken van de 'Verklaring geen privégebruik auto', moet uw werknemer zo snel mogelijk aan ons doorgeven. Als hij dit niet of niet op tijd doet, kan uw werknemer een boete krijgen van maximaal € 6.709.

Uw werknemer trekt de verklaring in met het formulier 'Verklaring geen privégebruik auto: intrekken'. Hij kan dit formulier online invullen en versturen via 'Mijn Belastingdienst'. Daarvoor heeft hij een DigiD nodig. Werknemers zonder DigiD kunnen een formulier bestellen bij de BelastingTelefoon: 0800 - 0543. Uw werknemer krijgt binnen 2 weken na ontvangst bericht van Belastingdienst/team Auto/PGA over de intrekking van de verklaring.

Bij intrekking van de verklaring moet uw werknemer u zo spoedig mogelijk informeren. Als uw werknemer bij ons aangeeft dat hij in het kalenderjaar meer dan 500 kilometer privé gaat rijden, krijgt u een brief over de intrekking met informatie die voor u als werkgever belangrijk is.

De volgende wijzigingen leiden tot intrekken van de verklaring:

- Uw werknemer gaat in het kalenderjaar meer dan 500 kilometer privé rijden.
- Uw werknemer heeft niet langer een auto tot zijn beschikking.
- Uw werknemer gaat in een bestelauto rijden die hij buiten werktijd niet kan gebruiken.
- Uw werknemer gaat in een bestelauto rijden waarvoor een schriftelijk verbod op privégebruik geldt.
- Uw werknemer gaat in een bestelauto rijden die (nagenoeg) uitsluitend geschikt is voor het vervoer van goederen.
- Uw werknemer gaat in een bestelauto rijden waarvoor eindheffing geldt (zie paragraaf 23.4.5).
- Uw werknemer gaat in een (bestel)auto rijden waarvoor u met ons een (collectieve) afspraak voor het privégebruik hebt gemaakt.

  Let op

  Als u namens uw werknemer een 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' indient, moet uw werknemer de 'Verklaring geen privégebruik auto' zelf intrekken (zie paragraaf 23.4.6).

De volgende wijzigingen leiden niet tot intrekken van de verklaring:

- Uw werknemer geeft een verandering van het kenteken op.
- Uw werknemer geeft het kenteken op dat nog niet bekend was toen hij de verklaring aanvroeg.

23.3.18 Rittenregistratie

Door een sluitende rittenregistratie kan uw werknemer bewijzen dat hij in het kalenderjaar maximaal 500 kilometer privé heeft gereden. Een rit is de enkelereisafstand tussen 2 adressen. Er is sprake van een rit met een gemengd karakter als uw werknemer tijdens de rit zowel zakelijke kilometers als privékilometers rijdt.

Gegevens voor een volledig sluitende rittenregistratie
De rittenregistratie is volledig sluitend als uw werknemer de volgende gegevens registreert:

Autogegevens
- merk
- type
- kenteken
- periode waarin de auto aan de werknemer ter beschikking staat
  Uw werknemer moet de begindatum en, als u die al weet, de einddatum invullen.

Ritgegevens
- datum
- ritnummer
  Uw werknemer moet de ritten per dag nummeren.
- beginstand van de kilometerteller
- eindstand van de kilometerteller
- vertrekadres
- afwijkende route
  Uw werknemer hoeft deze route alleen in te vullen als die afwijkt van de gebruikelijke route.
- bezoekadres
  Uw werknemer moet het bezoekadres invullen als het gaat om een zakelijke rit of als het gaat om een rit met zakelijke kilometers en privékilometers. Het bezoekadres is in beide gevallen het zakelijke adres dat uw werknemer bezoekt.
- privérit?
  Uw werknemer moet invullen of de rit privé was. Bijvoorbeeld het doel van een rit kan bepalen of deze zakelijk of privé was. Als uw werknemer tijdens zijn werk bijvoorbeeld een bezoek aan de dokter brengt en daarbij de auto gebruikt om tijd te besparen, geldt dit als een privérit.

Zijn er meer gebruikers per auto, dan moet uit de rittenregistratie blijken welke gebruiker een rit heeft gemaakt. Dat kan bijvoorbeeld door een extra kolom in de registratie.

De rapportages met de bijbehorende documenten vormen de controleerbare rittenregistratie die als bewijs dient dat uw werknemer maximaal 500 kilometer privé rijdt. U kunt de juistheid van een rittenregistratie controleren met bijvoorbeeld kantooragenda's, orderbriefjes, garagenota's en digitale routeplanners. Deze gegevens moet u ook bij uw loonadministratie bewaren, zodat u ze kunt laten zien tijdens een onderzoek door ons en wij de gegevens kunnen controleren.

Rittenregistratiesysteem
De rittenregistratie kunt u ook geautomatiseerd laten doen met een zogenoemd rittenregistratiesysteem. Daarmee laat de bestuurder nauwkeurig het aantal kilometers vastleggen dat hij met de auto heeft gereden. Het systeem legt automatisch per rit een aantal gegevens vast waarvan u een schriftelijke rapportage kunt krijgen. Het systeem draagt zo bij aan verminderen van het administratieve werk. De bestuurder moet zelf wel aangeven of het om een zakelijke rit of privérit gaat. Daarom blijft het bij een geautomatiseerde registratie nodig om bijvoorbeeld agenda's en orderbriefjes te bewaren.

Maakt u gebruik van een systeem met een Keurmerk RitRegistratieSystemen, dan gaan wij ervan uit dat uw rittenregistratie sluitend is. Wij kunnen bij de beoordeling of uw werknemer op kalenderjaarbasis maximaal 500 kilometer privé rijdt, nog wel controleren of een rit zakelijk of privé is.

Als u een rittenregistratiesysteem gebruikt, moet u aan de volgende voorwaarden voldoen:
- In het rittenregistratiesysteem moeten dezelfde gegevens staan als in een handmatige volledig sluitende rittenadministratie.
- Als de afgelegde afstand wordt bepaald met externe systemen zoals gps, wijkt deze afstand af van de afgelegde kilometers volgens de kilometerteller. In dat geval moet u minimaal elke 2 maanden het verschil tussen de afgelegde afstand volgens de kilometerteller en de afgelegde afstand volgens het rittenregistratiesysteem met een aparte correctierit verwerken in de rittenregistratie. Het verschil verdeelt u evenredig over de zakelijke kilometers en privékilometers die in die periode zijn gereden.

  Voorbeeld 1
  Uw werknemer reist op een werkdag van zijn woning naar zijn werk. Hij werkt de hele dag op dezelfde plek en rijdt 's avonds weer naar zijn woning. In zijn rittenregistratie moet hij die dag 2 ritten registreren.

  Voorbeeld 2
  Uw werknemer reist op een werkdag van zijn woning naar zijn werk. Van zijn werk reist hij naar klant A, van klant A naar klant B, van klant B naar klant C, van klant C weer naar zijn werk en aan het einde van zijn werkdag naar zijn woning. Uw werknemer moet die dag dus 6 ritten registreren.

  Let op
  Als uw werknemer tijdens een zakelijke rit omrijdt, bijvoorbeeld om zijn kind naar de crèche te brengen, dan heeft die rit een gemengd karakter. De omrijkilometers zijn privékilometers.

Rij-instructeurs
Rij-instructeurs hoeven om praktische redenen per werkdag alleen de begin- en eindkilometerstand te noteren.

Vereenvoudigde rittenregistratie bestelauto's
Voor bestelauto's mag u een vereenvoudigde rittenregistratie gebruiken (zie paragraaf 23.4.8).

23.3.19 Ander bewijs
Een sluitende rittenregistratie, eventueel met een 'Verklaring geen privégebruik auto', is een manier om te bewijzen dat uw werknemer met een auto maximaal 500 kilometer per kalenderjaar privé rijdt. Maar uw werknemer is niet aan deze manier gebonden. Ook andere vormen van bewijs zijn aanvaardbaar. Dit heet de vrije bewijsleer. We noemen hier enkele vormen die in de praktijk aanvaardbaar zijn als bewijs en enkele vormen die dat niet zijn.

Aanvaardbaar bewijs
Er is sprake van aanvaardbaar bewijs als u en uw werknemer schriftelijk hebben afgesproken dat privégebruik niet is toegestaan, bijvoorbeeld als een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Kenmerken hierbij zijn:
- U controleert het autogebruik en u administreert uw bevindingen.
- Uw werknemer is niet verzekerd voor privégebruik.
- Uw werknemer heeft zelf ook een auto.
- Bij overtreding van het verbod legt u een passende sanctie op, bijvoorbeeld een geldboete die in verhouding staat tot de loonheffingen over het privégebruik.

Voor ondersteunend bewijs kunt u (in overleg met ons) ook andere gegevens vastleggen, bijvoorbeeld werkroosters, vakantieoverzichten, ziekte- en verlofstaten, garagenota's, schaderapporten, bekeuringen en dergelijke.

Bij een onregelmatig reispatroon, bijvoorbeeld het reispatroon van een vertegenwoordiger, moet u vaker aandacht besteden aan de controle van het autogebruik dan bij een regelmatig reispatroon. In overleg met ons kunt u de controle steekproefsgewijs doen. Bij een onderzoek door ons moet u aannemelijk kunnen maken dat u voldoende aandacht hebt besteed aan controle van het autogebruik.

Onaanvaardbaar bewijs
De volgende manieren zijn in ieder geval niet aanvaardbaar als bewijs:
- Er is uitsluitend een schriftelijke afspraak tussen u en uw werknemer dat privégebruik is verboden. Misschien is daarbij wel een sanctie opgenomen, maar niets over controle van de afspraak. Er is ook niet gebleken dat er feitelijk wel controle is.
- Er is alleen een gespecificeerde schatting van het zakelijk gebruik van de auto en van het woon-werkverkeer.

23.3.20 Auto's ouder dan 16 jaar

Met een auto 'ouder dan 16 jaar' bedoelen we een auto die meer dan 16 jaar geleden voor het eerst in gebruik is genomen. Vanaf dat moment geldt het volgende:
- De waarde in het economische verkeer van de auto geldt als grondslag voor de waarde van het privégebruik auto.
- Het bijtellingspercentage is 35%.

Deze regeling wordt ook wel de youngtimerregeling genoemd. U berekent voor deze auto's dus 35% over de *waarde in het economische verkeer* (en dus niet, zoals bij jongere auto's, 22% over de *cataloguswaarde*).

Overgangsrecht
Voor een auto die al in 2025 aan de werknemer ter beschikking is gesteld en die uiterlijk op 31 december 2025 tenminste 15 jaar oud is én in de loop van 2026 16 jaar oud wordt, mag u voor het hele jaar 2026 de bijtelling van 35% over de waarde van de auto in het economisch verkeer toepassen. Voor auto's die op of na 1 januari 2026 15 jaar oud worden geldt de normale bijtelling: 25% over de cataloguswaarde van de auto.

Voor de vaststelling van de waarde in het economisch verkeer kunnen veilingprijzen een indicatie geven. U kunt ook kijken naar de taxatiewaarde van de auto voor de verzekering of naar de actuele kilometer- en leaseprijzen. De waarde in het economische verkeer kan hoger zijn dan de oorspronkelijke nieuwprijs van de auto.

Let op 1
Als de auto 16 jaar of ouder is, of onder het overgangsrecht valt, en geen CO_2-uitstoot heeft, geldt een korting op het bijtellingspercentage. Zie de tabel in paragraaf 23.3.4.

Let op 2
Met ingang van 2027 geldt voor de youngtimerregeling een leeftijd van 25 jaar.

23.3.21 Bijtelling privégebruik auto voor de autobranche

Als u werkgever bent in de autobranche, kan het zijn dat uw werknemers auto's wisselend gebruiken. Hierdoor kan het moeilijk zijn om de grondslag voor de waarde van het privégebruik auto vast te stellen. Daarom kunt u de grondslag op een praktische manier vaststellen met de 'Handreiking privégebruik auto'. U kunt deze handreiking downloaden van belastingdienst*nl

Toezicht

Telt u bij op grond van de 'Handreiking privégebruik auto'? Dan moet u ervoor zorgen dat voor elke werknemer uit uw administratie blijkt op welke auto de grondslag voor de waarde van het privégebruik auto per dag is gebaseerd. En waarom u de grondslag op die auto hebt gebaseerd. Daarom moet u de juistheid en volledigheid van de registratie regelmatig controleren, zodat u de bijtelling correct in uw aangifte loonheffingen kunt verwerken. In de handreiking vindt u hiervoor richtlijnen. In de handreiking staan ook richtlijnen voor het toezicht dat u moet houden als u niet bijtelt.

Autoverhuurbranche: aantal privékilometers bewijzen

Bent u werkgever in de autoverhuurbranche? Dan hebt u waarschijnlijk werknemers die verschillende personenauto's uit het verhuurwagenpark tot hun beschikking hebben voor uitsluitend de volgende werkzaamheden:

- ophalen en wegbrengen
- door de wasstraat halen
- aftanken
- wegbrengen en ophalen voor onderhoud en reparatie

Voor u en deze werknemers (hikers) is het bijhouden van een rittenregistratie vaak een grote last. Om praktische redenen mag u daarom het bewijs voor het aantal gereden privékilometers leveren met een verbod op privégebruik en op gebruik voor woon-werkverkeer van de personenauto's van uw zaak. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- U legt het verbod vast in een schriftelijke overeenkomst.
- U ziet toe op de naleving van het verbod.
- Bij overtreding van het verbod legt u een sanctie op.
- Uw werknemer vraagt geen 'Verklaring geen privégebruik auto' aan.

U kunt een Voorbeeldovereenkomst verbod op privégebruik en gebruik woon-werkverkeer ter beschikking gestelde personenauto's downloaden van belastingdienst*nl

23.3.22 Gevolgen bijtelling voor loongerelateerde regelingen

De waarde van het privégebruik auto heeft ook invloed op loongerelateerde regelingen zoals de gebruikelijkloonregeling (zie paragraaf 18.1) en de 30%-regeling (zie paragraaf 19.4). Door de waarde van het privégebruik auto zijn er ook gevolgen voor bijvoorbeeld de zorg- en huurtoeslag.

Over de waarde van het privégebruik auto mag geen pensioen worden opgebouwd.

23.3.23 Verwerking privégebruik auto in de aangifte loonheffingen

Per loontijdvak telt u bij het loon van uw werknemer een tijdsevenredig deel van de waarde van het privégebruik auto. Dat bedrag boekt u in kolom 4 van de loonstaat. De eigen bijdrage voor privégebruik auto van uw werknemer vermeldt u ook in kolom 4 van de loonstaat als negatief bedrag.

Bij de werknemersgegevens in de aangifte loonheffingen vermeldt u het loon waarover u de loonheffingen hebt berekend. Daarnaast vermeldt u de volgende gegevens:

- de waarde van het privégebruik auto vóór aftrek van de eigen bijdrage voor privégebruik auto van uw werknemer
- de eigen bijdrage van uw werknemer voor het privégebruik auto

De bijtelling bij het loon vanwege het privégebruik van één of meer auto's door een werknemer, is het verschil tussen de bedragen van de waarde privégebruik auto en de werknemersbijdrage privégebruik auto.

De werknemersbijdrage mag u alleen invullen als het gaat om een bijdrage voor de periode waarin een auto als 'belaste' auto ter beschikking is gesteld. Een 'belaste' auto is in dit verband een auto waarvoor er sprake is van waarde privégebruik auto. Dit uit zich in de aangifte loonheffingen door een – vanaf 1 januari van het onderhavige jaar – cumulatieve (opgetelde) waarde in deze rubriek van meer dan € 0.

Een eigen bijdrage voor een 'onbelaste' auto mag u niet in deze rubriek invullen. Ook niet als er eveneens een 'belaste' auto is. Een 'onbelaste' auto is in dit verband een auto waarvoor er – vanaf 1 januari van het onderhavige jaar – cumulatief geen bedrag of € 0 in de rubriek 'Waarde privégebruik auto's' inbegrepen.

De bijtelling bij het loon in verband met deze belaste auto('s) mag per kalenderjaar niet negatief zijn. U moet daartoe de beiden rubrieken (waarde privégebruik auto en de werknemersbijdrage privégebruik auto) per jaar cumulatief beschouwen. Daardoor mag de op de waarde privégebruik auto in mindering te brengen eigen bijdrage van de werknemer in een aangifte over een aangiftetijdvak van een maand, vierweken of een halfjaar, hoger zijn dan de waarde privégebruik auto, maar mag per kalenderjaar niet hoger zijn dan de waarde privégebruik auto. Met andere woorden: in een individuele aangifte mag het saldo negatief zijn, maar cumulatief per jaar niet.

Het kan zijn dat u een auto aan uw werknemer ter beschikking hebt gesteld, maar geen privégebruik auto bij zijn loon telt. In dit geval moet u in de aangifte loonheffingen 1 van de volgende codes vermelden:

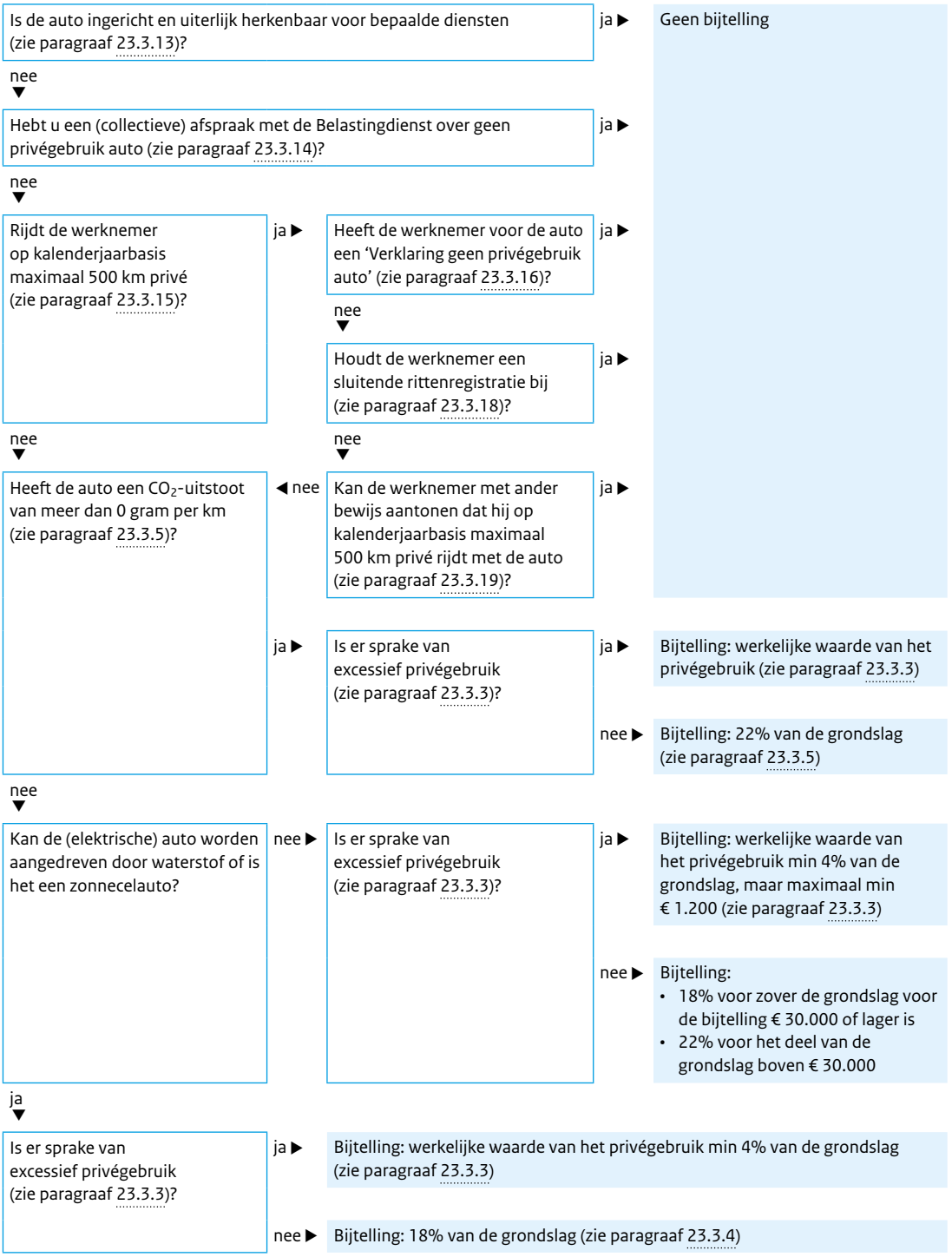
- code 1 (Afspraak via werkgever met de Belastingdienst) als u met ons een collectieve afspraak hebt gemaakt (zie paragraaf 23.3.14)
  U moet deze code ook gebruiken als u privégebruik van een bestelauto hebt verboden.
- code 2 (Werknemer heeft een 'Verklaring geen privégebruik auto' van de Belastingdienst) als uw werknemer een kopie van de 'Verklaring geen privégebruik auto' bij u heeft ingeleverd (zie paragraaf 23.3.16)
- code 3 (Ander bewijs personen- en bestelauto) als u geen collectieve afspraak met ons hebt gemaakt, of als uw werknemer geen 'Verklaring geen privégebruik auto' bij u heeft ingeleverd
  Deze code gebruikt u ook voor een bestelauto die uitsluitend geschikt is voor vervoer van goederen (zie paragraaf 23.4.3), of die uw werknemer buiten werktijd niet kan gebruiken (zie paragraaf 23.4.2).
- code 5 (Doorlopend afwisselend gebruik bestelauto) als u voor de werknemer eindheffing toepast, omdat hij en andere werknemers de bestelauto doorlopend afwisselend gebruiken (zie paragraaf 23.4.5 en 25.4)
- code 7 ('Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto') als u namens uw werknemer deze verklaring bij ons hebt ingediend (zie paragraaf 23.4.7)

23.3.24 Stroomschema ter beschikking gestelde personenauto

Gebruik het stroomschema hierna als u een personenauto aan uw werknemer ter beschikking stelt.

Let op

De bijtellingspercentages in het stroomschema gelden alleen voor personenauto's met een datum 1e toelating in 2026. Voor de bijtellingspercentages van andere auto's zie paragraaf 23.3.4 en 23.3.5.



23.4 Reizen met een bestelauto van de zaak

U kunt uw werknemer een bestelauto van de zaak ter beschikking stellen. Onder het begrip 'bestelauto' verstaan we een auto met een laadruimte die niet is ingericht voor het vervoer van personen en die is voorzien van een laadvloer. De auto moet voldoen aan de inrichtingseisen voor de laadruimte van een bestelauto en moet met rijbewijs B bestuurd mogen worden. Op belastingdienst*nl bij 'Eisen aan ombouw en inrichting' vindt u of uw bestelauto voldoet aan de inrichtingseisen.

Als uw werknemer de bestelauto die u hem ter beschikking stelt, ook voor privédoeleinden mag gebruiken, geldt een bijzondere regeling voor het privégebruik: de bijtelling. Hierbij geldt hetzelfde als voor het ter beschikking stellen van een personenauto (zie paragraaf 23.3), maar voor bestelauto's zijn er daarnaast aanvullende regels. Die regels vindt u in dit gedeelte. De volgende onderwerpen komen aan de orde:

- verbod privégebruik bestelauto (zie paragraaf 23.4.1)
- gebruik bestelauto buiten werktijd niet mogelijk (zie paragraaf 23.4.2)
- bestelauto (nagenoeg) uitsluitend geschikt voor vervoer van goederen (zie paragraaf 23.4.3)
- berekening van de bijtelling (zie paragraaf 23.4.4)
- doorlopend afwisselend gebruik bestelauto (zie paragraaf 23.4.5)
- 'Verklaring geen privégebruik auto' (zie paragraaf 23.4.6)
- 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' (zie paragraaf 23.4.7)
- vereenvoudigde rittenregistratie (zie paragraaf 23.4.8)
- stroomschema ter beschikking gestelde bestelauto (zie paragraaf 23.4.9)

De 'Handreiking privégebruik auto' kunt u als werkgever in de autobranche ook toepassen voor bestelauto's (zie paragraaf 23.3.21).

Let op
Het voordeel van het privégebruik van de auto van de zaak is altijd loon van de werknemer. U kunt dit loon dus niet aanwijzen als eindheffingsloon. Er is 1 uitzondering: de bijtelling voor de buitengewone beveiligingsmaatregelen (zie paragraaf 23.3.2) kunt u wel aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Daarbij moet zijn voldaan aan de gebruikelijkheidseis.

23.4.1 Verbod privégebruik bestelauto

Als u een bestelauto ter beschikking stelt waarvoor u privégebruik verbiedt, is de regeling privégebruik auto niet van toepassing. U hoeft dus niets bij het loon te tellen voor het privégebruik auto. U moet dan wel voldoen aan de volgende voorwaarden:

- U legt uw verbod vast in een schriftelijke afspraak en bewaart deze bij uw loonadministratie.
- U ziet toe op de naleving van uw verbod. Bij controle door ons moet u uw toezicht aannemelijk kunnen maken. Daarom moet u uw waarnemingen vastleggen en bewaren bij uw loonadministratie. U kunt met Belastingdienst/team Auto/PGA (Postbus 9001, 6800 DB Arnhem) afspraken maken over de mate van toezicht en de bewaartermijn(en) van uw waarnemingen. U kunt toezicht op de naleving van het verbod houden door bijvoorbeeld:
  - de kilometerstanden te vergelijken met de meldingen van het aantal gereden kilometers die u met de leasemaatschappij(en) bent overeengekomen
  - de kilometerstanden te vergelijken met de hoeveelheid gebruikte brandstof
  - gegevens te controleren over verkeersboetes, schademeldingen of tanken buiten werktijd
- Bij overtreding van het verbod legt u een sanctie op, bijvoorbeeld:
  - een geldboete die in verhouding staat tot de loonheffingen over het privégebruik
  - ontslag

In overleg met VNO-NCW en EVO hebben wij een voorbeeldafspraak gemaakt waarmee u uw verbod op privégebruik schriftelijk kunt vastleggen. U kunt de voorbeeldafspraak downloaden van belastingdienst*nl

Als u de voorbeeldafspraak niet gebruikt of als u deze wijzigt, kan het zijn dat de schriftelijke vastlegging van uw verbod niet (meer) voldoet. Om dit te voorkomen kunt u uw afspraak voor goedkeuring voorleggen aan Belastingdienst/team Auto/PGA, Postbus 9001, 6800 DB Arnhem.

Een verbod op privégebruik van een bestelauto geeft u in de aangifte loonheffingen aan met code 1 (Afspraak via werkgever met Belastingdienst).

23.4.2 Gebruik bestelauto buiten werktijd niet mogelijk

Kan uw werknemer een ter beschikking gestelde bestelauto niet buiten werktijd gebruiken, dan geldt de regeling voor privégebruik auto niet. U hoeft dus niets bij het loon te tellen voor het privégebruik. Dat is bijvoorbeeld zo bij een bestelauto die uw werknemer buiten werktijd op uw bedrijfsterrein zet, waarbij controleerbaar is dat privégebruik niet mogelijk is.

23.4.3 Bestelauto (nagenoeg) uitsluitend geschikt voor vervoer van goederen

Is een ter beschikking gestelde bestelauto (nagenoeg) uitsluitend geschikt voor vervoer van goederen, dan geldt de regeling voor privégebruik niet. Gebruikt de werknemer de bestelauto voor privé, dan is de waarde in het economische verkeer van de gereden privékilometers loon van de werknemer. Dat is bijvoorbeeld zo bij een bestelauto met alleen een bestuurdersstoel als de bevestigingspunten van de passagiersstoel zijn weggeslepen of dichtgelast.

De waarde in het economische verkeer is het aantal privékilometers vermenigvuldigd met de kilometerprijs van de bestelauto. De kilometerprijs bestaat uit de kosten per kilometer van de auto aan brandstof, onderhoud, reparatie, afschrijving, motorrijtuigenbelasting en verzekering. Dit loon vermindert u met de eigen bijdrage van uw werknemer voor het privégebruik van de bestelauto. De uitkomst mag niet negatief zijn.

Uw werknemer hoeft voor deze bestelauto geen rittenregistratie bij te houden.

23.4.4 Berekening van de bijtelling

De grondslag voor de berekening van de bijtelling voor een bestelauto is hetzelfde als voor een personenauto (zie paragraaf 23.3.2).

23.4.5 Doorlopend afwisselend gebruik bestelauto

Het kan zijn dat 2 of meer werknemers door de aard van het werk een bestelauto doorlopend afwisselend gebruiken. In principe moet u ook dan gebruikmaken van de normale regeling voor privégebruik auto (zie paragraaf 23.3.1). Maar in deze situatie kan het bezwaarlijk zijn de regeling individueel toe te passen. In dat geval moet u eindheffing toepassen voor het privégebruik.

Voorbeeld 1
Een bedrijf heeft 3 bestelauto's en 7 monteurs. Bij een melding gebruiken ze willekeurig 1 van de beschikbare bestelauto's. In deze situatie is sprake van doorlopend afwisselend gebruik en moet u eindheffing toepassen.

Voorbeeld 2
2 van uw werknemers hebben ieder een bestelauto. Ze besluiten deze auto's dagelijks te ruilen. Er is nu geen sprake van doorlopend afwisselend gebruik. Eindheffing is voor deze bestelauto's niet mogelijk. Er is ook geen sprake van doorlopend afwisselend gebruik als werknemer A een bestelauto de ene week gebruikt en werknemer B de volgende week.

De eindheffing is op jaarbasis voor 2026 een vast bedrag van € 451 per bestelauto. Bij een aangiftetijdvak van 1 maand berekent u dan € 37,58 per bestelauto per maand (zie paragraaf 25.6). Het totaalbedrag van de eindheffing van alle bestelauto's vermeldt u in de aangifte loonheffingen in de rubriek 'Eindheffing doorlopend afwisselend gebruik bestelauto'. U rondt het totaalbedrag af op hele euro's naar beneden.

In de inkomstenverhouding van de werknemer geeft u in de rubriek Code reden geen bijtelling auto met code 5 aan dat er sprake is van doorlopend afwisselend gebruik bestelauto, waarvoor u de eindheffing berekent. Bij deze eindheffing hoeft uw werknemer geen rittenregistratie bij te houden.

23.4.6 Verklaring geen privégebruik auto

Net als voor een personenauto mag de werknemer voor een bestelauto een 'Verklaring geen privégebruik auto' aanvragen (zie paragraaf 23.3.16). Maar voor een bestelauto mag dat in de volgende situaties niet:

- Uw werknemer rijdt in een bestelauto waarvoor u een (collectieve) afspraak met ons hebt gemaakt over het privégebruik (zie paragraaf 23.3.14).
- Uw werknemer rijdt in een bestelauto waarvoor de regeling privégebruik auto niet geldt (zie paragraaf 23.4.1, paragraaf 23.4.2 en 23.4.3).
- Uw werknemer rijdt in een bestelauto waarvoor u eindheffing toepast, omdat 2 of meer werknemers deze auto door de aard van het werk doorlopend afwisselend gebruiken (zie paragraaf 23.4.5).
- Uw werknemer heeft voor deze bestelauto een 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' (zie paragraaf 23.4.7).

Zie paragraaf 23.3.16 voor informatie over de 'Verklaring geen privégebruik auto'.

23.4.7 Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto

Heeft uw werknemer een bestelauto van de zaak die hij uitsluitend zakelijk (dus: 0 kilometer privé) gebruikt? Dan kunt u namens uw werknemer de 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' bij ons indienen. Vanaf de ingangsdatum van de verklaring:

- hoeft u geen bijtelling voor het privégebruik auto bij het loon van uw werknemer te tellen
- hoeft uw werknemer geen rittenregistratie bij te houden

Heeft een werknemer voor een bestelauto een 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto'? Dan kunt u voor die werknemer voor die bestelauto geen 'Verklaring geen privégebruik auto' gebruiken.

Verklaring indienen

U dient de 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' in namens uw werknemer. Dat doet u digitaal via 'Inloggen voor ondernemers' op onze internetsite. Na het verzenden maakt u een afdruk van de verklaring. Deze laat u door uw werknemer ondertekenen en bewaart u bij de loonadministratie. De verklaring is voor onbepaalde tijd geldig. U en uw werknemer krijgen allebei van ons een ontvangstbevestiging van de verklaring.

Vanaf de ingangsdatum van de verklaring mag uw werknemer de bestelauto niet privé gebruiken. Als wij de bestelauto bij een controle op een ongebruikelijk tijdstip of op een bijzondere locatie aantreffen, kunnen wij u en uw werknemer vragen het zakelijke karakter van de rit aan te tonen. Bewaar bewijsstukken daarom goed.

Wat u moet weten over de verklaring

Heeft uw werknemer een 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto', dan is het volgende van belang:

- De 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' geldt niet met terugwerkende kracht. Heeft uw werknemer de bestelauto al op 1 januari van het betreffende jaar tot zijn beschikking en dient u de verklaring pas later voor hem in? Dan moet uw werknemer kunnen bewijzen dat hij tot de ingangsdatum van de verklaring op jaarbasis niet meer dan 500 kilometer privé heeft gereden met de bestelauto (zie paragraaf 23.3.15).
- Als uw werknemer een 'Verklaring geen privégebruik auto' voor de bestelauto heeft, moet hij deze intrekken en u dat laten weten. Hij moet deze verklaring intrekken op de dag waarop u voor hem de 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' indient.

- Voor iedere combinatie van een werknemer met een bestelauto is een aparte 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' nodig. 2 werknemers die dezelfde bestelauto uitsluitend zakelijk gebruiken, moeten dus ieder een verklaring hebben. En een werknemer die verschillende bestelauto's uitsluitend zakelijk gebruikt, moet voor iedere bestelauto een verklaring hebben.
- In de aangifte loonheffingen gebruikt u code 7 om aan te geven dat u voor een werknemer niets hebt bijgeteld omdat hij een 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' heeft.
- Verandert er iets in de situatie? Bijvoorbeeld omdat uw werknemer een andere bestelauto krijgt? Of omdat uw werknemer de bestelauto toch privé gaat gebruiken? Dan hebben zowel u als uw werknemer een meldingsplicht om deze veranderingen op tijd aan ons door te geven. Dat kan betekenen dat uw werknemer u moet vragen om de verklaring in te trekken.

'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' niet mogelijk

In een aantal gevallen kunt u voor uw werknemer geen 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' indienen:

- Uw werknemer heeft in het kalenderjaar al meer dan 500 kilometer privé gereden.
- Uw werknemer rijdt in een bestelauto waarvoor u een (collectieve) afspraak met ons hebt gemaakt over het privégebruik auto (zie paragraaf 23.3.14).
- Uw werknemer rijdt in een bestelauto waarvoor de regeling privégebruik auto niet geldt (zie paragraaf 23.4.1, paragraaf 23.4.2 en 23.4.3).
- Uw werknemer rijdt in een bestelauto waarvoor u eindheffing toepast, omdat 2 of meer werknemers deze auto door de aard van het werk doorlopend afwisselend gebruiken (zie paragraaf 23.4.5).

Verklaring op verzoek van uw werknemer intrekken

In de volgende situaties moet uw werknemer u vragen de 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' in te trekken:

- Uw werknemer heeft de bestelauto niet meer.
- Uw werknemer gaat privé met de bestelauto rijden.
- Uw werknemer heeft u onterecht gevraagd de verklaring in te dienen.
- Uw werknemer mag de bestelauto door een andere regeling niet privé gebruiken.

U trekt de verklaring namens uw werknemer in. Dat doet u digitaal via 'Inloggen voor ondernemers' op onze internetsite met het formulier 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto'. Na het verzenden maakt u een afdruk van de intrekking van de verklaring. Deze laat u door uw werknemer ondertekenen en bewaart u bij de loonadministratie. Zowel u als uw werknemer krijgen daarna van ons een ontvangstbevestiging waarin staat dat de 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' is ingetrokken.

Voor het niet of niet op tijd intrekken van de 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' kunnen uw werknemer en u een boete krijgen van maximaal € 6.709.

Als u de verklaring intrekt voordat uw werknemer de bestelauto privé gebruikt, gaan wij ervan uit dat hij in de periode waarin hij de verklaring had, geen privékilometers met de bestelauto heeft gereden. De werknemer kan dan een 'Verklaring geen privégebruik auto' bij ons aanvragen als hij op kalenderjaarbasis niet meer dan 500 privékilometers gaat rijden en vanaf die datum alsnog een rittenregistratie bijhoudt.

Verklaring op eigen initiatief intrekken
Het kan voorkomen dat u weet of vermoedt dat uw werknemer de bestelauto toch privé gebruikt, maar hij de verklaring niet door u wil laten intrekken. In dat geval moet u dat aan ons melden. U stuurt dan een brief naar:

Belastingdienst/team Auto/PGA
Postbus 9001
6800 DB Arnhem

In de brief legt u uit waarom u vermoedt of weet dat uw werknemer privé rijdt. Daarnaast vermeldt u:
- uw gegevens
- uw loonheffingennummer
- de naam en het adres van uw werknemer
- het burgerservicenummer van uw werknemer
- het kenteken van de bestelauto

Uw werknemer kan dan van ons een beschikking krijgen, waarin staat dat wij de verklaring intrekken en per wanneer. Uw werknemer kan hiertegen bezwaar maken. Daarnaast kan uw werknemer een naheffingsaanslag loonbelasting/premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en eventueel bijdrage Zvw krijgen voor de periode waarin hij de beschikking had over de bestelauto. In dat geval krijgt u van ons bericht vanaf wanneer u de bijtelling bij het loon van de werknemer moet tellen.

Als u weet dat uw werknemer privé rijdt met de bestelauto, moet u vanaf dat moment de bijtelling bij het loon tellen. Als u vermoedt dat er sprake is van privégebruik, wacht u na uw melding onze beslissing af.

Naheffingsaanslag en boete
Kunt u of uw werknemer het zakelijke gebruik niet aantonen? Dan gaan wij ervan uit dat uw werknemer meer dan 500 kilometer per jaar privé met de bestelauto heeft gereden. Uw werknemer krijgt een naheffingsaanslag loonbelasting/premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw voor de periode waarover u ten onrechte niets hebt bijgeteld voor het privégebruik van de bestelauto. Uw werknemer kan ook een boete krijgen.

Hebt u niet voldaan aan uw meldingsplicht? Of hebt u toestemming gegeven voor het privégebruik van de bestelauto? Dan moet u uw aangiften over het betreffende jaar corrigeren. Voor aangiftetijdvakken van voorgaande jaren dient u losse correcties in en krijgt u een naheffingsaanslag (zie hoofdstuk 14). U kunt ook een boete krijgen. De loonbelasting/premie volksverzekeringen en de eventueel ingehouden bijdrage Zvw verhaalt u op uw werknemer (werkgeversheffing Zvw mag u niet verhalen). Doet u dat niet, dan moet u dit voordeel als loon van de werknemer belasten. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Voorbeeld: gedeeltelijk privégebruik auto
Een werknemer start bij u op 1 maart. Omdat de nieuwe bestelauto nog niet beschikbaar is, krijgt hij de 1e maand een personenauto tot zijn beschikking. Uw werknemer dient een 'Verklaring geen privégebruik auto' in en houdt een rittenregistratie bij. In maart rijdt hij 60 kilometer privé.

Per 1 april krijgt de werknemer de nieuwe bestelauto tot zijn beschikking. Hij geeft aan ons door dat de 'Verklaring geen privégebruik auto' per 1 april moet worden ingetrokken. Op 1 april dient u namens hem de 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' in met als ingangsdatum 5 april. Uw werknemer houdt nog 4 dagen een rittenregistratie bij, rijdt geen privékilometers met de bestelauto en stopt daarna met het bijhouden van de rittenregistratie. Hij bewaart zijn agenda met afspraken. U bewaart alle werkbonnen, zodat u altijd kunt aantonen welke ritten uw werknemer heeft gemaakt.

Per 1 november krijgt uw werknemer een andere functie. Bij de functie hoort een personenauto, die uw werknemer ook graag privé wil gebruiken. Hij moet u vragen de 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' per 1 november in te trekken, omdat hij de bestelauto dan niet meer tot zijn beschikking heeft. Als uw werknemer privé gaat rijden zonder rittenregistratie of ander bewijs dat hij niet meer dan 500 privékilometers rijdt, moet u per 1 november bijtellen voor de personenauto. En uw werknemer krijgt een naheffingsaanslag loonbelasting/premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw voor de periode van maart tot november.

Om dit te voorkomen vraagt uw werknemer meteen weer een 'Verklaring geen privégebruik auto' aan en houdt hij vanaf 1 november weer een rittenregistratie bij. Hij berekent hoeveel privékilometers hij tot 1 januari kan rijden. In totaal mag hij dit jaar 416 (10/12 van 500) kilometer privé rijden, omdat hij pas vanaf 1 maart een auto van u tot zijn beschikking had. In maart reed hij al 60 kilometer privé. In de periode van 1 november tot 1 januari kan hij dus nog maximaal 356 kilometer privé rijden, zonder belasting te hoeven betalen voor het privégebruik van de ter beschikking gestelde auto's.

Per 1 januari van het nieuwe jaar laat uw werknemer de 'Verklaring geen privégebruik auto' door ons intrekken, omdat hij meer dan 500 kilometer privé gaat rijden met de personenauto. U rekent de bijtelling privégebruik auto tot het loon van de werknemer.

23.4.8 Vereenvoudigde rittenregistratie

U mag de bijtelling privégebruik bestelauto achterwege laten als blijkt dat uw werknemer op kalenderjaarbasis maximaal 500 kilometer privé rijdt. U mag de bijtelling ook achterwege laten als u van uw werknemer een kopie van zijn 'Verklaring geen privégebruik auto' hebt gekregen. In beide situaties kan de werknemer het bewijs met een rittenregistratie leveren. Hierin moet hij elke zakelijke rit en elke privérit registreren.

Als uw werknemer door de aard van de werkzaamheden (vaak) veel ritten op een dag heeft, kan het bijhouden van een rittenregistratie een grote administratieve en financiële last zijn voor u en uw werknemer, omdat de zakelijke ritten tijdens werktijd worden bijgehouden. In dit geval kan om praktische redenen het bewijs met een vereenvoudigde rittenregistratie geleverd worden. Hierbij geldt de voorwaarde dat u met uw werknemer schriftelijk hebt afgesproken dat:
- de werknemer een vereenvoudigde rittenregistratie heeft
- privégebruik tijdens werk- en lunchtijd niet is toegestaan
- u in uw administratie informatie hebt over zakelijke bestemmingen

In overleg met de organisaties VNO-NCW, EVO, Uneto-Vni, Fosag en Bouwend Nederland hebben wij een voorbeeldafspraak gemaakt waarmee u de afspraak schriftelijk kunt vastleggen. In de toelichting bij de voorbeeldafspraak staat hoe de vereenvoudigde rittenregistratie eruitziet. U kunt deze voorbeeldafspraak downloaden van belastingdienst*nl

Als u de voorbeeldafspraak niet gebruikt of als u deze wijzigt, kan het zijn dat de schriftelijke vastlegging van de afspraak niet (meer) voldoet. Om dit te voorkomen kunt u uw afspraak voor goedkeuring voorleggen aan Belastingdienst/team Auto/PGA, Postbus 9001, 6800 DB Arnhem.

23.4.9 Stroomschema ter beschikking gestelde bestelauto

Gebruik het stroomschema hierna als u een bestelauto aan uw werknemer ter beschikking stelt.

Let op
De bijtellingspercentages in het stroomschema gelden alleen voor bestelauto's met een datum 1e toelating in 2026. Voor de bijtellingspercentages van andere bestelauto's, zie paragraaf 23.3.4 en 23.3.5.

Is het privégebruik van de bestelauto verboden (zie paragraaf 23.4.1)? ja ▶ Geen forfaitaire bijtelling

Eventueel verreden privékilometers moet u waarderen tegen de waarde in het economisch verkeer. Als loon in natura geldt dan: het (aantal privékilometers x kilometerprijs) - eigen bijdrage van de werknemer.

nee ▼

Is de bestelauto buiten werktijd niet te gebruiken (zie paragraaf 23.4.2)? ja ▶

nee ▼

Is de bestelauto (nagenoeg) uitsluitend geschikt voor vervoer van goederen (zie paragraaf 23.4.3)? ja ▶

nee ▼

Is de bestelauto ingericht en uiterlijk herkenbaar voor bepaalde diensten (zie paragraaf 23.3.13)? ja ▶ Geen bijtelling

nee ▼

Hebt u een (collectieve) afspraak met de Belastingdienst over geen privégebruik auto (zie paragraaf 23.3.14)? ja ▶

nee ▼

Heeft de werknemer voor de bestelauto een 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' (zie paragraaf 23.4.7)? ja ▶ Geen bijtelling en geen rittenregistratie

nee ▼

Is er sprake van doorlopend afwisselend gebruik van de bestelauto waardoor u de regeling privégebruik auto moeilijk individueel kunt toepassen (zie paragraaf 23.4.5)? ja ▶ Eindheffing van € 451 op jaarbasis (zie paragraaf 23.4.5).

nee ▼

Rijdt de werknemer op kalenderjaarbasis maximaal 500 km privé (zie paragraaf 23.3.15)? ja ▶

Heeft de werknemer voor de auto een 'Verklaring geen privégebruik auto' (zie paragraaf 23.3.16)? ja ▶ Geen bijtelling

nee ▼

Houdt de werknemer een sluitende rittenregistratie bij (zie paragraaf 23.3.18 en 23.4.8)? ja ▶

nee ▼ nee ▼

Heeft de auto een CO_2-uitstoot van meer dan 0 gram per km (zie paragraaf 23.3.5)? ◀ nee

Kan de werknemer met ander bewijs aantonen dat hij op kalenderjaarbasis maximaal 500 km privé rijdt met de auto (zie paragraaf 23.3.19)? ja ▶

ja ▶

Is er sprake van excessief privégebruik (zie paragraaf 23.3.3)? ja ▶ Bijtelling: werkelijke waarde van het privégebruik (zie paragraaf 23.3.3)

nee ▶ Bijtelling: 22% van de grondslag (zie paragraaf 23.3.5)

nee ▼

Wordt de (elektrische) auto aangedreven door waterstof of is het een zonnecelauto? nee ▶

Is er sprake van excessief privégebruik (zie paragraaf 23.3.3)? ja ▶ Bijtelling: werkelijke waarde van het privégebruik min 4% van de grondslag, maar maximaal min € 1.200 (zie paragraaf 23.3.3)

nee ▼

Bijtelling:
- 18% voor zover de grondslag voor de bijtelling € 30.000 of lager is
- 22% voor het deel van de grondslag boven € 30.000

ja ▼

Is er sprake van excessief privégebruik (zie paragraaf 23.3.3)? ja ▶ Bijtelling: werkelijke waarde van het privégebruik min 4% van de grondslag (zie paragraaf 23.3.3)

nee ▶ Bijtelling: 18% van de grondslag (zie paragraaf 23.3.4)

23.5 Reizen met een ander vervoermiddel van de zaak

Als u een ander vervoermiddel dan een personen- of bestelauto aan uw werknemer ter beschikking stelt, zoals een motor, bromfiets of, (elektrische) scooter, is de waarde in het economische verkeer van het privégebruik loon van uw werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

De waarde is het aantal privékilometers vermenigvuldigd met de werkelijke kilometerprijs en verminderd met de eigen bijdrage van uw werknemer voor het privégebruik. De kilometerprijs bestaat uit de kosten per kilometer van een vervoermiddel aan brandstof, onderhoud, reparatie, afschrijving, motorrijtuigenbelasting en verzekering. Als dat een negatief bedrag oplevert, mag u dat niet van het loon aftrekken. Bij de berekening van het aantal privékilometers zijn de kilometers voor woon-werkverkeer zakelijk.

Als de werknemer reist met een door u ter beschikking gesteld vervoermiddel, is er sprake van vervoer vanwege de werkgever. Een kilometervergoeding is dan loon van uw werknemer (zie paragraaf 23.9).

Meer informatie over het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van een fiets vindt u in paragraaf 23.7.

23.6 Reizen met een taxi, boot of vliegtuig

Als uw werknemer voor zijn werk met een taxi, boot of vliegtuig reist, mag u de werkelijke reiskosten onbelast vergoeden. Voor deze vervoermiddelen geldt de maximale onbelaste vergoeding van € 0,23 per kilometer dus niet. De onbelaste vergoeding van de werkelijke reiskosten is een gerichte vrijstelling. Als u voldoet aan de voorwaarden, gaan wij ervan uit dat u die vergoeding hebt aangewezen als eindheffingsloon.

Voor deze vervoermiddelen mag u ook een vaste, onbelaste kostenvergoeding geven als u voldoet aan de voorwaarden (zie paragraaf 4.6.1).

Als u boot- of vliegtickets verstrekt aan uw werknemer voor reizen voor zijn werk, is dat onbelast (gerichte vrijstelling). Als u voldoet aan de voorwaarden gaan wij ervan uit dat u die verstrekking hebt aangewezen als eindheffingsloon. U mag dan geen onbelaste kilometervergoeding aan uw werknemer betalen, omdat er sprake is van vervoer vanwege de werkgever (zie paragraaf 23.9). Als u wel een vergoeding betaalt, is deze loon van uw werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

23.7 Reizen met een fiets

In deze paragraaf leest u welke regels gelden als u een fiets aan uw werknemer vergoedt, verstrekt of ter beschikking stelt. Deze regels gelden ook voor een elektrische fiets, zoals een e-bike of speed pedelec.

In deze paragraaf komt aan bod:

- vergoeden van een fiets (zie paragraaf 23.7.1)
- verstrekken van een fiets (zie paragraaf 23.7.2)
- ter beschikking stellen van een fiets (zie paragraaf 23.7.3)
- met de fiets samenhangende zaken en fietsverzekering (zie paragraaf 23.7.4)
- stroomschema fiets (zie paragraaf 23.7.5)

Zie paragraaf 23.10.1 voor informatie over het vergoeden van stallingskosten en het ter beschikking stellen van een stallingsplaats.

23.7.1 Fiets vergoeden

Vergoedt u aan uw werknemer (een deel van) de aanschafprijs van een fiets die hij heeft gekocht? Dan is die vergoeding loon van de werknemer. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Als u uw werknemer een onbelaste (vaste) vergoeding van maximaal € 0,23 per kilometer (gerichte vrijstelling) betaalt voor zakelijke reizen waarvoor hij de fiets gebruikt, dan gaan wij ervan uit dat u de vergoeding hebt aangewezen als eindheffingsloon (zie paragraaf 23.1.1 en 23.1.2).

23.7.2 Fiets verstrekken

Hebt u aan uw werknemer een fiets verstrekt, dan wordt uw werknemer eigenaar van de fiets. De factuurwaarde of de waarde in het economische verkeer van de fiets is loon van uw werknemer. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

U mag uw werknemer een onbelaste (vaste) vergoeding van maximaal € 0,23 per kilometer (gerichte vrijstelling) betalen voor zakelijke reizen waarvoor hij de fiets gebruikt. In dat geval gaan wij ervan uit dat u de vergoeding hebt aangewezen als eindheffingsloon (zie paragraaf 23.1.1 en 23.1.2).

23.7.3 Ter beschikking stellen van een fiets

Als u een fiets aan uw werknemer ter beschikking stelt, dan blijft de fiets uw eigendom. Stelt u een (elektrische) fiets ter beschikking aan uw werknemer voor woon-werkverkeer dan wordt de fiets in ieder geval geacht ook ter beschikking te zijn gesteld voor privégebruik. U moet voor dit privégebruik jaarlijks een bedrag bij het loon tellen. Anders dan bij de auto van de zaak is er geen mogelijkheid om tegenbewijs te leveren bij gering privégebruik. De waarde van dit privégebruik is op jaarbasis 7% van de waarde (inclusief omzetbelasting) van de (elektrische) fiets, voor zover dit meer is dan een bijdrage van de werknemer voor privégebruik. De waarde van de fiets is de in Nederland door de fabrikant of importeur publiekelijk kenbaar gemaakte consumentenadviesprijs. RAI vereniging heeft hiervoor een database opgezet. Deze database is in te zien op ww*bijtellingfietsvandezaak*nl.

Als de oorspronkelijke consumentenadviesprijs niet te achterhalen is, dan kunt u uitgaan van de consumentenadviesprijs (inclusief omzetbelasting) van de meest vergelijkbare fiets.

De bijtelling is loon in natura. U moet daarover loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden, premies werknemersverzekeringen betalen en de werkgeversheffing Zvw betalen of de bijdrage Zvw inhouden. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

U mag uw werknemer geen (vaste) onbelaste vergoeding betalen voor zakelijke reizen waarvoor hij de fiets gebruikt. Dit omdat er bij een ter beschikking gestelde fiets sprake is van vervoer vanwege de werkgever (zie paragraaf 23.9).

Samenloop van een ter beschikking gestelde fiets en vergoeding voor ander vervoer

Het kan voorkomen dat uw werknemer een aantal dagen per week reist met ander vervoer, zoals de eigen auto en een aantal dagen met een fiets van de zaak. U en uw werknemer hebben dan de mogelijkheid om hier individueel afspraken over te maken. Deze afspraken kunnen de basis vormen voor het vaststellen van een vaste onbelaste reiskostenvergoeding voor de dagen waarop de werknemer 'in de regel' reist met ander vervoer, zoals met de eigen auto, zie paragraaf 23.1.2 onder 'Berekenen naar evenredigheid'. Daarbij geldt dat de afspraken afgestemd moeten zijn op de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en dat ze voldoende realiteitswaarde hebben. Als incidenteel van deze afspraak wordt afgeweken, hoeft dat niet te leiden tot belastbaarheid of aanpassing van de vergoeding.

Aanpassing fietsregeling
Voor een fiets (waaronder ook een zogenoemde deelfiets) die u ook voor privédoeleinden ter beschikking stelt aan een werknemer, maar die niet of slechts incidenteel (niet meer dan bijkomstig) bij het woon- of verblijfadres van de werknemer wordt gestald, geldt een bijtelling van nihil. Van stallen bij het woon- of verblijfadres is geen sprake als de werknemer, in de periode waarin de fiets zich bij het woon- of verblijfadres bevindt, niet de beschikkingsmacht over de fiets heeft. Stallen bij het woon-of verblijfadres is bijvoorbeeld wel het geval als de fiets voor het huis wordt neergezet en de werknemer de sleutel naar binnen meeneemt. Als een fiets voor de woning bijvoorbeeld kan worden 'ingeleverd' via een app, waardoor de fiets daarna niet meer exclusief ter beschikking staat aan de werknemer, kwalificeert dat niet als het stallen van de fiets bij het woon- of verblijfadres.

Voor een fiets die u ook voor privédoeleinden ter beschikking stelt en die de werknemer wel meer dan bijkomstig (meer dan 10%) thuis stalt, geldt de bijtelling van 7%.

Voorbeeld
U stelt een fiets ter beschikking voor de route tussen het treinstation en werkplek (zoals een ov-fiets of een hubfiets). Voor deze fiets geldt een bijtelling van nihil, omdat de werknemer de fiets niet stalt bij zijn woon- of verblijfplaats.

Ingangsdatum van de aanpassing
De aanpassing van de regeling geldt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020.

23.7.4 Met de fiets samenhangende zaken en fietsverzekering

Een vergoeding voor of een verstrekking van met de fiets samenhangende zaken en een fietsverzekering is loon van de werknemer. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Voorbeelden van zaken die met de fiets samenhangen, zijn: een regenpak, reparatiekosten, een extra slot of een steun voor de tas.

Let op
Als u een fiets ter beschikking stelt, is de vergoeding van de reparatiekosten, een extra slot of een steun voor de tas geen loon, maar een vergoeding voor intermediaire kosten. Een regenpak dat u aan uw werknemer ter beschikking stelt, is wel loon van uw werknemer. Maar u kunt dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Daarbij moet aan de gebruikelijkheidseis zijn voldaan.

23.7.5 Stroomschema fiets

Gebruik dit stroomschema als uw werknemer met de fiets reist.

U vergoedt of verstrekt een fiets.	ja ▶	• Vergoeding of verstrekking van de fiets is loon van de werknemer of eindheffingsloon dat in de vrije ruimte kan vallen. • Vergoeding van zakelijke kilometers van maximaal € 0,23 per kilometer is onbelast.
nee ▼		
U stelt een fiets ter beschikking die niet voor privé of woon-werkverkeer mag worden gebruikt.	ja ▶	• Het zakelijk gebruik van de fiets is onbelast. • Vergoeding van de zakelijke kilometers is belast.
nee ▼		
U stelt een fiets ter beschikking, ook voor privégebruik of woon-werkverkeer, die *niet* of *slechts incidenteel* (niet meer dan bijkomstig) bij het woon- of verblijfadres van de werknemer wordt gestald.	ja ▶	De waarde van het privégebruik wordt op nihil gesteld.
nee ▼		
U stelt een fiets ter beschikking, ook voor privégebruik of woon-werkverkeer, die meer dan bijkomstig bij het woon- of verblijfadres van de werknemer wordt gestald.	ja ▶	• Vergoeding van zakelijke kilometers is belast indien hiervoor de fiets is gebruikt. • 7% van de waarde van de (elektrische) fiets is loon. Of aanwijzen als eindheffingsloon dat in de vrije ruimte kan vallen.

23.8 Carpoolregeling

Het kan zijn dat uw werknemer 1 of meer collega's in de auto meeneemt naar het werk, het zogenoemde carpoolen. Voor de vraag welke onbelaste reiskostenvergoedingen u dan kunt betalen, onderscheiden we de volgende situaties:

- Uw werknemer reist met een eigen auto (zie paragraaf 23.8.1).
- Uw werknemer reist met een auto van de zaak (zie paragraaf 23.8.2).

23.8.1 Uw werknemer reist met een eigen auto

U mag aan uw werknemer de onbelaste maximale vergoeding van € 0,23 per kilometer betalen. Dit is een gerichte vrijstelling. Als u voldoet aan de voorwaarden gaan wij er tot en met het maximum van € 0,23 per kilometer van uit dat u die vergoeding hebt aangewezen als eindheffingsloon (zie paragraaf 23.1.1 en 23.1.2).

Als u het carpoolen zelf organiseert en regelt dat uw werknemer 1 of meer collega's ophaalt, moet hij misschien omrijden. Dan mag u uw werknemer ook voor de omrijkilometers een onbelaste vergoeding betalen van maximaal € 0,23 per kilometer. Voor de collega's die meerijden, is er sprake van vervoer vanwege de werkgever (zie paragraaf 23.9). U mag aan hen geen onbelaste vergoeding betalen.

Als uw werknemer zélf besluit om 1 of meer collega's mee te nemen, mag u ook aan die collega('s) een onbelaste vergoeding betalen van maximaal € 0,23 per kilometer. U mag dan aan uw werknemer die rijdt, geen onbelaste vergoeding betalen voor eventuele omrijkilometers, omdat deze kilometers een privékarakter hebben.

Let op

U organiseert het carpoolen niet zelf als u bijvoorbeeld voor uw werknemers een belangstellingsregistratie bijhoudt. En ook niet als u uw werknemers vraagt om aan u door te geven hoe zij het carpoolen hebben georganiseerd.

23.8.2 Uw werknemer reist met een auto van de zaak

Als uw werknemer met een auto van de zaak reist, is voor hem sprake van vervoer vanwege de werkgever. U mag hem dan geen onbelaste reiskostenvergoeding betalen (zie paragraaf 23.9).

Als u zelf organiseert dat uw werknemer in de auto van de zaak 1 of meer collega's meeneemt, is er ook voor die collega('s) sprake van vervoer vanwege de werkgever. Dan mag u ook aan hen geen onbelaste reiskostenvergoeding betalen.

Als uw werknemer zelf besluit 1 of meer collega's mee te nemen in de auto van de zaak, mag u aan die collega('s) wel een onbelaste reiskostenvergoeding van maximaal € 0,23 per kilometer betalen. Dit is een gerichte vrijstelling. Als u voldoet aan de voorwaarden, gaan wij er tot en met het maximum van € 0,23 per kilometer van uit dat u de vergoeding hebt aangewezen als eindheffingsloon.

23.9 Vervoer vanwege de werkgever

In de volgende situaties is er sprake van vervoer vanwege de werkgever:

- U organiseert het vervoer van uw werknemer, bijvoorbeeld met een personeelsbus.
- Uw werknemer reist met een door u ter beschikking gestelde auto of fiets van de zaak.
- U regelt dat uw werknemer meerijdt in het privévervoermiddel van een collega die daarvoor een vergoeding krijgt.
- Uw werknemer reist per openbaar vervoer met vervoerbewijzen die u hebt gekocht.

U mag in deze situaties geen onbelaste kilometervergoeding betalen. Als u een vergoeding betaalt, is deze loon van uw werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

23.10 Parkeergelegenheid

In deze paragraaf leest u met welke regels u rekening moet houden als u aan uw werknemer parkeergelegenheid vergoedt, verstrekt of ter beschikking stelt. Het maakt daarbij uit of:

- uw werknemer met een eigen vervoermiddel reist (zie paragraaf 23.10.1)
- uw werknemer met een vervoermiddel van de zaak reist (zie paragraaf 23.10.2)

In beide situaties moet u vervolgens kijken waar de parkeergelegenheid zich bevindt: in of bij de woning van uw werknemer of bij de plaats van werkzaamheden.

Bij een parkeergelegenheid kunt u denken aan een (vaste) parkeerplaats, parkeerdek, garage of oprijlaan voor een auto, maar ook aan een stallingsruimte voor een motor of een fiets. De plaats van werkzaamheden kan de vaste arbeidsplaats van uw werknemer zijn, maar ook het adres van een klant.

23.10.1 Uw werknemer reist met een eigen vervoermiddel

Parkeren bij de woning van de werknemer

Het vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen van parkeergelegenheid in of bij de woning van uw werknemer is belast. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Parkeren bij het werk: parkeren op of bij de plaats van werkzaamheden
Gebruiken uw werknemers een parkeerplaats of garage op uw bedrijfsterrein? Dan maken deze deel uit van de plaats van werkzaamheden (zie paragraaf 22.2.1). Deze parkeervoorziening kunt u onder voorwaarden op nihil waarderen. Zie paragraaf 22.2.2 voor deze voorwaarden.

Gebruiken uw werknemers een parkeerplaats in de omgeving van de plaats van werkzaamheden? Dan maakt deze ook deel uit van de plaats van werkzaamheden als u verantwoordelijk bent voor die parkeerplaats. Dat wil zeggen dat een werknemer u met succes aansprakelijk kan stellen als door uw nalatigheid bijvoorbeeld zijn auto beschadigd raakt. Als u deze parkeergelegenheid ter beschikking stelt, waardeert u deze op nihil. U moet dan wel voldoen aan de voorwaarden van de nihilwaardering voor voorzieningen op de werkplek. Zie paragraaf 22.2.2.

Kan de werknemer u niet met succes aansprakelijk stellen, dan is het ter beschikking stellen van de parkeergelegenheid belast.

> **Let op**
> De nihilwaardering is niet van toepassing als uw werknemer in zijn vrije tijd zijn eigen auto op de werkplek parkeert en daarvan meer dan een beperkt voordeel heeft. Zie ook paragraaf 22.2.2 en het standpunt van de kennisgroep KG:204:2025:18.

Parkeren bij het werk: parkeren op andere plekken
Voor andere parkeerplaatsen en garages die uw werknemers gebruiken, hebt u geen (arbo) verantwoordelijkheid. Het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van parkeergelegenheid bij het werk, bijvoorbeeld met een parkeerkaart voor het parkeren bij een klant, is in deze gevallen loon van de werknemer voor zover dit loon samen met een kilometervergoeding van u (of een vast bedrag) hoger is dan € 0,23 per kilometer (zie paragraaf 23.1.4). Deze parkeervoorzieningen waardeert u op de waarde in het economische verkeer of de factuurwaarde. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

23.10.2 Uw werknemer reist met een vervoermiddel van de zaak

Bij het vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen van een parkeergelegenheid of stalling geldt het volgende:

- Heeft uw werknemer een parkeervergunning of een stalling op zijn naam voor een parkeergelegenheid bij zijn woning die ook gebruikt kan worden voor andere vervoermiddelen? Dan is de vergoeding van de kosten van de parkeervergunning of stalling, of de verstrekking of terbeschikkingstelling ervan, loon van uw werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.
- Heeft uw werknemer een parkeervergunning op kenteken of een stalling die alleen bestemd is voor het vervoermiddel van de zaak, dan hoort de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling van de vergunning of stalling niet tot het loon. De kosten van de parkeervergunning of stalling horen tot de intermediaire kosten (zie paragraaf 4.12.2).
- Als de werknemer het vervoermiddel van de zaak in zijn garage zet, is er soms sprake van een reële (zakelijke) verhuursituatie. Dat is het geval als uw werknemer de garage uitsluitend voor het vervoermiddel van de zaak gebruikt. U kunt de werknemer dan voor het gebruik van de garage een onbelaste vergoeding geven in de vorm van huur. Als de garage gedeeltelijk ter beschikking van uw werknemer blijft staan, bijvoorbeeld voor opslag, is er geen sprake van een reële verhuursituatie. Een vergoeding voor het gebruik van de garage is dan loon van uw werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

23.11 Reiskosten voor periodiek gezinsbezoek

Vergoedt u reiskosten aan werknemers die verblijven in de plaats waar ze werken (bijvoorbeeld op kamers of intern) en periodiek hun gezin bezoeken? Dan geldt voor deze reiskostenvergoeding hetzelfde als voor andere zakelijke reizen (zie paragraaf 23.1 en 23.2). Als uw werknemer een eigen vervoermiddel gebruikt, mag u hem dus maximaal € 0,23 per kilometer onbelast vergoeden. Als uw werknemer per taxi, boot of vliegtuig reist, mag u de werkelijke reiskosten onbelast vergoeden (zie paragraaf 23.6).

Reiskosten zeevarenden

Uw werknemers die als kapitein, scheepsofficier of scheepsgezel werken op een zeeschip, maken reizen met een eigen vervoermiddel tussen de woning of de verblijfsplaats aan de wal en de ligplaats van het schip. De reiskostenvergoedingen aan deze zeevarenden voor reizen tussen de woning of verblijfplaats aan de wal en de ligplaats van het schip zijn onbelast tot maximaal € 0,23 per kilometer.

Als de partner of de kinderen die tot het gezin horen van deze zeevarenden, reizen maken tussen de woning of de verblijfplaats van uw werknemer aan de wal en het schip, mag u deze reiskosten tot maximaal € 0,23 per kilometer onbelast vergoeden aan de werknemer. Dat mag alleen als het schip voor zeer korte tijd in de haven van Duinkerken of Hamburg ligt of in 1 van de havens die in de kuststrook daartussen liggen.

> **Let op**
> Als u een hogere vergoeding dan € 0,23 per kilometer aan uw werknemer betaalt, is het meerdere loon van de werknemer. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

23.12 Tijdelijk ander vervoer door wegwerkzaamheden

Maakt uw werknemer gebruik van tijdelijk, speciaal georganiseerd, vervoer in verband met wegwerkzaamheden? Dan is de vergoeding die u voor dat speciale vervoer betaalt, loon van de werknemer. Maar als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

24 Heffingskortingen

Een heffingskorting is een korting op de loon- en inkomstenbelasting en/of premie volksverzekeringen van een werknemer of uitkeringsgerechtigde (hierna: werknemer). Er zijn 7 heffingskortingen. Met 5 van deze heffingskortingen – samen de loonheffingskorting – houdt u op verzoek van uw werknemer rekening bij het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen (zie paragraaf 24.1).

De werknemer kan alle heffingskortingen – inclusief de loonheffingskorting – laten verrekenen via zijn aangifte inkomstenbelasting.

Alle heffingskortingen zijn persoonlijk. Uw werknemer kan ze niet overdragen aan iemand anders.

Heffingskortingen en inkomstenbelasting
Er zijn 2 heffingskortingen waarmee u geen rekening houdt. Dat zijn:
- de inkomensafhankelijke combinatiekorting
- de korting voor groene beleggingen

De werknemer moet deze heffingskortingen zelf laten verrekenen via de inkomstenbelasting. Dat kan na afloop van het jaar met de aangifte inkomstenbelasting, maar ook vooraf met een verzoek om een voorlopige aanslag. Dan krijgt de werknemer maandelijks een bedrag op zijn rekening gestort.

24.1 Loonheffingskorting

De loonheffingskorting is de verzamelnaam voor de 5 heffingskortingen waarmee u rekening kunt houden bij het bepalen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen die u inhoudt op het loon. Tot de loonheffingskorting behoren, voor zover daar recht op bestaat:
- de algemene heffingskorting (zie paragraaf 24.1.1)
- de arbeidskorting (zie paragraaf 24.1.2)
- de ouderenkorting (zie paragraaf 24.1.3)
- de alleenstaande-ouderenkorting (zie paragraaf 24.1.4)
- de jonggehandicaptenkorting (zie paragraaf 24.1.5)

Op verzoek van de werknemer toepassen
Elke werknemer die aan de voorwaarden van een of meer heffingskortingen voldoet, heeft recht op de loonheffingskorting. Uw werknemer moet u schriftelijk vragen de loonheffingskorting toe te passen, bijvoorbeeld met het 'Model opgaaf gegevens voor de loonheffingen' (zie paragraaf 2.3.1). Als uw werknemer de loonheffingskorting niet meer bij u wil of mag laten toepassen, moet hij dat ook schriftelijk aan u laten weten.

Er zijn drie uitzonderingen op deze regel.
1 Bij een AOW-uitkering mag de SVB altijd de loonheffingskorting toepassen, tenzij de AOW-gerechtigde schriftelijk verzoekt om de loonheffingskorting niet (of niet meer) toe te passen.
2 Als de werknemer in aanmerking komt voor de jonggehandicaptenkorting mag u die verrekenen, ook als de werknemer de overige heffingskortingen niet bij u laat toepassen (zie paragraaf 24.1.5).
3 Er geldt een vrijstelling voor het meewerkende kind in de onderneming van de ouder en u voldoet aan de voorwaarden om de vereenvoudigde regeling voor meewerkende kinderen te mogen toepassen. Zie paragraaf 18.11.

Als de werknemer u niet heeft gevraagd de loonheffingskorting toe te passen, loopt hij de korting niet mis: hij kan de loonheffingskorting verrekenen via zijn aangifte inkomstenbelasting.

Let op 1
Werknemers die al vóór 1 januari 2007 bij u in dienst waren, hoeven u niet schriftelijk te vragen de loonheffingskorting toe te passen. Wij stellen de loonbelastingverklaring die zij in die tijd hebben ingevuld en ondertekend, met dit verzoek gelijk.

Let op 2
Een werknemer mag de loonheffingskorting maar bij 1 werkgever of uitkeringsinstantie laten toepassen. Maar uw werknemer hoeft u niet te vertellen dat hij nog ander loon of een uitkering heeft. Als u weet of vermoedt dat uw werknemer ook elders nog loon of een uitkering heeft, kunt u de werknemer wijzen op deze regel. Zo kan de werknemer een mogelijke bijbetaling via de aangifte inkomstenbelasting verminderen of voorkomen.

Let op 3
Soms is het voor de werknemer zelfs verstandig om bij geen enkele werkgever of uitkeringsinstantie de loonheffingskorting te laten toepassen, om een bijbetaling via de aangifte inkomstenbelasting te verminderen of te voorkomen.

Voorbeeld
Uw werknemer ontvangt ook loon van een andere werkgever of van een uitkeringsinstantie. Bij u laat de werknemer de loonheffingskorting verrekenen. Bij de andere werkgever of uitkeringsinstantie niet. In de aangifte inkomstenbelasting worden (na afloop van het jaar) beide lonen bij elkaar opgeteld, waardoor er afbouw van heffingskortingen (soms wel tot € 0) kan plaatsvinden. Ook kan (een deel van) het loon in een andere tariefschijf vallen. Dan moet de werknemer vaak bijbetalen. Als de werknemer dan ook bij u geen loonheffingskorting laat verrekenen houdt u meer in aan loonbelasting/premie volksverzekeringen. Daardoor wordt de latere bijbetaling via de aangifte inkomstenbelasting lager. Of kan de werknemer een teruggaaf krijgen.

De werknemer kan ons ook (al dan niet aanvullend) in de loop van het jaar om een voorlopige aanslag inkomstenbelasting vragen. In de aanvraag kan de werknemer de verschillende lonen en uitkeringen en eventuele andere inkomsten en aftrekposten opgeven. Er volgt dan een voorlopige aanslag of een voorlopige teruggaaf met een betaling in maandelijkse termijnen.

In de rubriek 'Gegevens voor tabeltoepassing' op de loonstaat vermeldt u of u de loonheffingskorting toepast. Daarnaast geeft u apart aan of u de jonggehandicaptenkorting toepast of dat u de alleenstaande-ouderenkorting toepast (zie paragraaf 11.1).

Loonheffingskorting en de loonbelastingtabellen
De algemene heffingskorting, de ouderenkorting en de alleenstaande-ouderenkorting zijn verwerkt in de witte en de groene tijdvaktabellen. De arbeidskorting is alleen verwerkt in de witte tijdvaktabellen. U hoeft deze 4 heffingskortingen dus niet zelf te berekenen. De jonggehandicaptenkorting moet u wel zelf berekenen (zie paragraaf 9.3.1).

De tabel voor bijzondere beloningen heeft een kolom 'verrekeningspercentage loonheffingskorting' voor werknemers voor wie u de loonheffingskorting toepast (zie paragraaf 9.3.6). Met dit verrekeningspercentage past u bij bijzondere beloningen de op- en afbouw toe van de arbeidskorting en de afbouw van de algemene heffingskorting.

Let op 4
Via de loonbelastingtabel verrekent u – als de werknemer daarom heeft gevraagd – de algemene heffingskorting voor uw werknemer. Daarbij houdt u rekening met de afbouw van deze heffingskorting als het loon of de uitkering boven een bepaalde grens komt.
Er is een verschil met het berekenen van de afbouw van de algemene heffingskorting bij de aangifte inkomstenbelasting van de werknemer. Zie Let op 2 van paragraaf 24.1.1.

Werknemers die niet volledig belasting- of premieplichtig zijn
De loonheffingskorting kent een belasting- en een premiedeel. Bij werknemers die niet belastingplichtig zijn voor de loonbelasting of niet (volledig) premieplichtig zijn voor de volksverzekeringen, moet u de loonheffingskorting verminderen. Voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt, is die vermindering in de witte en groene tijdvaktabellen verwerkt in kolommen met verschillende leeftijdsklassen. De AOW-leeftijd is voor 2024 tot en met 2027 vastgesteld op 67 jaar.

Werknemers die geen inwoner van Nederland zijn
Alle werknemers die in Nederland verzekerd zijn voor de volksverzekeringen, hebben recht op het premiedeel van de loonheffingskorting. Het maakt voor het premiedeel niet uit van welk land een werknemer inwoner is. Uw werknemer heeft alleen over de periode dat hij verzekerd is in Nederland, recht op het premiedeel van de heffingskortingen.

Niet-inwoners van Nederland hebben geen recht op het belastingdeel van de loonheffingskorting. Wanneer iemand inwoner is van Nederland, kunt u lezen in paragraaf 2.3.3. Uw werknemer heeft alleen over de periode dat hij inwoner is van Nederland, recht op het belastingdeel van de heffingskortingen.

Voor 1 heffingskorting, namelijk de arbeidskorting, geldt een uitzondering: inwoners van een andere lidstaat van de EU, van een EER-land (IJsland, Noorwegen en Liechtenstein), Zwitserland of een BES-eiland (Bonaire, Sint Eustatius en Saba) hebben wél recht op het belastingdeel van deze heffingskorting. Dit geldt ook voor een werknemer die valt onder het overgangsrecht van het terugtrekkingsakkoord dat het Verenigd Koninkrijk met de Europese Unie heeft gesloten. Deze werknemer houdt recht op het belastingdeel van de arbeidskorting zolang hij onder het terugtrekkingsakkoord valt.

Woont de werknemer in België, Suriname of Aruba, dan bestaat ook recht op het belastingdeel van de algemene heffingskorting. Ook een uitgezonden ambtenaar die feitelijk niet in Nederland woont maar wel geacht wordt in Nederland te wonen, heeft ongeacht het feitelijke woonland, recht op de belastingdelen van de heffingskortingen.

Werknemers met meer dan 1 werkgever of uitkeringsinstantie
Maar 1 werkgever of uitkeringsinstantie mag de loonheffingskorting toepassen. Als de werknemer wil dat u de loonheffingskorting toepast, dan moet hij u een schriftelijk, ondertekend verzoek geven, voorzien van datum, bijvoorbeeld met het 'Model Opgaaf gegevens voor de loonheffingen' (zie paragraaf 2.3.1). Als de werknemer de loonheffingskorting niet bij u laat toepassen, dan mag u alleen rekening houden met de jonggehandicaptenkorting.

Als de werknemer meer dan 1 werkgever of uitkeringsinstantie heeft, is het mogelijk dat hij niet de volledige loonheffingskorting kan laten verrekenen.

Ook is het mogelijk dat de werknemer ervoor kiest om de loonheffingskorting bij geen enkele werkgever of uitkeringsinstantie te laten toepassen. De werknemer kan dan teruggaaf vragen via zijn aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen. Of met een verzoek om een voorlopige aanslag.

Werknemers met meerdere lonen of uitkeringen bij 1 werkgever of uitkeringsinstantie
Betaalt u een werknemer meerdere lonen of uitkeringen op basis van 1 of meer arbeidsovereenkomsten, verzekeringspolissen of andere (rechts)betrekkingen? Dan mag u de loonheffingskorting maar 1 keer toepassen. U kunt dat op verschillende manieren doen:

- Als u de lonen niet samentelt (daarvoor geldt niet altijd een verplichting), dan past u de loonheffingskorting op 1 van de lonen toe. De werknemer moet schriftelijk aan u kenbaar maken op welk loon u de loonheffingskorting mag toepassen.
- Als u de lonen wel samentelt (al dan niet verplicht) past u de loonheffingskorting op het totaal toe.

De regels voor het samentellen van lonen vindt u in paragraaf 9.6.

Loonbelastingtabellen
De tijdvaktabellen en tabellen bijzondere beloningen voor 2026 vindt u op belastingdienst*nl/tabellen. De tabellen vindt u met een hulpmiddel, waarbij u ook tabellen vindt voor de minder gebruikelijke situaties met een afwijkende belasting of premieplicht, ook voor de jaren 2021 tot en met 2025. Andere tabellen, zoals voor artiesten, aannemers van werk en voor eindheffing, vindt u in Bijlage 1 van dit handboek.

24.1.1 Algemene heffingskorting

Zie ook tabel 2a/2b in Bijlage 1 van dit handboek.
In 2026 is de algemene heffingskorting maximaal € 3.115. Deze heffingskorting wordt in 2026 afgebouwd met 6,398% van het loon voor zover dit loon meer is dan € 29.736. De heffingskorting wordt afgebouwd tot nihil. Dit is bereikt bij een loon van € 78.426.

Als de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt, is de algemene heffingskorting in 2026 maximaal € 1.556. Deze heffingskorting wordt in 2026 afgebouwd met 3,195% van het loon voor zover dit loon meer is dan € 29.736. De heffingskorting wordt afgebouwd tot nihil. Dit is bereikt bij een loon van € 78.426.

De algemene heffingskorting en de afbouw daarvan zijn verwerkt in de loonbelastingtabellen, de tabel voor bijzondere beloningen en de rekenregels.

Let op 1
Het maakt voor de algemene heffingskorting uit van welk land uw werknemer inwoner is.
Zie paragraaf 24.1 onder 'Werknemers die geen inwoner van Nederland zijn'.

Let op 2
Sinds 2025 kent de algemene heffingskorting via de aangifte inkomstenbelasting ook een afbouw over inkomen in box 2 (inkomen uit aanmerkelijk belang) of box 3 (inkomen uit sparen en beleggen). Dat betekent dat uw werknemer dan via de aangifte inkomstenbelasting extra afbouw krijgt en daardoor mogelijk moet bijbetalen. U kunt uw werknemer hierover inlichten.

24.1.2 Arbeidskorting

Zie ook tabel 2a/2b in Bijlage 1 van dit handboek.
Een werknemer met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking heeft recht op de arbeidskorting. De arbeidskorting is een percentage van dat loon tot een maximumbedrag. De arbeidskorting wordt alleen berekend over tijdvakloon en niet over eenmalige beloningen of beloningen die u maar eenmaal per jaar toekent, zoals gratificaties, tantièmes of vakantiebijslag. In de tabel voor bijzondere beloningen wordt wel rekening gehouden met de opbouw en de afbouw van de arbeidskorting.

Let op 1
Het maakt voor de arbeidskorting uit van welk land uw werknemer inwoner is. Zie paragraaf 24.1 onder 'Werknemers die geen inwoner van Nederland zijn'.

U moet over elk loontijdvak bijhouden welk bedrag aan arbeidskorting u hebt verrekend met de loonbelasting/premie volksverzekeringen van de werknemer. Deze verrekende arbeidskorting vindt u in de witte tijdvaktabellen. In paragraaf 9.3.2 leest u voor welk loon u de witte tijdvaktabellen gebruikt. U vermeldt de verrekende arbeidskorting in kolom 18 van de loonstaat (zie paragraaf 11.2.13) en in de aangifte loonheffingen. Ook neemt u het totaalbedrag van de verrekende arbeidskorting op in de jaaropgaaf voor de werknemer (zie paragraaf 15.3). Want de werknemer moet dit bedrag in zijn aangifte inkomstenbelasting invullen. In de jaaropgaaf zet u alleen de arbeidskorting die u via de reguliere tijdvaktabel hebt verrekend. De arbeidskorting die u hebt verrekend met het 'verrekeningspercentage loonheffingskorting' van de tabel bijzondere beloningen (zie paragraaf 24.1), neemt u niet op in de jaaropgaaf.

De arbeidskorting kent 3 opbouwpercentages en is voor 2026 op jaarbasis maximaal € 5.685 bij een loon van € 45.592. De korting is verwerkt in de loonbelastingtabellen, de tabel voor bijzondere beloningen en de rekenregels.

Arbeidskorting voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt
Voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt, geldt een lagere arbeidskorting dan voor jongere werknemers (zie tabel 2a/2b achter in dit handboek). U past deze lagere arbeidskorting toe door in de loonbelastingtabel de kolommen 'AOW-leeftijd of ouder' te gebruiken. Dit doet u vanaf de eerste loonbetaling vanaf de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer de AOW-leeftijd bereikt. De arbeidskorting is voor 2026 op jaarbasis maximaal € 2.840. Deze korting is verwerkt in de loonbelastingtabellen, de tabel voor bijzondere beloningen en de rekenregels.

Afbouw arbeidskorting voor loon hoger dan € 45.592
De arbeidskorting voor lagere lonen is voor 2026 maximaal € 5.685.
Daarnaast wordt de arbeidskorting voor hogere lonen afgebouwd tot nihil. In 2026 geldt daarvoor een vermindering van 6,510% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking als dit loon meer is dan € 45.592 per jaar. De arbeidskorting wordt afgebouwd tot nihil. Dat is bereikt bij een loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van € 132.920.

Voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt, geldt een afbouw van 3,250% van het loon boven de € 45.592, met een maximum van € 2.840. De arbeidskorting wordt afgebouwd tot nihil. Dat is bereikt bij een loon van € 132.920.

De afbouw van de arbeidskorting is verwerkt in de witte tijdvaktabellen, de tabel voor bijzondere beloningen en de rekenregels.

Let op 2
Soms krijgt uw werknemer via de aangifte inkomstenbelasting te maken met (een deel van) de afbouw van de arbeidskorting van maximaal € 5.685. Terwijl er in uw loonberekening geen sprake is van afbouw. Dat komt voor als uw werknemer op jaarbasis een loon heeft dat hoger is dan € 45.592 en zich 1 van de volgende situaties voordoet:

- Uw werknemer had in 1 of meer loontijdvakken een loon beneden de afbouwgrens (herleid naar het tijdvakbedrag) en hij krijgt via de witte tijdvaktabel een tijdvakevenredige arbeidskorting zonder afbouw.
- Uw werknemer heeft verschillende werkgevers. Per werkgever blijft hij onder de afbouwgrens, maar zijn totale jaarloon komt boven de afbouwgrens uit.
- Uw werknemer heeft naast loon nog ander arbeidsinkomen (winst uit onderneming of resultaat uit overige werkzaamheden). Voor het loon blijft hij onder de afbouwgrens, maar zijn totale arbeidsinkomen komt boven de afbouwgrens uit.

24.1.3 Ouderenkorting

Zie ook tabel 2a/2b in Bijlage 1 van dit handboek.
Een werknemer heeft recht op de ouderenkorting als hij de AOW-leeftijd heeft bereikt. De ouderenkorting is € 2.067 voor werknemers met een loon van € 46.002 of minder. Is het loon hoger dan € 46.002, dan wordt de ouderenkorting afgebouwd met 15% van het verschil tussen het inkomen en € 46.002. De ouderenkorting wordt afgebouwd tot nihil. Dat is bereikt bij een loon van € 59.782.

Voorbeeld
Uw werknemer heeft een salaris van € 48.000. De ouderenkorting is dan:
€ 2.067 - 15% van (€ 48.000 - € 46.002) = € 2.067 - € 299,70 = € 1.767,30.

U past via de loonbelastingtabellen de ouderenkorting toe vanaf de eerste loonbetaling in de maand waarin uw werknemer de AOW-leeftijd bereikt. U gebruikt dan de kolom 'AOW-leeftijd of ouder' met loonheffingskorting.

24.1.4 Alleenstaande-ouderenkorting

Zie ook tabel 2a/2b in Bijlage 1 van dit handboek.
Tot en met 2023 kon alleen de Sociale Verzekeringsbank (SVB) de alleenstaande-ouderenkorting toepassen. Vanaf 2024 kan elke uitkeringsinstantie of werkgever deze heffingskorting toepassen.

De alleenstaande-ouderenkorting is een heffingskorting voor een werknemer die:
- voor het hele kalenderjaar of een deel daarvan een AOW-uitkering voor een alleenstaande heeft of daar recht op heeft.
- in het kalenderjaar geen of een gedeeltelijke AOW-uitkering voor een alleenstaande heeft omdat de werknemer vóór de AOW-leeftijd in het buitenland woonde of omdat de werknemer vanwege geloofsovertuiging gemoedsbezwaard is en daarom geen (volledige) AOW-uitkering heeft opgebouwd.
- een AOW-uitkering voor gehuwden krijgt, maar niet meer samenwoont omdat de partner bijvoorbeeld in een verzorgingstehuis woont.

De werknemer kan ervoor kiezen om de loonheffingskorting niet door de SVB te laten toepassen.
Als hij ervoor kiest om de loonheffingskorting bij u te laten toepassen, dan kunt u vanaf 2024 ook de alleenstaande-ouderenkorting verrekenen. De werknemer moet de keuze daarvoor schriftelijk aan u kenbaar maken, bijvoorbeeld met het model 'Opgaaf gegevens voor de loonheffingen'. Wij hebben dit formulier vanaf 2024 hierop aangepast.

Let op
Een werknemer mag de loonheffingskorting maar bij 1 inhoudingsplichtige laten verrekenen. Als uw werknemer – die de AOW-leeftijd heeft – de loonheffingskorting bij u laat verrekenen, is het verstandig om hem erop te wijzen om de toepassing daarvan bij de SVB te beëindigen.

De alleenstaande-ouderenkorting is € 540 per jaar. U past via de loonbelastingtabel de alleenstaande-ouderenkorting toe door gebruik te maken van de kolommen AOW-leeftijd en ouder en dan 'met loonheffingskorting inclusief alleenstaande-ouderenkorting'. Dit doet u – na schriftelijke opgaaf van de werknemer – vanaf de eerste loonbetaling vanaf de eerste dag van de kalendermaand waarin uw werknemer de AOW-leeftijd bereikt.

24.1.5 Jonggehandicaptenkorting

Zie ook tabel 2a/2b in Bijlage 1 van dit handboek.

De jonggehandicaptenkorting geldt voor iedereen die:

- een Wajonguitkering rechtstreeks van UWV krijgt of via een werkgeversbetaling van een werkgever
- recht heeft op een Wajonguitkering, maar deze uitkering niet krijgt omdat hij nog andere inkomsten heeft

Als u als werkgever een Wajonguitkering namens UWV betaalt, mag u de jonggehandicaptenkorting toepassen. Dit geldt ook als uw werknemer de loonheffingskorting (arbeidskorting en algemene heffingskorting) niet bij u laat toepassen. Voor het toepassen van de jonggehandicaptenkorting hebt u geen verzoek van de werknemer nodig.

Het kan zijn dat uw werknemer wel recht heeft op een Wajonguitkering, maar deze niet krijgt uitbetaald, vanwege andere inkomsten, zoals inkomsten van u. Dan mag u de jonggehandicaptenkorting toepassen als u bij uw loonadministratie een kopie bewaart van de brief die UWV heeft gestuurd aan uw werknemer, waarin staat dat deze recht heeft op de jonggehandicaptenkorting.

Let op
Als u de jonggehandicaptenkorting toepast en uw werknemer krijgt rechtstreeks (voor het eerst of opnieuw) van UWV een Wajonguitkering, zorg ervoor dat u dan de toepassing van de jonggehandicaptenkorting stopt. UWV past altijd de jonggehandicaptenkorting toe op de Wajonguitkering.

De jonggehandicaptenkorting is voor 2026 € 923 per jaar. Deze heffingskorting is niet in de tabellen of in de rekenregels verwerkt. U moet het tabelbedrag van de loonbelasting/premie volksverzekeringen zelf verminderen met de jonggehandicaptenkorting. Gebruikt u de maandtabel, de vierwekentabel, de weektabel, de dagtabel of de kwartaaltabel, dan is de korting 1/12, 1/13, 1/52, 1/260 respectievelijk 1/4 deel. Heeft uw werknemer een loontijdvak waarvoor geen tabel bestaat? Dan gebruikt u voor het berekenen van de korting dezelfde herleidingsregels die u gebruikt voor het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen (zie paragraaf 9.3.5).

25 Eindheffingen

Over bepaalde vormen van loon heffen wij de loonbelasting/premie volksverzekeringen in de vorm van een zogenoemde eindheffing. Deze eindheffing houdt u niet in op het loon van uw werknemer, maar komt voor uw rekening. Eindheffingsloon is geen loon voor de werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Een uitzondering is het eindheffingsloon bij naheffingsaanslagen: hierover betaalt u alle loonheffingen, tenzij u deze loonbestanddelen had aangewezen of had moeten aanwijzen als eindheffingsloon.

Eindheffingsloon hoort niet (meer) tot het loon van uw werknemer en hoort dus ook niet tot zijn verzamelinkomen voor de inkomstenbelasting. De loonbelasting/premie volksverzekeringen die u over dit loon betaalt, kan uw werknemer niet verrekenen met de inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen.

U boekt eindheffingsloon niet in de loonstaat.

U vindt in dit hoofdstuk informatie over de volgende (pseudo-)eindheffingen:
- eindheffing naheffingsaanslagen (zie paragraaf 25.1)
- eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen (zie paragraaf 25.2)
- eindheffing tijdelijke knelpunten van ernstige aard (zie paragraaf 25.3)
- eindheffing verstrekking aan anderen dan uw werknemers (zie paragraaf 25.4)
- eindheffing goederen en diensten in de promotionele sfeer en voordelen uit spaarsystemen (zie paragraaf 25.5)
- eindheffing doorlopend afwisselend gebruik bestelauto's (zie paragraaf 25.6)
- pseudo-eindheffing RVU-regeling (zie paragraaf 25.7)
- pseudo-eindheffing voor excessieve vertrekvergoedingen (zie paragraaf 25.8)

Hoe u de eindheffing berekent, leest u ook in dit hoofdstuk (zie paragraaf 25.9). Zie hoofdstuk 10 voor informatie over de eindheffing werkkostenregeling. De berekening van de eindheffing bij uitkeringen aan algemene bijstand ingevolge de Participatiewet vindt u in de brochure 'Rekenregels en handleiding loonbelasting/premie volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw over bijstand'.
Naar verwachting publiceren wij in 2026 een nieuwe versie van de brochure.

Eindheffing geen loon voor werknemersverzekeringen en Zvw
Over eindheffingsloon betaalt u alleen loonbelasting/premie volksverzekeringen. U betaalt over eindheffingsloon dus geen premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw en u houdt ook geen bijdrage Zvw in op het loon van uw werknemer. Een uitzondering is het loon waarbij wij door het opleggen van een naheffingsaanslag eindheffing toepassen. Hierover moet u wel premies werknemersverzekeringen betalen en werkgeversheffing Zvw betalen of bijdrage Zvw inhouden, tenzij u deze loonbestanddelen had aangewezen of had moeten aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 25.1).

25.1 Eindheffing naheffingsaanslagen

Als u een naheffingsaanslag krijgt, heffen wij de loonbelasting/premie volksverzekeringen in de vorm van een eindheffing. Deze eindheffingsbestanddelen zijn ook loon voor de werknemersverzekeringen en de Zvw.

Op de regel dat wij een naheffingsaanslag opleggen met eindheffing, zijn 2 uitzonderingen:
- U vraagt om een naheffingsaanslag die u wilt en kunt verhalen op uw werknemers en verstrekt de daartoe noodzakelijke gegevens.
- U krijgt van ons een beschikking waarin staat dat wij de eindheffing niet toepassen. Dit kan gebeuren als de volgende 2 omstandigheden voor u gelden:
  - Er zijn geen praktische bezwaren tegen het opleggen van een verhaalbare naheffingsaanslag, bijvoorbeeld als het om een klein aantal werknemers gaat.
  - Eindheffing zou onbedoelde financiële voordelen hebben voor 1 of meer werknemers, zoals tariefvoordelen of een hogere toeslag.

In deze 2 uitzonderingsgevallen is er geen sprake van eindheffing, maar van loon van de werknemer voor alle loonheffingen. U moet in deze 2 gevallen per werknemer de aangifte corrigeren. Zie hoofdstuk 14 voor informatie over hoe u corrigeert.

Uitzondering: alleen loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen
Eindheffingsbestanddelen van naheffingsaanslagen zijn loon voor alle loonheffingen. Maar er is een uitzondering waarin de eindheffingsbestanddelen alleen loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen zijn. Dit geldt voor loonbestanddelen die u had aangewezen, of had moeten aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 25.4, 25.5 en 25.6). U kunt ons dan niet meer vragen om een naheffingsaanslag die u op uw werknemers wilt verhalen.

Eindheffing berekenen
Zijn de eindheffingsbestanddelen van de naheffingsaanslag alleen loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen? Dan berekenen wij de loonbelasting/premie volksverzekeringen met het tabeltarief, dat gold toen de werknemer het loon genoot.

Wij passen het tabeltarief ook toe als de eindheffingsbestanddelen waarover wij de naheffingsaanslag opleggen ook loon zijn voor de werknemersverzekeringen en voor de Zvw. Wij gebruiken dan het tabeltarief, de percentages voor de werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw die golden toen de werknemer het loon genoot.

Wij berekenen de eindheffing bij een naheffingsaanslag anders als u aannemelijk kunt maken dat het eindheffingsloon brutoloon was. De berekening gaat in 2 stappen:
1 Wij berekenen de loonbelasting/premie volksverzekeringen over het brutoloon volgens het enkelvoudige tarief van het jaar waarover we naheffen (zie paragraaf 25.9.2). Wij berekenen hierover ook de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Het totaal van de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de eventuele bijdrage Zvw is het nettovoordeel dat uw werknemer heeft, omdat u de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de bijdrage Zvw voor uw rekening neemt.
2 Over dit nettovoordeel berekenen wij de loonbelasting/premie volksverzekeringen volgens het tabeltarief op het tijdstip waarop u de eindheffing voor uw rekening neemt. Over het totaal van het nettovoordeel en de loonbelasting/premie volksverzekeringen berekenen wij de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw.

Voor het totaal van stap 1 en 2 leggen wij een naheffingsaanslag op.

Het tabeltarief en het enkelvoudige tarief voor 2026 vindt u achter in dit handboek (Bijlage 1, tabellen 5.1 t/m 5.6 en 6.1 t/m 6.6). De eindheffingstarieven voor 2025, 2024, 2023, 2022 en 2021 kunt u vinden in Bijlage 1, tabellen 5 en 6 van de handboeken van die jaren. U kunt de handboeken van die jaren downloaden van belastingdienst*nl

Als u van ons een naheffingsaanslag krijgt, verhogen wij het bedrag van de aanslag eventueel met een boete en belastingrente.

25.2 Eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen

De eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen wordt maar door een beperkt aantal overheidsinstellingen toegepast. Daarom behandelen wij deze uitkeringen en de bijbehorende eindheffing niet in dit handboek.

25.3 Eindheffing tijdelijke knelpunten van ernstige aard

Er kunnen omstandigheden zijn waardoor wij redelijkerwijs niet van u kunnen verwachten dat u bepaalde loonbestanddelen per werknemer afzonderlijk juist, op tijd en volledig verwerkt. Denk bijvoorbeeld aan technische, administratieve of arbeidsrechtelijke problemen.

In deze omstandigheden kunnen wij op uw verzoek besluiten dat u voor deze loonbestanddelen tijdelijk (in het algemeen maximaal een jaar) kunt volstaan met eindheffing. U krijgt dan een beschikking van ons.

Als u eindheffing toepast, zijn deze loonbestanddelen geen loon voor de werknemersverzekeringen en de Zvw.

Eindheffing berekenen
Voor het berekenen van de eindheffing gebruikt u het tabeltarief (zie paragraaf 25.9.1).

Eindheffing verwerken in de aangifte
U verwerkt de eindheffing in de aangifte over het tijdvak waarin uw werknemers de loonbestanddelen genieten. In de aangifte loonheffingen vermeldt u het bedrag van de eindheffing in de rubriek 'Eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen en tijdelijke knelpunten van ernstige aard'.

25.4 Eindheffing verstrekkingen aan anderen dan uw werknemers

U mag de inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen voor uw rekening nemen voor verstrekkingen aan uw zakelijke relaties die u tegelijkertijd en voor dezelfde gelegenheid ook aan uw werknemers geeft. Dat kunt u doen door over de verstrekkingen eindheffing aan ons te betalen. Uw relaties hoeven dan over deze verstrekkingen geen belasting meer te betalen.

Deze eindheffingsmogelijkheid kunt u ook gebruiken als u de belastingheffing over verstrekkingen (bijvoorbeeld een kerstpakket) aan uitzendkrachten en zzp-ers voor uw rekening wilt nemen.

Voor alle verstrekkingen geldt dat u de ontvanger moet meedelen dat u eindheffing toepast. U kunt ook in uw algemene voorwaarden een bepaling opnemen dat u over deze verstrekkingen eindheffing toepast. Verder moet u vastleggen wie de ontvanger van de verstrekking is.

U mag de eindheffing ook toepassen als de ontvanger van de verstrekking geen natuurlijk persoon is, maar bijvoorbeeld een bv.

Als u eindheffing toepast, zijn deze verstrekkingen geen loon voor de werknemersverzekeringen en de Zvw.

Eindheffing berekenen
Als de waarde van de verstrekking niet meer is dan € 136, betaalt u 45% eindheffing. Is de waarde van de verstrekking meer dan € 136, dan betaalt u over de volledige waarde 75% eindheffing.

Eindheffing verwerken in de aangifte
U verwerkt de eindheffing in de aangifte over het tijdvak waarin uw zakelijke relaties de verstrekkingen genieten. In de aangifte loonheffingen vermeldt u het bedrag van de eindheffing in de rubriek 'Eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen en tijdelijke knelpunten van ernstige aard'.

25.5 Eindheffing goederen en diensten in de promotionele sfeer en voordelen uit spaarsystemen voor anderen dan uw werknemers

U mag ook eindheffing toepassen over de waarde in het economische verkeer van goederen of diensten in de promotionele sfeer en over de voordelen uit spaarsystemen (papier of digitaal) die u niet aan uw werknemers geeft, maar aan anderen. De waarde van de voordelen uit spaarsystemen is de gemiddelde waarde in het economische verkeer van de goederen of diensten die bij het inleveren van spaarpunten worden verstrekt.

Voor alle goederen en diensten in de promotionele sfeer en het voordeel uit spaarsystemen geldt dat u aan de ontvanger moet meedelen dat u eindheffing toepast. U kunt ook in uw algemene voorwaarden een bepaling opnemen dat u over deze goederen, diensten en voordelen uit spaarsystemen eindheffing toepast. Verder moet u vastleggen wie de ontvanger is van de goederen, de diensten en het voordeel uit spaarsystemen.

U mag de eindheffing ook toepassen als de ontvanger van de goederen, de diensten en het voordeel uit spaarsystemen geen natuurlijk persoon is, maar bijvoorbeeld een bv.

Als u eindheffing toepast, zijn deze goederen en diensten in de promotionele sfeer en de voordelen uit spaarsystemen geen loon voor de werknemersverzekeringen en de Zvw.

Eindheffing berekenen
Als de waarde van de goederen, diensten of voordelen uit spaarsystemen niet meer is dan € 136, dan betaalt u 45% eindheffing. Is de waarde meer dan € 136, dan betaalt u over de volledige waarde 75% eindheffing.

Eindheffing verwerken in de aangifte
U verwerkt de eindheffing in de aangifte over het tijdvak waarin anderen deze goederen, diensten en voordelen genieten. In de aangifte loonheffingen vermeldt u het bedrag van de eindheffing in de rubriek 'Eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen en tijdelijke knelpunten van ernstige aard'.

25.6 Eindheffing doorlopend afwisselend gebruik bestelauto's

Als 2 of meer werknemers door de aard van het werk een bestelauto doorlopend afwisselend gebruiken, kan het moeilijk zijn om de regeling voor privégebruik individueel toe te passen. In dat geval betaalt u eindheffing over de bijtelling privégebruik auto. Zie paragraaf 23.4.5 voor informatie over wanneer er sprake is van doorlopend afwisselend gebruik.

Als u eindheffing toepast, is de bijtelling alleen loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen en niet voor de werknemersverzekeringen en de Zvw.

Eindheffing berekenen
De eindheffing voor doorlopend afwisselend gebruik van bestelauto's is voor 2026 op jaarbasis een bedrag van € 451 per bestelauto. Bij een aangiftetijdvak van een maand berekent u dan € 37,58 per bestelauto per maand.

Eindheffing verwerken in de aangifte
Het totaalbedrag van de eindheffing van alle bestelauto's vermeldt u in de aangifte loonheffingen in de rubriek 'Eindheffing doorlopend afwisselend gebruik bestelauto'. U rondt het totaalbedrag af op hele euro's naar beneden.

In de inkomstenverhouding van de werknemer geeft u in de rubriek Code reden geen bijtelling auto met code 5 aan dat er sprake is van doorlopend afwisselend gebruik bestelauto, waarvoor u de eindheffing berekent. Bij deze eindheffing hoeft uw werknemer geen rittenregistratie bij te houden.

25.7 Pseudo-eindheffing RVU-regeling

Bij regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-regelingen) en het omslaggefinancierde deel van prepensioenregelingen betaalt u een pseudo-eindheffing over de uitkeringen uit deze regelingen, de werkgeversbijdragen en -premies. Deze pseudo-eindheffing is 57,70%.

U vermeldt deze eindheffing in de aangifte loonheffingen in de rubriek 'Pseudo-eindheffing RVU'.

U hoeft deze eindheffing niet toe te passen als er voor de RVU-regeling of het omslaggefinancierde deel van de prepensioenregeling een overgangsregeling geldt (zie ook paragraaf 21.4.3).

> **Let op**
> De uitkeringen uit RVU-regelingen en het omslaggefinancierde deel van prepensioenregelingen moet u als loon van de werknemer in de aangifte loonheffingen blijven verwerken.

Ontslagvergoeding
In sommige gevallen beschouwen wij een ontslagvergoeding als een RVU-regeling. U moet dan 57,70% pseudo-eindheffing RVU betalen over de ontslagvergoeding. Voordat u een ontslagvergoeding overeenkomt, kunt u aan ons vragen of wij deze ontslagvergoeding zien als een RVU-regeling. U krijgt dan van ons een beschikking, waartegen u bezwaar kunt maken.

> **Let op**
> Sinds 1 januari 2026 is de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling, onder voorwaarden, vervangen door een structurele RVU-drempelvrijstelling. Meer informatie hierover vindt u in paragraaf 21.3.1.

25.8 Pseudo-eindheffing voor excessieve vertrekvergoedingen

U moet 75% belasting betalen over het excessieve deel van vertrekvergoedingen van werknemers die bij u uit dienst gaan. In 2026 betaalt u deze zogenoemde pseudo-eindheffing in de volgende situaties:

- De werknemer gaat in 2026 bij u uit dienst, het toetsloon is meer dan € 700.000 en de vertrekvergoeding is hoger dan het toetsloon. Hoe u het toetsloon en het excessieve deel van de vertrekvergoeding berekent, kunt u lezen in de 'Toelichting excessieve vertrekvergoeding' voor 2026.
- U doet in 2026 nog nabetalingen voor een werknemer die in 2025, 2024, 2023, 2022 of 2021 bij u uit dienst is gegaan. Hebt u voor deze werknemer in deze jaren ook al pseudo-eindheffing betaald, dan leest u bij stap 5 van de 'Toelichting excessieve vertrekvergoeding' van deze jaren hoe u de pseudo-eindheffing berekent. Als de nabetaling de 1e vertrekvergoeding is voor de werknemer, gebruik dan deze toelichtingen om te bepalen of, en zo ja, hoeveel pseudo-eindheffing u moet betalen.

U kunt de toelichtingen over deze jaren downloaden van belastingdienst*nl

U mag de pseudo-eindheffing voor excessieve vertrekvergoedingen niet opnemen in uw reguliere aangifte loonheffingen. Zie paragraaf 13.7 voor informatie over hoe u de aangifte moet doen.

25.9 Eindheffing berekenen

De berekening van de eindheffing die u moet betalen, wijkt af van de regels voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen (zie hoofdstuk 9). Er zijn afzonderlijke tabellen voor de eindheffing (zie tabel 5.1 tot en met 5.6 en 6.1 tot en met 6.6 achter in dit handboek). U verwerkt de eindheffing in de aangifte over het tijdvak waarin het genietingsmoment valt.

Welk tarief u moet toepassen, hangt af van het loonbestanddeel waarover u eindheffing toepast. Wanneer u de vaste tarieven (45%, 52%, 57,70% of 75%) en het vaste bedrag van € 451 op jaarbasis moet toepassen, leest u in de bovenstaande paragrafen. Zie paragraaf 25.9.1 voor meer informatie over het tabeltarief en paragraaf 25.9.2 voor informatie over het enkelvoudige tarief.

25.9.1 Tabeltarief

Het tabeltarief is een percentage dat wij toepassen op het eindheffingsloon bij naheffingsaanslagen (zie paragraaf 25.1), en dat u moet toepassen bij publiekrechtelijke uitkeringen (zie paragraaf 25.2) en bij tijdelijke knelpunten van ernstige aard (zie paragraaf 25.3). De hoogte van het percentage is afhankelijk van:

- het jaarloon van de werknemer voor toepassing van de tabel voor bijzondere beloningen (zie ook paragraaf 9.3.6)
- de leeftijd van de werknemer (jonger of ouder dan de AOW-leeftijd)
- het al dan niet toepassen van de loonheffingskorting
- het land waar de werknemer inwoner van is (Nederland, een land van de landenkring of een derde land zie ook paragraaf 9.3.1)

Er zijn 3 soorten tabeltarieven:

- het tabeltarief voor werknemers jonger dan de AOW-leeftijd
- het tabeltarief voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben, geboren in 1945 of eerder
- het tabeltarief voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben, geboren in 1946 of later

Voorbeeld

U betaalt een werknemer loon waarover u, op basis van een beschikking van ons, de eindheffing tijdelijke knelpunten van ernstige aard toepast. De werknemer is 40 jaar, woont in Nederland en is belasting- en premieplichtig. De werknemer heeft een jaarloon van € 50.000 en heeft recht op loonheffingskorting. Het tabeltarief is 60,10%.

Afwijkende tarieven voor enkele groepen werknemers

Voor enkele groepen werknemers gelden tarieven die afwijken. Het gaat om de volgende groepen:

- werknemers die uitsluitend premie volksverzekeringen moeten betalen
- werknemers die uitsluitend loonbelasting moeten betalen
- anonieme werknemers
- aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden (zie ook hoofdstuk 16)

U vindt de eindheffingstabellen in tabel 5.1 tot en met 5.6 en 6.1 tot en met 6.6 achter in dit handboek.

25.9.2 Enkelvoudig tarief

Het enkelvoudige tarief is een percentage dat wij toepassen bij het berekenen van de eindheffing bij een naheffingsaanslag (stap 1) als u aannemelijk kunt maken dat het eindheffingsloon brutoloon was (zie paragraaf 25.1). De hoogte van het percentage van het enkelvoudige tarief is afhankelijk van:

- het jaarloon van de werknemer voor de toepassing van de tabel voor bijzondere beloningen (zie ook paragraaf 9.3.6)
- de leeftijd van de werknemer (jonger of ouder dan de AOW-leeftijd)
- het al dan niet toepassen van de loonheffingskorting
- het land waar de werknemer inwoner van is (Nederland, een land van de landenkring of een derde land, zie ook paragraaf 9.3.1)

Er zijn 3 soorten enkelvoudige tarieven:

- het enkelvoudige tarief voor werknemers jonger dan de AOW-leeftijd
- het enkelvoudige tarief voor werknemers met de AOW-leeftijd en ouder, geboren in 1945 of eerder
- het enkelvoudig tarief voor werknemers met de AOW-leeftijd en ouder, geboren in 1946 of later

Afwijkende tarieven voor enkele groepen werknemers

Voor enkele groepen werknemers gelden tarieven die afwijken. Het betreft de volgende groepen:

- werknemers die uitsluitend premie volksverzekeringen moeten betalen
- werknemers die uitsluitend loonbelasting moeten betalen
- anonieme werknemers
- aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden (zie ook hoofdstuk 16)

U vindt de eindheffingstabellen in tabel 5.1 tot en met 5.6 en 6.1 tot en met 6.6 achter in dit handboek.

26 Afdrachtverminderingen

U kunt op grond van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA) minder belasting en premies betalen voor verschillende groepen werknemers. U betaalt dan minder loonbelasting/premie volksverzekeringen en eindheffing dan u aangeeft. De belangrijkste doelen van de afdrachtverminderingen zijn het stimuleren van werkgelegenheid en het bevorderen van onderzoek.

U kunt recht hebben op de volgende afdrachtverminderingen:
- afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (zie paragraaf 26.1)
- afdrachtvermindering zeevaart (zie paragraaf 26.2).

Bij elke soort afdrachtvermindering leggen wij uit welke voorwaarden er gelden en hoe u de afdrachtvermindering toepast.

Begrip 'werknemer'
Het begrip 'werknemer' is voor de afdrachtverminderingen beperkter dan voor de loonheffingen. Onder een werknemer voor de afdrachtverminderingen verstaan wij:
- werknemers die bij u in echte dienstbetrekking zijn (zie paragraaf 1.2.1)
- de volgende werknemers met een fictieve dienstbetrekking (zie paragraaf 1.2.2):
  - meewerkende kinderen
  - bestuurders van coöperaties met werknemerszelfbestuur
  - gelijkgestelden

U kunt de afdrachtverminderingen alleen toepassen voor bovenstaande werknemers. Maar u kunt de afdrachtverminderingen wel verrekenen met de loonbelasting/premie volksverzekeringen die u voor andere werknemers moet betalen (zie paragraaf 26.1.6 en 26.2.8).

> **Let op**
> U kunt de afdrachtvermindering niet toepassen voor een aandeelhouder met een aanmerkelijk belang in een vennootschap als zijn werkelijk genoten loon nihil is.

26.1 Afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk

In deze paragraaf lichten wij de volgende aspecten van de afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (hierna: afdrachtvermindering S&O) toe:
- grondslag afdrachtvermindering S&O (zie paragraaf 26.1.1)
- hoogte afdrachtvermindering S&O (zie paragraaf 26.1.2)
- duur afdrachtvermindering S&O (zie paragraaf 26.1.3)
- administratieve verplichtingen (zie paragraaf 26.1.4)
- samenloop met afdrachtvermindering zeevaart (zie paragraaf 26.1.5)
- afdrachtvermindering S&O verrekenen in de aangifte (zie paragraaf 26.1.6)
- correctie S&O-verklaring (zie paragraaf 26.1.7)

> **Let op**
> De uitvoering van de regeling afdrachtvermindering S&O is bijna volledig overgedragen aan de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). Kijk voor meer informatie over deze afdrachtvermindering op rvo*nl. RVO hanteert voor de term S&O de term WBSO (Wet Bevordering Speur- en Ontwikkelingswerk).

26.1.1 Grondslag afdrachtvermindering S&O

De afdrachtvermindering S&O is gebaseerd op de loonkosten van werknemers die speur- en ontwikkelingswerk doen, en op de overige kosten en uitgaven voor speur- en ontwikkelingswerk. Om in aanmerking te kunnen komen voor een afdrachtvermindering S&O, moet u een zogenoemde S&O-verklaring hebben. U vraagt deze verklaring zelf aan bij RVO. Wij controleren alleen of uw afdrachtvermindering S&O overeenkomt met uw S&O-verklaring van RVO.

U vraagt de S&O-verklaring uiterlijk op de laatste dag voor aanvang van de periode waarin het speur- en ontwikkelingswerk gaat plaatsvinden aan bij RVO. Voor aanvragen die betrekking hebben op een periode die start op 1 januari van een kalenderjaar geldt 20 december van het daaraan voorafgaande kalenderjaar als uiterste aanvraagdatum. U vraagt de S&O-verklaring aan met een aanvraagprogramma op rvo*nl Via deze site kunt u ook de 'Handleiding WBSO' downloaden.

Buitenland
Ook de loonkosten van uw werknemer die in een ander EU-land speur- en ontwikkelingswerk doet, en de overige kosten en uitgaven voor speur- en ontwikkelingswerk in het buitenland, tellen mee voor de afdrachtvermindering S&O.

Meer informatie over de grondslag voor de afdrachtvermindering S&O vindt u op rvo*nl

Definitie S&O-werkzaamheden
Meer informatie over de werkzaamheden die in aanmerking komen voor afdrachtvermindering S&O, vindt u op rvo*nl

> **Let op**
> Het eindheffingsloon behoort niet tot de grondslag van de afdrachtverminderingen.

26.1.2 Hoogte afdrachtvermindering S&O

In 2026 is de afdrachtvermindering S&O:
- 36% van de loonkosten en de overige kosten en uitgaven voor speur- en ontwikkelingswerk, tot en met een bedrag van € 391.020
- 16% over het meerdere

Starters
Voor starters is de afdrachtvermindering S&O in 2026:
- 50% van de loonkosten en de overige kosten en uitgaven voor speur- en ontwikkelingswerk, tot en met een bedrag van € 391.020
- 16% over het meerdere

U bent een starter als u aan de volgende 2 voorwaarden voldoet:
- U was in 1 of meer van de 5 voorafgaande kalenderjaren geen werkgever.
- In de 5 voorafgaande kalenderjaren hebt u niet meer dan 2 keer de afdrachtvermindering S&O aangevraagd.

Als u speur- en ontwikkelingswerk voortzet dat vroeger direct of indirect werd uitgevoerd door een verbonden vennootschap (zie paragraaf 4.11) of door iemand die nu een aanmerkelijk belang heeft, moet u de verklaringen meetellen die aan deze vennootschap of de aanmerkelijkbelanghouder zijn afgegeven.

> **Let op**
> U moet altijd een eigen S&O-verklaring hebben, ook als u het speur- en ontwikkelingswerk van een ander voortzet.

26.1.3 Duur afdrachtvermindering S&O

U kunt in 1 kalenderjaar voor maximaal 4 perioden een S&O-verklaring aanvragen. De perioden mogen minimaal 3 en maximaal 12 kalendermaanden beslaan. Het is mogelijk dat u een S&O-verklaring aanvraagt die betrekking heeft op een periode die al (deels) betrokken is in een eerdere S&O-verklaring. Daarnaast hebben aanvragen altijd betrekking op de rest van het kalenderjaar.

26.1.4 Administratieve verplichtingen

U hebt de volgende administratieve verplichtingen:

- U moet een administratie van het speur- en ontwikkelingswerk bijhouden. Deze moet voor controle beschikbaar zijn binnen 2 maanden na het kalenderkwartaal waarin het speur- en ontwikkelingswerk is gedaan.
- De urenadministratie van het speur- en ontwikkelingswerk moet voor controle beschikbaar zijn binnen 10 werkdagen na de dag waarop het speur- en ontwikkelingswerk is gedaan.
- De loonkosten en de overige kosten en uitgaven voor speur- en ontwikkelingswerk moet u doorgeven aan RVO in een zogenoemde mededeling binnen drie maanden na afloop van het kalenderjaar. Dat doet u digitaal via rvo*nl

De mededeling aan het eind van het jaar wordt eenvoudiger, omdat er geen onderscheid meer gemaakt hoeft te worden tussen uren, kosten en uitgaven die betrekking hebben op de verschillende S&O-verklaringen. Er kan één jaartotaal worden aangegeven.
Alle gemaakte uren, kosten en uitgaven kunnen daarbij in aanmerking worden genomen zolang ze het totaal van de aangevraagde uren, kosten en uitgaven dat in verschillende S&O-verklaringen is toegekend, niet overschrijden.
Daarbij blijft gelden dat alleen uren, kosten en uitgaven in aanmerking mogen worden genomen die zijn gerealiseerd nadat deze zijn aangevraagd. Het moet immers om voorgenomen S&O-werk gaan. Kijk op rvo*nlvoor meer informatie over de mededeling.

RVO kan uw project- en urenadministratie controleren en een correctie S&O-verklaring vaststellen.
Zie paragraaf 26.1.7.

Meer informatie over administratieve verplichtingen voor de afdrachtvermindering S&O vindt u op rvo*nl

26.1.5 Samenloop met afdrachtvermindering zeevaart

U kunt de afdrachtvermindering S&O niet toepassen op loon waarop u de afdrachtvermindering zeevaart al toepast.

26.1.6 Afdrachtvermindering S&O verrekenen in de aangifte

In de aangifte loonheffingen kunt u voor elk aangiftetijdvak waarop een S&O-verklaring betrekking heeft, een door uzelf te bepalen deel van het aan u toegekende bedrag aan afdrachtvermindering S&O invullen in de rubriek 'Afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk'. Het bedrag dat u mag invullen is gemaximeerd op de door u in dat aangiftetijdvak ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen, vermeerderd met het bedrag van de eindheffingen. Het bedrag dat u al in een eerder aangiftetijdvak als S&O-afdrachtvermindering in aanmerking hebt genomen komt daarop in mindering. Het bedrag dat u invult vermindert het eindbedrag van de aangifte (TotaalGeneraal) dat u moet betalen.

U mag de totaalbedragen naar boven afronden op hele euro's. De bedragen per werknemer mag u niet afronden.

Als u een loonheffingennummer hebt met verschillende subnummers, zoals L01 en L02, dan mag u de afdrachtverminderingen onderling verrekenen.

Hebt u aan het einde van het kalenderjaar een deel van de afdrachtvermindering S&O niet met uw aangiften loonheffingen kunnen verrekenen? Dan mag u het restant verrekenen met alle tijdvakken in het kalenderjaar waarop de S&O-verklaring betrekking heeft, als daar nog ruimte voor is. In dat geval kunt u een correctie indienen voor de eerder ingediende aangifte (zie hoofdstuk 14).

26.1.7 Correctie S&O-verklaring

U moet de loonkosten en de overige kosten en uitgaven voor speur- en ontwikkelingswerk, doorgeven aan RVO. Dat doet u digitaal via rvo*nlen uiterlijk binnen:

- 3 maanden na het einde van het kalenderjaar waarop de S&O-verklaring betrekking heeft
- 3 maanden na de afgifte van de laatste S&O-verklaring voor het kalenderjaar, als die verklaring in het daaropvolgende kalenderjaar is afgegeven

Als achteraf blijkt dat de loonkosten en overige kosten en uitgaven voor speur- en ontwikkelingswerk minder zijn dan wat in de S&O-verklaring staat, dan zal RVO de verklaring herzien. U krijgt dan van RVO een correctie S&O-verklaring. Hierin staat 1 correctiebedrag voor alle S&O-verklaringen van het kalenderjaar. Het bedrag van de correctie neemt u als negatieve afdrachtvermindering op in de aangifte loonheffingen over het tijdvak waarin de correctieverklaring is afgegeven, of in de aangifte over het daaropvolgende tijdvak. U dient dus geen correctie in over de al verstreken aangiftetijdvakken waarop de correctie S&O-verklaring betrekking heeft.

Einde inhoudingsplicht

Als uw inhoudingsplicht eindigt in een jaar waarop de S&O-verklaring betrekking heeft, moet u de S&O-uren en eventueel uw kosten en uitgaven binnen 1 kalendermaand na het einde van uw inhoudingsplicht doorgeven. Dat doet u schriftelijk bij RVO: Postbus 10073, 8000 GB Zwolle. Of per e-mail: wbso@rvo*nl
Uw inhoudingsplicht eindigt bijvoorbeeld als u uw onderneming staakt of bij een faillissement.

Meer informatie vindt u op rvo*nl/wbso.

26.2 Afdrachtvermindering zeevaart

In deze paragraaf lichten wij de volgende aspecten van de afdrachtvermindering zeevaart toe:

- afdrachtvermindering zeevaart toepassen (zie paragraaf 26.2.1)
- loon voor de afdrachtvermindering zeevaart (zie paragraaf 26.2.2)
- hoogte afdrachtvermindering zeevaart (zie paragraaf 26.2.3)
- duur afdrachtvermindering zeevaart (zie paragraaf 26.2.4)
- afdrachtvermindering zeevaart per loontijdvak toepassen (zie paragraaf 26.2.5)
- administratieve verplichtingen (zie paragraaf 26.2.6)
- samenloop met afdrachtvermindering S&O (zie paragraaf 26.2.7)
- afdrachtvermindering zeevaart verrekenen in de aangifte (zie paragraaf 26.2.8)

26.2.1 Afdrachtvermindering zeevaart toepassen

U kunt de afdrachtvermindering zeevaart toepassen als u loon betaalt aan zeevarenden. Een zeevarende is degene die als kapitein, scheepsofficier of scheepsgezel werkzaam is op een zeeschip.

Zeeschip

Er is sprake van een zeeschip als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- Op het schip is de Wet bemanning zeeschepen van toepassing.
- Het schip is op grond van voor Nederland geldende rechtsregels gerechtigd de vlag van het Koninkrijk te voeren.
- Het schip wordt voor een onderneming grotendeels op zee geëxploiteerd voor 1 van de volgende activiteiten:
  - het vervoer van zaken of personen in het internationale verkeer
  - het vervoer van zaken of personen voor het opsporen of exploiteren van natuurlijke rijkdommen op zee
  - sleep- en hulpverleningswerkzaamheden op zee aan schepen
  - baggerwerkzaamheden

Geen zeevarende voor de afdrachtvermindering zeevaart
De afdrachtvermindering zeevaart geldt niet voor werknemers die werken op:
- een schip dat gebruikt wordt voor de loodsdienst, voor de zeilvaart (tenzij het voldoet aan artikel 1, tweede lid, Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen) of in de havensleepdienst
- een baggerschip zonder eigen voortstuwing of dat niet is ingericht voor het vervoer van lading over zee
- een schip voor bedrijfsmatige visserij of sportvisserij
- een schip dat volgens geregelde passagiersdiensten vaart tussen havens in de EU, maar die zelf niet de nationaliteit hebben van 1 van de EU- of EER-landen

Tijdelijke regeling voor CCV's
De afdrachtvermindering zeevaart geldt tijdelijk ook voor zeevarenden die werken op een zeilend Commercial Cruising Vessel (CCV) dat is geregistreerd in een van de lidstaten van de EU of de EER en dat de vlag van een van die (lid)staten voert. Als aanvullende voorwaarde geldt dat deze zeevarenden aangemerkt moeten worden als werknemer voor de werknemersverzekeringen. Daarnaast moet het loon van die zeevarenden in Nederland onderworpen zijn aan een belasting naar het inkomen. De duur van deze maatregel voor CCV's is verlengd tot en met 31 december 2028.

Kortstondige arbeidsonderbreking
U kunt de afdrachtvermindering zeevaart ook toepassen als sprake is van een kortstondige arbeidsonderbreking. Bij ziekte van een zeevarende kunt u de afdrachtvermindering zeevaart toepassen gedurende de loondoorbetalingsverplichting. Daarnaast kunt u voor een zwangere zeevarende de afdrachtvermindering toepassen tijdens ziekte en tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof.
U toetst of sprake is van een zeevarende op het tijdstip dat u de loonbelasting/premie volksverzekeringen inhoudt (het genietingsmoment).

> **Let op**
> Onderbreekt de zeevarende de arbeid kortstondig vanwege ziekte of verlof? Dan mag u de afdrachtvermindering zeevaart alleen toepassen als de zeevarende in de periode sinds het laatste vakantieverlof (hieronder valt niet een verlof van één of enkele dagen) tot aan het moment van de kortstondige arbeidsonderbreking, meer dan helft van de werktijd heeft gewerkt op een zeeschip dat op grond van voor Nederland geldende rechtsregels gerechtigd is de vlag van het Koninkrijk te voeren.

26.2.2 Loon voor de afdrachtvermindering zeevaart
U berekent de afdrachtvermindering zeevaart over het loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen (kolom 14 van de loonstaat) van de kwalificerende werknemers (zie hiervóór onder 'Begrip werknemer'), voor zover dat loon uit tegenwoordige dienstbetrekking betreft.

26.2.3 Hoogte afdrachtvermindering zeevaart
De afdrachtvermindering zeevaart is een percentage van het loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen (kolom 14 van de loonstaat) verminderd met het loon uit vroegere dienstbetrekking van de zeevarende in het betreffende loontijdvak.

Bij zeevarenden op schepen bestemd voor baggerwerkzaamheden, is alleen het deel van het loon dat is toe te rekenen aan vervoer van opgebaggerd materiaal over zee, loon voor de afdrachtvermindering zeevaart. Bij zeevarenden op schepen bestemd voor sleep- en hulpverleningswerkzaamheden, is alleen het deel van het loon dat is toe te rekenen aan sleep- en hulpverleningswerkzaamheden op zee, loon voor de afdrachtvermindering zeevaart.

Er gelden afzonderlijke percentages voor:
- zeevarenden die in Nederland of in een ander EU- of EER-land wonen (40%)
- zeevarenden die niet in Nederland of in een ander EU- of EER-land wonen, maar wel in Nederland aan loonbelasting onderworpen zijn of premieplichtig zijn voor de volksverzekeringen (10%). Voor de afdrachtvermindering zeevaart is het niet van belang of de zeevarende daadwerkelijk loonbelasting of premie volksverzekeringen verschuldigd is in Nederland.

26.2.4 Duur afdrachtvermindering zeevaart

De afdrachtvermindering zeevaart geldt zolang u aan de voorwaarden voldoet.

26.2.5 Afdrachtvermindering zeevaart per loontijdvak toepassen

De afdrachtvermindering zeevaart stelt u per loontijdvak vast. Als het loon deels betrekking heeft op een periode waarin de werknemer als zeevarende werkte en deels op een periode waarin hij niet als zodanig werkte, moet u dit loon evenredig aan die perioden toerekenen. U moet bij de loonadministratie de gegevens bewaren waaruit blijkt op welke periode(n) het loon betrekking heeft en hoe u het loon evenredig hebt toegerekend.

Loon na einde dienstbetrekking

Het kan voorkomen dat u loon betaalt aan een werknemer die op het tijdstip dat u de loonbelasting/premie volksverzekeringen inhoudt (het genietingsmoment) geen zeevarende meer is. Als u kunt aantonen dat het loon betrekking heeft op een periode waarin de werknemer als zeevarende werkte, mag u ook op dit loon de afdrachtvermindering zeevaart toepassen.

26.2.6 Administratieve verplichtingen

U moet de volgende gegevens registreren en bij de loonadministratie bewaren:
- hoeveel afdrachtvermindering u per zeevarende per aangifte loonheffingen hebt toegepast
- de namen, geboortedatums en de nummers van de monsterboekjes van de zeevarenden voor wie u de afdrachtvermindering zeevaart hebt toegepast
- de periode of perioden waarin de zeevarende aangemonsterd was aan boord van een zeeschip
- de naam en de roepnaam van het zeeschip of de zeeschepen waarop de zeevarende aangemonsterd is geweest
- kopieën van de monsterrollen en per zeevarende de wijzigingen op de monsterrol (op chronologische volgorde)
- kopieën van zeebrieven (op chronologische volgorde)
- het percentage van de afdrachtvermindering dat per zeevarende van toepassing is
- de berekening van de afdrachtvermindering

26.2.7 Samenloop met afdrachtvermindering S&O

U kunt de afdrachtvermindering zeevaart niet toepassen op loon waarop u de afdrachtvermindering S&O al toepast.

26.2.8 Afdrachtvermindering zeevaart verrekenen in de aangifte

In de aangifte loonheffingen vult u het totale bedrag van de afdrachtvermindering zeevaart per aangiftetijdvak in in de rubriek 'Afdrachtvermindering zeevaart'. Het bedrag dat u mag invullen is gemaximeerd op de door u in dat aangiftetijdvak ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen, vermeerderd met het bedrag van de eindheffingen. Het bedrag dat u invult vermindert het eindbedrag van de aangifte (TotaalGeneraal) dat u moet betalen.

Als u een loonheffingennummer hebt met verschillende subnummers, zoals L01 en L02, dan mag u de afdrachtverminderingen onderling verrekenen.

Geen doorschuifregeling

Het kan voorkomen dat het totaal van de ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen en eindheffing in een bepaald aangiftetijdvak lager is dan het totale bedrag aan afdrachtverminderingen waarop u in dat tijdvak recht hebt. Omdat het bedrag van de loonbelasting/premie volksverzekeringen en eindheffing per saldo nooit negatief kan zijn, kunt u in zo'n geval een deel van de afdrachtvermindering niet benutten. U mag een onbenut deel van de afdrachtvermindering zeevaart niet in een ander tijdvak verrekenen.

27 Loonkostenvoordelen

In de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) staan een aantal tegemoetkomingen in de loonkosten voor werkgevers. Vanaf 2025 kent de Wtl alleen nog loonkostenvoordelen (LKV), zie paragraaf 27.1.
Tot en met 2024 stond ook het lage-inkomensvoordeel (LIV) in de Wtl.

Voor informatie over het LIV, zie het Handboek Loonheffingen 2025, versie oktober, zie paragraaf 27.2.

27.1 Loonkostenvoordelen

De loonkostenvoordelen hebben als doel kwetsbare groepen werknemers betere kansen op de arbeidsmarkt te geven.

Vanaf 2026 zijn er nog 3 loonkostenvoordelen:
- het LKV arbeidsgehandicapte werknemer
- het LKV doelgroep banenafspraak
- het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Hebt u werknemers in dienst die (deels) arbeidsongeschikt zijn? Of werknemers die zijn opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafspraak ? Dan hebt u misschien recht op 1 van deze loonkostenvoordelen. Per loonkostenvoordeel verschillen de voorwaarden om ervoor in aanmerking te komen, zie paragraaf 27.1.1.

Overgangsrecht
U kunt over 2026 ook nog recht hebben op het LKV oudere werknemer en op het LKV banenafspraak en scholingsbelemmerden. Daarvoor geldt overgangsrecht. LKV oudere werknemer en LKV banenafspraak en scholingsbelemmerden over 2025 betalen wij regulier in 2026 uit.

Overgangsrecht LKV oudere werknemer
Het LKV oudere werknemer is met ingang van 2026 afgeschaft. Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 geldt overgangsrecht als aan de voorwaarden voor het LKV oudere werknemer is voldaan. Voor deze dienstbetrekkingen vindt de laatste uitbetaling van het LKV oudere werknemer over 2026 plaats in 2027. Meer informatie over het LKV oudere werknemer leest u in het Handboek Loonheffingen 2025, versie oktober, paragraaf 27.1.1.

Overgangsrecht LKV banenafspraak en scholingsbelemmerden
Het LKV doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden is met ingang van 1 januari 2026 gewijzigd in het LKV doelgroep banenafspraak. Zie paragraaf 27.1.1. voor meer informatie over het LKV doelgroep banenafspraak. Het LKV doelgroep banenafspraak geldt niet voor:
- scholingsbelemmerden
- werknemers met een indicatie beschut werk op grond van de Participatiewet die ondanks die indicatie bij een reguliere werkgever werken

U kunt op grond van het overgangsrecht voor deze werknemers het LKV nog wel krijgen als:
- de dienstbetrekking met u vóór 2026 is begonnen, en
- u voor deze werknemers beschikt over een geldige doelgroepverklaring banenafspraak en scholingsbelemmerden, en
- u deze doelgroepverklaring in uw administratie bewaart.

U kunt voor deze werknemers in de aangifte loonheffingen het LKV doelgroep banenafspraak aanvragen. U krijgt dat LKV voor de resterende duur van het LKV doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden. Meer over het LKV banenafspraak en scholingsbelemmerden leest u in paragraaf 27.1.1 van het Handboek Loonheffingen, versie oktober 2025.

In de volgende paragrafen leest u:
- welke voorwaarden voor de verschillende loonkostenvoordelen gelden (zie paragraaf 27.1.1)
- hoe hoog de loonkostenvoordelen zijn (zie paragraaf 27.1.2)
- wat u moet doen om de loonkostenvoordelen te krijgen (zie paragraaf 27.1.3)
- wanneer u de loonkostenvoordelen uitbetaald krijgt (zie paragraaf 27.1.4)

27.1.1 Voorwaarden voor de loonkostenvoordelen

In deze paragraaf leest u welke voorwaarden gelden voor:
- het LKV arbeidsgehandicapte werknemer
- het LKV doelgroep banenafspraak
- het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Voorwaarden LKV arbeidsgehandicapte werknemer

U hebt recht op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer als u een werknemer in dienst neemt die voldoet aan alle volgende voorwaarden. De werknemer:
- is verzekerd voor 1 of meer werknemersverzekeringen.
- heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- is in de 6 maanden voorafgaand aan indiensttreding bij u, niet bij u in dienst geweest.
- voldoet aan 1 van de volgende voorwaarden:
  - De werknemer heeft in de maand voorafgaand aan indiensttreding bij u recht op een WIA-uitkering of op een uitkering uit een EU-land, een EER-land of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering.

    Let op 1

    Het Verenigd Koninkrijk is geen EU-land meer. Een Engelse uitkering voorafgaand aan de indiensttreding voldoet dus niet meer.

  - De werknemer komt bij u in dienst binnen 5 jaar na de dag waarop de wachttijd (of het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) is geëindigd, en voldoet aan de volgende voorwaarden:
    - UWV heeft in een arbeidskundig onderzoek vastgesteld dat de werknemer op de 1e dag na afloop van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) voor minder dan 35% arbeidsongeschikt was en niet in staat zijn eigen of ander passend werk te doen bij de werkgever bij wie de werknemer die dag nog in dienst was.
    - De werknemer was 11 weken voor het einde van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) nog in dienst bij dezelfde werkgever als toen de werknemer ziek werd.
  - De werknemer had voor 1 januari 2006 recht op een WAO- of Waz-uitkering en was daarom arbeidsgehandicapt op grond van de Wet REA. En de werknemer zou in de kalendermaand voorafgaand aan indiensttreding bij u, om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.

Verder geldt:
- U hebt voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Meer over het aanvragen van de doelgroepverklaring en het invullen van de aangifte leest u in paragraaf 27.1.3.

Voldoen u en de werknemer aan alle bovenstaande voorwaarden? Dan begint het recht op het loonkostenvoordeel te lopen vanaf het moment dat de werknemer bij u in dienst komt. U hebt voor deze werknemer maximaal 3 jaar recht op het loonkostenvoordeel. Maar uiterlijk tot de werknemer de AOW-leeftijd bereikt.

Begint of eindigt de periode van het loonkostenvoordeel gedurende het aangiftetijdvak dan tellen voor het bepalen van het loonkostenvoordeel het volledige SV-loon en alle verloonde uren van dat aangiftetijdvak mee.

Werkt de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd door, dan hebt u nog recht op het loonkostenvoordeel tot en met het aangiftetijdvak waarin de werknemer die leeftijd bereikt. Behalve als de werknemer de AOW-leeftijd bereikt op de 1e dag van het aangiftetijdvak. Dan hebt u voor dat tijdvak geen recht meer op het loonkostenvoordeel.

Wordt het dienstverband tijdens de looptijd van het loonkostenvoordeel onderbroken? Dan kunt u daarna voor deze werknemer weer recht hebben op het loonkostenvoordeel. De voorwaarde dat de werknemer niet bij u in dienst is geweest in de 6 maanden voorafgaand aan indiensttreding bij u, geldt dan niet. De looptijd van het loonkostenvoordeel wordt door de onderbreking niet verlengd.

Voorwaarden LKV doelgroep banenafspraak

Op 1 januari 2026 zijn verschillende onderdelen van de Wet banenafspraak in werking getreden. Daardoor is het LKV doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden op de volgende punten gewijzigd:

- De naam van dit LKV is gewijzigd in 'LKV doelgroep banenafspraak'.
- De doelgroepverklaring voor dit LKV is afgeschaft.
- Het recht op het LKV doelgroep banenafspraak is structureel. Dit betekent dat de beperking van dit recht tot maximaal 3 jaar is vervallen. U kunt dit LKV vanaf 2026 krijgen voor de periode waarin de werknemer is opgenomen in het doelgroepregister banenafspraak en zolang de dienstbetrekking duurt.

U hebt recht op het LKV doelgroep banenafspraak als een werknemer bij u in dienst is die voldoet aan alle volgende voorwaarden. De werknemer:

- is verzekerd voor 1 of meer werknemersverzekeringen.
- heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- is opgenomen in het doelgroepregister banenafspraak.

UWV beheert het doelgroepregister. Het doelgroepregister is per 2026 gewijzigd. Om te beoordelen of u voor uw werknemer het LKV doelgroep banenafspraak kunt aanvragen, raadpleegt u het doelgroepregister via het werkgeversportaal op uwv*nl Meer informatie over het doelgroepregister en de wijzigingen per 2026 vindt u op uwv*nl/doelgroepregister.

U krijgt het LKV doelgroep banenafspraak niet automatisch als een werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. Om het LKV doelgroep banenafspraak te krijgen moet u dat LKV aanvragen in uw aangiften loonheffingen. Meer over het invullen van de aangifte leest u in paragraaf 27.1.3.

Voldoen u en de werknemer aan alle bovenstaande voorwaarden? Dan hebt u recht op het loonkostenvoordeel, zolang de dienstbetrekking duurt. Maar uiterlijk tot de werknemer de AOW-leeftijd bereikt.

Werkt de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd door, dan hebt u nog recht op het loonkostenvoordeel tot en met het aangiftetijdvak waarin de werknemer die leeftijd bereikt. Behalve als de werknemer de AOW-leeftijd bereikt op de 1e dag van het aangiftetijdvak. Dan hebt u voor dat tijdvak geen recht meer op het loonkostenvoordeel.

Voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Van herplaatsen is sprake als een arbeidsgehandicapte werknemer weer geheel of gedeeltelijk voor u gaat werken, in zijn eigen functie of in een andere functie. U hebt recht op het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer als u een arbeidsgehandicapte werknemer herplaatst die voldoet aan alle volgende voorwaarden. De werknemer:

- is verzekerd voor 1 of meer werknemersverzekeringen.
- heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- voldoet aan 1 van de volgende voorwaarden:
  - De werknemer hervat in de wachttijd van de WIA-uitkering, of van een uitkering uit een EU-land, een EER-land of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering, weer geheel of gedeeltelijk de eigen arbeid of gaat geheel of gedeeltelijk in een andere functie voor u werken. De werknemer heeft na de wachttijd recht op een WIA-uitkering of op een uitkering uit een EU-land, een EER-land of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering.
  - De werknemer heeft in de maand voor herplaatsing recht op een WIA-uitkering of op een uitkering uit een EU-land, een EER-land of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering.
  - De werknemer had voor 1 januari 2006 recht op een WAO- of Waz-uitkering en was daarom arbeidsgehandicapt op grond van de Wet REA. In de kalendermaand voor herplaatsing zou de werknemer om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.

    Let op 2

    Het Verenigd Koninkrijk is geen EU-land meer. Voor de eerste twee onderdelen van deze voorwaarde voldoet een Engelse uitkering daarom niet meer.

Verder geldt:

- U hebt voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Meer over het aanvragen van de doelgroepverklaring en het invullen van de aangifte leest u bij paragraaf 27.1.3.

Voldoen u en de werknemer aan alle bovenstaande voorwaarden? Dan begint het recht op het loonkostenvoordeel bij herplaatsing na de wachttijd te lopen vanaf het moment dat u de werknemer herplaatst. U hebt voor deze werknemer maximaal 1 jaar recht op het loonkostenvoordeel. Maar uiterlijk tot de werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Als u een werknemer gedurende de wachttijd herplaatst, vangt het recht op LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer aan na afloop van de wachttijd. Vanaf deze datum hebt u voor de werknemer maximaal 1 jaar recht op het loonkostenvoordeel. Maar uiterlijk tot de werknemer de AOW-leeftijd bereikt.

Begint of eindigt de periode van het loonkostenvoordeel gedurende het aangiftetijdvak dan tellen voor het bepalen van het loonkostenvoordeel het volledige SV-loon en alle verloonde uren van dat aangiftetijdvak mee.

Werkt de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd door, dan hebt u nog recht op het loonkostenvoordeel tot en met het aangiftetijdvak waarin de werknemer die leeftijd bereikt. Behalve als de werknemer de AOW-leeftijd bereikt op de 1e dag van het aangiftetijdvak. Dan hebt u voor dat tijdvak geen recht meer op het loonkostenvoordeel.

Wordt het dienstverband tijdens de looptijd van het loonkostenvoordeel onderbroken? Dan kunt u daarna voor deze werknemer weer recht hebben op het loonkostenvoordeel. De looptijd van het loonkostenvoordeel wordt door de onderbreking niet verlengd.

Recht op loonkostenvoordelen bij WSW-arbeid en arbeid op grond van de Participatiewet
In de aangifte loonheffingen is het nodig om een onderverdeling te maken naar de verschillende vormen van WSW-arbeid en arbeid op grond van de Participatiewet. Als de werknemer is opgenomen in het doelgroepregister is de vorm van WSW-arbeid bepalend voor het recht op loonkostenvoordeel. Voor de verschillende WSW-werkvormen gelden de codes aard arbeidsverhouding 21 t/m 23. Code 24 ziet op beschut werk als bedoeld in de Participatiewet en is nodig voor het onderscheid met beschut werk bij code 21 (op grond van de WSW). Voor meer informatie over de codes aard arbeidsverhouding zie paragraaf 29.13.

Vanaf 2026 kan recht op loonkostenvoordeel bestaan als code 22 of 23 van toepassing is. Er bestaat geen recht op loonkostenvoordeel als code 21 of 24 van toepassing is.

Samenloop van loonkostenvoordelen
Hebt u voor dezelfde werknemer tegelijk recht op meer dan 1 loonkostenvoordeel? Dan vraagt u ze in uw aangifte allemaal aan. Per loonkostenvoordeel wordt dan berekend op welk bedrag u voor de werknemer recht hebt. U krijgt vervolgens alleen het hoogste bedrag uitbetaald. Hebt u op grond van overgangsrecht recht op het LKV oudere werknemer en hebt u recht op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer en zijn de berekende bedragen even hoog, dan krijgt u alleen het LKV oudere werknemer. Zie voor de hoogte van de loonkostenvoordelen paragraaf 27.1.2.

> **Let op 3**
> De looptijd van een loonkostenvoordeel wordt niet verlengd. Ook niet als u door de samenloop van loonkostenvoordelen een loonkostenvoordeel niet krijgt uitbetaald omdat u een ander loonkostenvoordeel krijgt.

U neemt een onderneming over
Neemt u een onderneming geheel of gedeeltelijk over waardoor sprake is van een overgang van onderneming? En hebt u daarbij werknemers overgenomen voor wie de overdragende werkgever recht had op 1 of meer loonkostenvoordelen én waarvan de doelgroepverklaring nog geldig is? Dan gaat het recht op het loonkostenvoordeel vanaf dat moment voor de resterende duur naar u over. Om het loonkostenvoordeel over 2026 te krijgen moet u als verkrijgende werkgever (een kopie van) de doelgroepverklaring van de overgenomen werknemer in uw administratie opnemen en voor of op 1 mei 2027 het desbetreffende LKV aanvragen in uw aangiften loonheffingen. Dit kan ook door het indienen van een correctie voor of op 1 mei 2027. Dat dit recht overgaat geldt sinds de uitspraak van de Hoge Raad van 24 mei 2024, voor zover de beschikking Wtl op die datum nog niet onherroepelijk vaststond.

> **Let op 4**
> Van overgang van onderneming is sprake bij een fusie of splitsing, maar bijvoorbeeld ook bij het inbrengen van een eenmanszaak of vennootschap onder firma in een bv. Bij een doorstart of overname na een faillissement is er meestal geen sprake van overgang van onderneming. Voor meer informatie over een overgang van onderneming, zie paragraaf 2.5.

27.1.2 Hoogte van de loonkostenvoordelen

Hebt u voor een werknemer recht op 1 van de loonkostenvoordelen? Dan krijgt u van ons een bedrag per verloond uur (zie paragraaf 27.2). Dat bedrag is niet voor alle loonkostenvoordelen gelijk.

Hoeveel loonkostenvoordeel u krijgt, hangt af van hoeveel verloonde uren de werknemer heeft en om welk loonkostenvoordeel het gaat. De bedragen voor 2026, die in 2027 worden uitbetaald, zijn:

Loonkostenvoordeel	**Bedrag per verloond uur**	**Maximum-bedrag per jaar**	**Maximaal aantal jaren dat u het LKV voor dezelfde werknemer mag aanvragen vanaf datum indiensttreding**	**Doelgroep-verklaring**
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3	Ja
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1	Ja
Doelgroep banenafspraak *Voor alle dienstbetrekkingen waarvoor de werknemer is ingeschreven in het doelgroepregister*	€ 1,01	€ 2.000	Geen maximum. Zolang de dienstbetrekking duurt	Nee

Loonkostenvoordeel (overgangsrecht)	**Bedrag per verloond uur**	**Maximum-bedrag per jaar**	**Maximaal aantal jaren dat u het LKV voor dezelfde werknemer mag aanvragen vanaf datum indiensttreding**	**Doelgroep-verklaring**
Oudere werknemer *Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024*	€ 3,05	€ 6.000	3	Ja
Doelgroep banenafspraak en scholings-belemmerden *Voor dienstbetrekking die zijn begonnen vóór 1 januari 2026*	€ 1,01	€ 2.000	3	Ja

Heeft een werknemer 2 of meer inkomstenverhoudingen (zie paragraaf 3.4) bij u? Bijvoorbeeld omdat u hem onder verschillende loonheffingensubnummers verloont? Dan bepaalt het aantal verloonde uren van al zijn inkomstenverhoudingen samen op hoeveel loonkostenvoordeel u voor hem recht hebt.

27.1.3 Wat moet u doen om de loonkostenvoordelen te krijgen?

Neemt u een werknemer in dienst of herplaatst u een werknemer? En hebt u voor die werknemer volgens u recht op 1 of meer loonkostenvoordelen? Dan vraagt u het loonkostenvoordeel aan in uw aangifte loonheffingen. Het LKV arbeidsgehandicapte werknemer en het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer kunt u aanvragen in uw aangifte loonheffingen zodra u een doelgroepverklaring van uw werknemer hebt. Voor het aanvragen van het LKV doelgroep banenafspraak is geen doelgroepverklaring nodig.

In de doelgroepverklaring staat voor welk loonkostenvoordeel de verklaring is afgegeven en de voorwaarden waaraan uw werknemer voldoet.

Hoe komt u aan een doelgroepverklaring?
Uw werknemer kan zelf een doelgroepverklaring aanvragen en daarbij aangeven dat u automatisch een kopie moet krijgen. De werknemer kan ook zelf een kopie aan u geven. Als uw werknemer u daarvoor machtigt, kunt u de doelgroepverklaring ook zelf aanvragen. U of uw werknemer vraagt de doelgroepverklaring aan bij UWV.

> **Let op 1**
> Ook als uw werknemer een uitkering uit een EU-land, een EER-land of Zwitserland krijgt, dan vraagt u of uw werknemer de doelgroepverklaring aan bij UWV. Het Verenigd Koninkrijk is geen EU-land meer. Een Engelse uitkering voorafgaand aan de indiensttreding voldoet dus niet meer.

Uw werknemer is niet verplicht om de doelgroepverklaring aan te vragen. Als u of uw werknemer een doelgroepverklaring wilt aanvragen, moet u of uw werknemer dat doen binnen 3 maanden na de datum van indiensttreding bij u of waarop u de werknemer herplaatst. Als u een werknemer gedurende de wachttijd herplaatst, vraagt u of uw werknemer binnen drie maanden na afloop van de wachttijd een doelgroepverklaring aan. Doet u of uw werknemer dat niet of later, dan wordt geen doelgroepverklaring meer afgegeven. En u hebt dan geen recht op het loonkostenvoordeel.

U bewaart de doelgroepverklaring bij de loonadministratie.

Meer informatie over het aanvragen van een doelgroepverklaring vindt u op uwv*nl

Loonkostenvoordelen aanvragen in uw aangifte
In uw aangiften loonheffingen over 2026 kunt u aangeven welk loonkostenvoordeel u voor de werknemer wilt aanvragen. Dat kunnen er voor dezelfde werknemer meer dan 1 zijn. Hoe u dit precies aangeeft, hangt af van uw softwarepakket. Om het loonkostenvoordeel over 2026 te krijgen moet u het desbetreffende LKV aanvragen in uw aangiften loonheffingen voor of op 1 mei 2027. U kunt het loonkostenvoordeel over 2026 ook aanvragen door voor of op 1 mei 2027 een correctie in te dienen.

Zolang u voor een werknemer nog geen kopie van de doelgroepverklaring hebt, mag u voor deze werknemer het LKV arbeidsgehandicapte werknemer of het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer niet aanvragen in uw aangifte. Geldt de doelgroepverklaring ook voor eerdere aangifte-tijdvakken, dan moet u die tijdvakken corrigeren om te voorkomen dat u een deel van het loonkosten-voordeel misloopt. Want de periode waarin u een LKV voor de werknemer mag aanvragen gaat lopen vanaf het moment dat de werknemer bij u in dienst komt, dat u de werknemer herplaatst of na afloop van de wachttijd.

> **Let op 2**
> UWV beoordeelt op basis van de polisadministratie en de afgegeven doelgroepverklaringen voor welke werknemers u recht hebt op het loonkostenvoordeel. Voor die werknemers krijgt u een bedrag per verloond uur, tot een maximumbedrag per jaar. Vul in uw aangifte dus het aantal verloonde uren goed in. Want anders loopt u het loonkostenvoordeel misschien voor een deel mis. Zie paragraaf 27.2.

27.1.4 Wanneer krijgt u de loonkostenvoordelen uitbetaald?
Als uit uw aanvragen in de aangiften loonheffingen over 2026 en de afgegeven doelgroepverklaringen blijkt dat u recht op loonkostenvoordelen hebt, betalen wij de loonkostenvoordelen over 2026 in 2027 automatisch aan u uit.

Dat uitbetalen gaat als volgt:

1 U krijgt vóór 15 maart 2027 een voorlopige berekening van de loonkostenvoordelen waar u voor uw werknemers recht op hebt. De berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over aangiftetijdvakken van 2026 die u tot en met 31 januari 2027 hebt gedaan.
2 Bent u het niet eens met de berekening of vindt u dat u ten onrechte geen voorlopige berekening hebt gekregen? Dat kan mogelijk komen doordat u onjuiste gegevens hebt aangegeven. In dat geval kunt u tot en met 1 mei 2027 correcties over 2026 verzenden. Die nemen we nog mee in de definitieve berekening van uw loonkostenvoordelen. Deze datum is een wettelijke uiterste datum. Correcties die u na 1 mei 2027 verzendt neemt UWV daarom niet mee bij de definitieve berekening van het loonkostenvoordeel. Deze correcties worden wel verwerkt in de polisadministratie en worden nog wel gebruikt voor andere processen, zoals het vaststellen van het recht op uitkering van de werknemer. Kloppen uw aangiften wel, neem dan contact op met UWV Telefoon Werkgevers 088 - 898 92 95.
3 Wij sturen u de beschikking met de definitieve berekening van uw loonkostenvoordelen. Dat doen wij vóór 1 augustus 2027, op basis van de gegevens die we van UWV krijgen. Tegen deze beschikking kunt u bezwaar maken. Bij de beoordeling van uw bezwaarschrift wordt alleen rekening gehouden met de correcties die u tot en met 1 mei 2027 hebt verzonden.
4 Wij betalen uiterlijk op 12 september 2027 uw loonkostenvoordeel uit.

U krijgt 1 voorlopige en 1 definitieve berekening. Daarbij hoort een overzicht van al uw loonkostenvoordelen en de werknemers voor wie u recht hebt op loonkostenvoordelen. Per werknemer ziet u ook of u meer dan 1 inkomstenverhouding met de werknemer hebt en of de werknemer onder verschillende loonheffingensubnummers valt.

Hebt u voor meerdere werknemers recht op hetzelfde loonkostenvoordeel of hebt u voor meerdere werknemers recht op verschillende loonkostenvoordelen? Dan vindt u dat allemaal terug in de voorlopige en definitieve berekening. Hebt u voor een werknemer recht op verschillende loonkostenvoordelen? Dan betalen wij u 1 loonkostenvoordeel uit. U krijgt alleen het loonkostenvoordeel voor de werknemer uitbetaald waarvoor het bedrag waar u recht op hebt het hoogst is.

U krijgt uw loonkostenvoordelen in 1 bedrag uitbetaald. We maken het bedrag aan ú over, niet aan uw werknemer. We gebruiken daarvoor het rekeningnummer dat hoort bij het loonheffingennummer met het laagste subnummer (meestal is dat L01). Hebben wij bij dat loonheffingensubnummer geen rekeningnummer van u? Dan krijgt u van ons een formulier waarmee u dit rekeningnummer aan ons kunt doorgeven. Moet u nog bedragen aan ons betalen? Dan kunnen wij uw loonkostenvoordeel daarmee verrekenen.

Wijzen wij uw aanvraag voor 1 of meer loonkostenvoordelen af?
Dan voldoet u niet aan alle voorwaarden. U krijgt wel een voorlopige en definitieve berekening. Hierin ziet u voor wie we uw aanvraag hebben afgewezen.

27.2 Verloonde uren

Voor het LKV is het aantal verloonde uren dat u in uw aangifte hebt ingevuld belangrijk. Bij de berekening van de hoogte van het LKV wordt uitgegaan van de verloonde uren in de polisadministratie. Controleer of u het juiste aantal verloonde uren hebt opgegeven. Zo nee, corrigeer voor de toekenning van LKV over 2025 uw aangiften dan uiterlijk 1 mei 2026. Voor de toekenning van LKV over 2026 kunt u tot en met 1 mei 2027 uw aangiften loonheffingen corrigeren.

Meer informatie over verloonde uren vindt u in paragraaf 29.9.

28 Gemoedsbezwaarden

Werknemers en werkgevers kunnen gemoedsbezwaard zijn. Dat wil zeggen dat zij door een levensovertuiging bezwaar hebben tegen elke vorm van verzekeren. Een gemoedsbezwaarde kan bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB) ontheffing vragen van de verplichtingen op grond van 1 of meer van de volksverzekeringen (AOW, Anw, Wlz) en alle werknemersverzekeringen (ZW, WAO, WIA, WW). Voor de Zorgverzekeringswet (Zvw) kan geen aparte ontheffing worden aangevraagd. Maar als een gemoedsbezwaarde werknemer ontheffing heeft voor de Wlz, geldt de ontheffing automatisch ook voor de Zvw.

Voor werknemers en werkgevers met een 'Ontheffing wegens gemoedsbezwaren' van de SVB gelden speciale regels voor de premie volksverzekeringen, de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Het gaat in dit hoofdstuk om de volgende situaties of een combinatie ervan:

- Uw werknemer heeft een ontheffing voor 1 of meer verzekeringen (zie paragraaf 28.1).
- U hebt een ontheffing voor 1 of meer verzekeringen (zie paragraaf 28.2).

In dit hoofdstuk vindt u ook informatie over de loonkostenvoordelen (zie paragraaf 28.3) en over de aangifte loonheffingen en de jaaropgaaf (zie paragraaf 28.4).

Ontheffing wegens gemoedsbezwaren
Werknemers en werkgevers die gemoedsbezwaren hebben tegen elke vorm van verzekeren, kunnen bij de SVB een formulier 'Verklaring van gemoedsbezwaren' indienen. De SVB beoordeelt het verzoek en geeft dan een 'Ontheffing wegens gemoedsbezwaren' af. In de ontheffing staat voor welke verzekeringen de ontheffing geldt.

Voor de volksverzekeringen kunt u ontheffing krijgen voor 1 of meer verzekeringen. Voor de werknemersverzekeringen geeft de SVB sinds 2011 alleen nog maar ontheffingen af voor alle werknemersverzekeringen. Ontheffingen die de SVB of UWV vóór 2011 voor 1 of meer werknemersverzekeringen heeft afgegeven, blijven geldig, totdat ze verlopen of worden ingetrokken.

De SVB geeft de ontheffingsgegevens door aan een aantal instanties die bij de ontheffing betrokken zijn: het CAK, UWV, de Belastingdienst en het Waarborgfonds Motorrijtuigenverkeer.

Meer informatie over gemoedsbezwaren en het aanvragen van een ontheffing vindt u op svb*nl

28.1 Werknemer heeft een ontheffing voor 1 of meer verzekeringen

Een werknemer kan gemoedsbezwaard zijn voor:

- de volksverzekeringen en de Zvw (zie paragraaf 28.1.1)
- de werknemersverzekeringen (zie paragraaf 28.1.2)

28.1.1 Werknemer is gemoedsbezwaard voor de volksverzekeringen en de Zvw

Als uw werknemer van de SVB een ontheffing heeft voor 1 of meer volksverzekeringen, moet u premievervangende loonbelasting inhouden in plaats van premie volksverzekeringen. De premievervangende loonbelasting is net zo hoog als de premie volksverzekeringen die zij vervangt. U houdt dus gewoon het bedrag in uit de tabel loonbelasting/premie volksverzekeringen die voor de werknemer van toepassing is.

In de meeste gevallen betaalt u werkgeversheffing Zvw. In een aantal gevallen houdt u bijdrage Zvw in op het nettoloon van uw werknemers (zie paragraaf 8.2 voor meer informatie). Als uw werknemer een ontheffing heeft voor de Wlz – en daarmee automatisch ook een ontheffing voor de Zvw – zijn er dus 2 situaties mogelijk:

- U moet werkgeversheffing Zvw betalen (zie paragraaf 8.2.1). In dat geval is er geen sprake van bijdragevervangende loonbelasting. U betaalt de werkgeversheffing Zvw en verwerkt deze op dezelfde manier in de aangifte loonheffingen als bij een niet-gemoedsbezwaarde werknemer.
- U moet bijdrage Zvw inhouden op het nettoloon van uw werknemer (zie paragraaf 8.2.2). U houdt dan bijdragevervangende loonbelasting in, in plaats van de bijdrage Zvw. De bijdragevervangende loonbelasting is net zo hoog als de bijdrage Zvw die zij vervangt. U verwerkt deze bijdragevervangende loonbelasting op dezelfde manier in de aangifte loonheffingen als de ingehouden bijdrage Zvw bij een niet-gemoedsbezwaarde werknemer.

  Let op
  Ook als de ontheffing niet voor alle volksverzekeringen geldt, houdt u toch voor alle volksverzekeringen en voor de Zvw premievervangende en bijdragevervangende loonbelasting in.

Zie paragraaf 28.4 voor meer informatie over het verwerken van de premie- en bijdragevervangende loonbelasting in de aangifte loonheffingen en op de jaaropgaaf.

28.1.2 Werknemer is gemoedsbezwaard voor de werknemersverzekeringen

U betaalt de premies werknemersverzekeringen. Die verwerkt u op dezelfde manier in de aangifte loonheffingen als bij een niet-gemoedsbezwaarde werknemer (zie paragraaf 28.4).

Ook al is uw werknemer gemoedsbezwaard, u mag toch maximaal 50% van de premiecomponent WGA van de gedifferentieerde premie Whk die u als werkgever moet betalen, verhalen op zijn nettoloon (zie paragraaf 7.6.9).

28.2 U hebt een ontheffing voor 1 of meer verzekeringen

Een gemoedsbezwaarde werkgever kan zijn:

- een natuurlijk persoon
- een rechtspersoon

U kunt gemoedsbezwaard zijn voor:

- de volksverzekeringen en de Zvw (zie paragraaf 28.2.1)
- de werknemersverzekeringen (zie paragraaf 28.2.2)

Als u gemoedsbezwaard bent, hoeft u geen premie volksverzekeringen in te houden of premies werknemersverzekeringen te betalen. In plaats daarvan houdt u premievervangende loonbelasting in. U betaalt wel werkgeversheffing Zvw, maar u houdt geen bijdrage Zvw in. In plaats van bijdrage Zvw houdt u bijdragevervangende loonbelasting in.

28.2.1 U bent gemoedsbezwaard voor de volksverzekeringen en Zvw

Als u van de SVB een ontheffing hebt voor de volksverzekeringen, houdt u voor al uw werknemers premievervangende loonbelasting in, in plaats van premie volksverzekeringen. U betaalt wel werkgeversheffing Zvw, maar u houdt geen bijdrage Zvw in. In plaats van bijdrage Zvw houdt u bijdragevervangende loonbelasting in. Zie paragraaf 28.1.1 voor meer informatie.

Let op
Ook als de ontheffing niet voor alle volksverzekeringen geldt, houdt u toch voor alle volksverzekeringen premievervangende loonbelasting in.

Als u ondanks uw levensovertuiging toch premie volksverzekeringen en bijdrage Zvw wilt inhouden, kunt u dat bij de SVB aangeven. Voor werknemers die niet gemoedsbezwaard zijn, houdt u dan wel premie volksverzekeringen en bijdrage Zvw in.

28.2.2 U bent gemoedsbezwaard voor de werknemersverzekeringen

Als u van de SVB een ontheffing hebt voor de werknemersverzekeringen, betaalt u premievervangende loonbelasting in plaats van de premies werknemersverzekeringen. U moet de premievervangende loonbelasting zelf berekenen aan de hand van de rekenregels voor de premies werknemersverzekeringen.

Zie paragraaf 28.4 voor meer informatie over het verwerken van de premievervangende loonbelasting in de aangifte loonheffingen.

Ook al bent u gemoedsbezwaard, u mag toch maximaal 50% van de premievervangende loonbelasting (die in de plaats komt van de premiecomponent WGA van de gedifferentieerde premie Whk) verhalen op het nettoloon van uw werknemers (zie paragraaf 7.6.9). Het maakt niet uit of uw werknemers gemoedsbezwaard zijn of niet.

28.3 Loonkostenvoordelen

Hebt u te maken met een werknemer voor wie u recht hebt op 1 of meer loonkostenvoordelen? En bent u of is uw werknemer gemoedsbezwaard? Dan mag u de loonkostenvoordelen toch aanvragen in uw aangifte loonheffingen.

Zie paragraaf 27.1 voor meer informatie over de loonkostenvoordelen.

28.4 Aangifte loonheffingen en jaaropgaaf

Aangifte loonheffingen
Op de aangifte loonheffingen zijn geen aparte rubrieken opgenomen voor premie- of bijdragevervangende loonbelasting.

U handelt als volgt:
- De ingehouden premievervangende loonbelasting (in plaats van premie volksverzekeringen) vermeldt u in de rubriek ‘Ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen’.
- De ingehouden bijdragevervangende loonbelasting (in plaats van bijdrage Zvw) vermeldt u in de rubriek ‘Ingehouden bijdrage Zorgverzekeringswet’.
- De premievervangende loonbelasting (in plaats van premies werknemersverzekeringen) vermeldt u in de rubrieken voor de werknemersverzekeringen.
- De loonkostenvoordelen vraagt u aan bij de betreffende rubrieken.

Omdat de SVB en het CAK voor gemoedsbezwaarden een spaartegoed voor de AOW en de Zvw aanhouden, is het belangrijk dat u de premie- en bijdragevervangende loonbelasting in de juiste rubrieken vermeldt. Want het spaartegoed wordt gevuld met de ingehouden premie- en bijdragevervangende loonbelasting. Gemoedsbezwaarden kunnen voor hun zorgkosten een beroep doen op dit spaartegoed bij het CAK. Bij het bereiken van de AOW-leeftijd kunnen zij voor de AOW-uitkering een beroep doen op het spaartegoed bij de SVB.

Houdt u als gemoedsbezwaarde werkgever ook voor niet-gemoedsbezwaarde werknemers premievervangende loonbelasting in? Dan mogen die werknemers de ingehouden premievervangende loonbelasting (in plaats van premie volksverzekeringen) in hun aangifte inkomstenbelasting als ingehouden premie volksverzekeringen verrekenen.

Jaaropgaaf

Van belastingdienst*nl kunt u een Model jaaropgaaf downloaden. Wij hebben geen apart model voor gemoedsbezwaarde werknemers of werkgevers. Als u ons model of een eigen jaaropgaaf gebruikt, moet u de namen van de rubrieken 'ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen' en 'ingehouden bijdrage Zorgverzekeringswet' aanpassen. In plaats daarvan vermeldt u 'ingehouden loonbelasting/premievervangende loonbelasting' en 'ingehouden bijdragevervangende loonbelasting'. In die rubrieken vermeldt u de bedragen van de premievervangende loonbelasting en de bijdragevervangende loonbelasting. Bent u een gemoedsbezwaarde werkgever, dan vermeldt u bovendien onder 'totaal premies werknemersverzekeringen' de premievervangende loonbelasting.

29 Rubrieken van de aangifte loonheffingen

In dit hoofdstuk lichten wij een aantal rubrieken van de aangifte loonheffingen toe. Deze informatie stond eerder al wel in andere documentatie (zoals de Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen (voor softwareontwikkelaars) en de Toelichting foutmeldingen gegevens voor de werknemersverzekeringen), maar voor u als werkgever/inhoudingsplichtige willen wij deze informatie nu ook in dit handboek overzichtelijk vermelden. Waar wij in dit hoofdstuk spreken over 'werknemer' bedoelen wij ook 'uitkeringsgerechtigde'. Waar wij spreken over 'werkgever' bedoelen wij ook andere inhoudingsplichtigen, zoals uitkeringsinstanties.

Wij behandelen de volgende rubrieken:
- Adresgegevens, zie paragraaf 29.1
- Personeelsnummer, zie paragraaf 29.2
- Inkomstenperiode, zie paragraaf 29.3
- Code invloed verzekeringsplicht, zie paragraaf 29.4
- Contractindicaties, zie paragraaf 29.5
- Indicatie wachtgeld oude regeling, zie paragraaf 29.6
- Code incidentele inkomstenvermindering, zie paragraaf 29.7
- Loon uit overwerk, zie paragraaf 29.8
- Aantal verloonde uren, zie paragraaf 29.9
- Contractloon, zie paragraaf 29.10
- Contracturen per week, zie paragraaf 29.11
- Code soort inkomstenverhouding, zie paragraaf 29.12
- Code aard arbeidsverhouding, zie paragraaf 29.13
- Code loonbelastingtabel, zie paragraaf 29.14
- Vakantiebijslag, zie paragraaf 29.15
- Arbeidsvoorwaardenbedrag, zie paragraaf 29.16
- Code cao, zie paragraaf 29.17
- Indicatie publiekrechtelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, zie paragraaf 29.18
- Code Zorgverzekeringswet (Zvw), zie paragraaf 29.19
- Bijdrage Zvw: werkgeversheffing of ingehouden bijdrage, zie paragraaf 29.20
- Privégebruik auto: waarde privégebruik, werknemersbijdrage en code reden geen bijtelling, zie paragraaf 29.21
- 'Loon in geld', 'Waarde niet in geld uitgekeerd loon', 'Loon SV', 'Loon LB/PH', 'Ingehouden LB/PH' en 'Verrekende arbeidskorting', zie paragraaf 29.22
- Verzekeringsindicaties ZW, WW en WAO/IVA/WGA, zie paragraaf 29.23
- Loon belast volgens de tabel bijzondere beloningen, zie paragraaf 29.24
- Code fase indeling F&Z, zie paragraaf 29.25
- Indicatie deelname tijdspaarfonds, zie paragraaf 29.26
- Indicatie vervoer vanwege de werkgever, zie paragraaf 29.27
- Code reden einde arbeidsverhouding, zie paragraaf 29.28
- Verstrekte aanvulling op uitkering werknemersverzekeringen, zie paragraaf 29.29
- Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof, AWf, Whk en Ufo, zie paragraaf 29.30

29.1 Adresgegevens

Het gaat om het woonadres van de werknemer. Dat is in principe het woonadres dat de werknemer u heeft opgegeven met de (laatste) Opgaaf gegevens voor de loonheffingen, zie hierna. U moet deze gegevens wel controleren, zie paragraaf 2.3.3. Het kan namelijk zijn dat u uit andere informatie een ander (nieuwer) woonadres hebt. Dan geeft u dat adres op. Zo nodig kunt u de werknemer een nieuwe 'Opgaaf gegevens voor de loonheffingen' laten invullen.

Er zijn rubrieken voor 'Adres binnenland' en 'Adres buitenland'. 'Adres binnenland' is bedoeld voor de werknemer die in Nederland woont, 'Adres buitenland' is voor de werknemer die in het buitenland woont. De BES-eilanden zijn in dat opzicht ook buitenland.

> **Let op 1**
> Als de werknemer in Nederland woont mag u de adresgegevens niet invullen in de rubrieken voor 'Adres buitenland', ook niet als u daar dan landcode NL invult.

U kunt in de aangifte loonheffingen bij de adresgegevens ook een locatieomschrijving vermelden. Dat is een nadere aanduiding bij het woonadres dat u opgeeft. U vult dit alleen in als het woonadres met de andere gegevens (straatnaam, huisnummer, huisnummertoevoeging) niet compleet is.

> **Voorbeeld**
> Op het adres 'Waterparkstraat 24' wonen meerdere personen in verschillende woonboten. Uw werknemer woont in woonboot 'De Ark'. Als locatieomschrijving geeft u dan op 'Woonboot De Ark'.

Woonadres
De werknemer moet met het formulier Opgaaf gegevens voor de loonheffingen zijn adresgegevens aan u opgeven. De werknemer moet zijn woonadres in principe zelf vaststellen. Daarbij zijn omstandigheden van belang, zoals:
- Waar staat de woning die hij duurzaam ter beschikking heeft?
- Waar is het centrum van zijn maatschappelijke leven?
- Waar is hij ingeschreven in de basisregistratie persoonsgegevens?
- Waar verblijven zijn partner/echtgeno(o)t(e) en kinderen?
- Waar gaan de kinderen naar school?
- In welk land is hij lid van bijvoorbeeld een sportvereniging?
- Waar heeft hij zijn verzekeringen afgesloten?
- Wat zijn de wil en de intentie van de werknemer?

Het totaal van de relevante omstandigheden is bepalend voor de vaststelling waar iemand woont. Al deze omstandigheden moet de werknemer in ogenschouw nemen als hij zijn woonadres invult op het formulier Opgaaf gegevens voor de loonheffingen. Als de werknemer twijfelt waar hij woont, kan hij contact opnemen met zijn belastingkantoor.

> **Let op 2**
> Wij verlangen niet van u als werkgever dat u deze zaken toetst. Maar als de werknemer een adres invult waarvan u weet dat dat geen woonadres is, dan mag u dat adres niet in de aangifte loonheffingen opnemen. Zoals een postbusnummer of het adres van een camping of bungalowpark. U laat de adresvelden dan leeg.

Geen woonadres
Hebt u geen woonadres van de werknemer? Dan moet u het anoniementarief toepassen. Zie paragraaf 2.6.

29.2 Personeelsnummer

U moet het personeelsnummer gebruiken als u geen Burgerservicenummer (bsn) van de werknemer hebt. Dat is nodig om de inkomstenverhouding te kunnen identificeren in de polisadministratie bij UWV.

De inkomstenverhouding kenmerkt zich in de polisadministratie van UWV door 3 sleutelwaarden:
- het loonheffingennummer
- het nummer inkomstenverhouding
- het Burgerservicenummer (bsn)

Bij afwezigheid van het bsn neemt het personeelsnummer de functie van het bsn over, waardoor het personeelsnummer dan het sleutelgegeven vormt.

Het personeelsnummer is het nummer waaronder de persoon in uw administratie bekend is. Gebruikt u geen personeelsnummer? Dan moet u – bij afwezigheid van een bsn – een nummer als zodanig bepalen.

U moet dat personeelsnummer gebruiken zolang u geen bsn hebt. Als het bsn op enig moment wel bekend is, dan moet u (ten minste) nog eenmaal datzelfde personeelsnummer samen met het bsn opgeven. Daarna hoeft u het personeelsnummer niet meer op te geven. Vanaf dat moment krijgt het bsn namelijk de sleutelwaarde. Dat bsn wordt in polisadministratie, in combinatie met het gebruikte nummer inkomstenverhouding, gekoppeld aan het gebruikte personeelsnummer.

Let op 1
Wilt u een inkomstenverhouding van een eerder aangiftetijdvak waarin u alleen het personeelsnummer gebruikte corrigeren of intrekken? Dan handelt u als volgt:
- u gebruikt dát personeelsnummer in uw correctie. Deze werkwijze is altijd goed.

Of
- als u het bsn op de hiervoor geschreven wijze later alsnog hebt opgegeven (dus ten minste eenmalig samen met het personeelsnummer) dan mag u corrigeren met alleen het bsn. We hebben het personeelsnummer dan gekoppeld aan het later opgegeven bsn.

Let op 2
Als u een personeelsnummer opgeeft, omdat u geen bsn van de werknemer hebt, moet u het zogenoemde anoniementarief toepassen, zie paragraaf 2.6.

Uitzondering op het toepassen van het anoniementarief bij ontbreken bsn
Mogelijk heeft uw werknemer zijn bsn niet tijdig aan u gegeven. Wij kunnen een soepel standpunt innemen op de hoofdregel om het anoniementarief toe te passen. U kunt ons verzoeken om in te stemmen met het niet toepassen van het anoniementarief. U moet ons dan aantonen dat u en uw werknemer geen invloed hebben op het ontbreken van het bsn, zoals een (tijdelijke) vertraging van de afgifte van bsn's bij de gemeente. U moet uw verzoek schriftelijk doen bij ons.

Eerstedagsmelding
Doet u eerstedagsmelding? Gebruik dan in de aangifte loonheffingen hetzelfde personeelsnummer als dat u in de eerstedagsmelding gebruikte.

29.3 Inkomstenperiode

In de aangifte loonheffingen geeft u de werknemer op in een inkomstenverhouding. U geeft daarin ook indicaties en coderingen op die gelden voor een bepaalde periode in die inkomstenverhouding, de zogenoemde inkomstenperiode, zoals:
- Code soort inkomstenverhouding / inkomenscode
- Code aard arbeidsverhouding
- Code invloed verzekeringsplicht
- Code CAO
- Code reden geen bijtelling auto
- Code loonbelastingtabel
- Code verzekeringssituatie Zvw
- Code incidentele inkomstenvermindering
- Indicatie verzekerd WAO/IVA/WGA
- Indicatie arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- Indicatie aanvraag loonkostenvoordeel oudere werknemer
- Indicatie loonheffingskorting

Deze (en andere) codes en indicaties kunnen op enig moment in het aangiftetijdvak wijzigen. U geeft dan met een nieuwe (ingangs-)datum de nieuwe code of indicatie op. Veelal ondersteunt uw software u daarin. Er start dan op die datum een nieuwe inkomstenperiode. Alle codes en indicaties krijgen dan nieuwe 'Datum aanvang inkomstenperiode'. Codes en indicaties die u niet hebt gewijzigd blijven zoals ze waren.

Voor de 'Datum aanvang inkomstenperiode' gelden de volgende regels:
- er mogen geen twee inkomstenperiodes op dezelfde datum starten
- de datum ligt niet vóór datum aanvang inkomstenverhouding
- de datum ligt binnen het aangiftetijdvak

Hierop zijn twee uitzonderingen, zie hierna.

Uitzondering

In twee situaties mag de 'Datum aanvang inkomstenperiode' vóór het aangiftetijdvak liggen:

1 Er is sprake van een uitzendkracht (code aard arbeidsverhouding 11). Uitzendkrachten leveren hun werkbriefjes veelal achteraf in, waardoor ze het loon mogelijk in een latere aangifteperiode genieten. Uitzendbureaus mogen dan in die (latere) aangifte de Datum aanvang inkomstenperiode laten beginnen op de aanvangsdatum van het werkbriefje, dus vóór de aanvangsdatum van de aangifteperiode. Dit is een afspraak met de uitzendbranche om zo correctieberichten te voorkomen.

2 Voor uitkeringen op grond van sociale verzekeringswetten die met terugwerkende kracht worden toegekend. Dit geldt alleen voor UWV, de gemeente en voor de SVB. Dan mag eenmalig in het eerste aangiftetijdvak de Datum aanvang inkomstenperiode buiten het aangiftetijdvak liggen. Meer informatie hierover vindt u in de Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen.

29.4 Code invloed verzekeringsplicht

De code invloed verzekeringsplicht geeft de bijzondere omstandigheid aan die geldt voor het verzekerd zijn voor werknemersverzekeringen. U kunt kiezen uit de volgende situaties:

A Geen gezagsverhouding met echtgenoot of familie van de eigenaar of van de directeur-grootaandeelhouder (DGA)
Met 'echtgenoot' wordt hier ook bedoeld de voormalige echtgenoot, de geregistreerde partner of de ongehuwd meerderjarige met wie de eigenaar of DGA een gezamenlijke huishouding voert of in geval van de voormalig echtgenoot of geregistreerd partner een gezamenlijke huishouding voerde.
Onder 'ongehuwd meerderjarige' valt niet een bloedverwant in de ouder - kind relatie (1e graads familie).
Bij familie van de eigenaar of van de DGA gaat het om de bloed- en aanverwanten van de eigenaar of van de DGA. Het gaat dan onder meer om (klein)kinderen, (groot) ouders, broers, zussen, ooms, tantes, neven, nichten.

B Geen gezagsverhouding met vorige eigenaar

D Oproep/invalkracht zonder verplichting om te komen

E Oproep/invalkracht met verplichting om te komen

Het opgeven van de code invloed verzekeringsplicht voor deze situaties is nodig omdat die van invloed kan zijn op de uitkeringsrechten uit werknemersverzekeringen van de persoon. Situatie A en B vult u alleen in als de echtgenoot, het familielid of de vorige eigenaar niet verzekerd is voor de werknemersverzekeringen vanwege het ontbreken van een gezagsverhouding. Met een echtgenoot of familie van de eigenaar of van de dga is dat het geval als de familierelatie in de arbeidsrelatie overheerst. Het vorige eigenaarschap kan ook de arbeidsrelatie overheersen, waardoor er geen gezagsverhouding is. Daardoor is de arbeidsrelatie niet gelijk aan die van andere werknemers. Door het ontbreken van de gezagsverhouding is deze persoon niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. In situaties waarin er wel sprake is van verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen omdat er wel sprake is van een gezagsverhouding (zie hierna onder punt 3), gebruikt u deze code niet.

U vult de code – mits van toepassing – alleen in bij code soort inkomstenverhouding (inkomenscode) 11 (ambtenaar) of 15 (andere werknemer, niet zijnde een verzekerde directeur of een DGA). Bij andere codes soort inkomstenverhouding vult u geen code in.

Veel voorkomende bijzondere situaties

1 Naast situatie A is ook situatie D of E van toepassing: u vult alleen code 'A' in.
Bijvoorbeeld: De zoon van de DGA werkt mee in de bv van de DGA. Er is geen sprake van een gezagsverhouding. Daardoor is er geen privaatrechtelijke dienstbetrekking en is de zoon niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen (zie echter ook punt 3). De indicatierubrieken voor 'verzekerd WAO/IVA/WGA', 'verzekerd WW' en 'verzekerd ZW' vult u alle drie met 'N'. U moet de rubriek 'Code invloed verzekeringsplicht' vullen met 'A'. Als de zoon dat werk doet als oproepkracht (in principe D of E van toepassing) verandert dat de verzekeringssituatie niet. U vult alleen code 'A' in en niet code 'D' of 'E'.

2 Naast situatie A is ook situatie B van toepassing: u vult alleen code 'B' in.
Bijvoorbeeld: De werknemer is partner van de DGA, maar is ook de vorige eigenaar. Er is geen sprake van een gezagsverhouding. Zowel situatie A als B is van toepassing. U vult alleen code B in.

3 Situatie A of B is van toepassing, maar de persoon werkt onder dezelfde arbeidsomstandigheden en voorwaarden als het overige personeel: code 'A' of 'B' vult u dan niet in; de persoon is aan te merken als een 'reguliere werknemer'.
Bijvoorbeeld: De echtgenoot van de eigenaar van het bedrijf werkt onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als het overige reguliere personeel. Er is dan sprake van verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. De indicatierubrieken voor 'verzekerd WAO/IVA/WGA', 'verzekerd WW' en 'verzekerd ZW' vult u alle drie met 'J'.
Voor de rubriek 'Code invloed verzekeringsplicht' betekent dit dat u code 'A' of 'B' niet mag gebruiken. Als de persoon oproepkracht is, moet u wel 'D' of 'E' invullen.

4 Oproepkracht heeft deels de verplichting om te komen (situatie E) en deels niet (situatie D): u vult alleen code E in.
Bijvoorbeeld: voor 's morgens geldt wel de verplichting om te komen en voor 's middags geldt die verplichting niet. Code 'E' gaat hier vóór op code 'D'.

5 Persoon van situatie A t/m D is stagiair in fictieve dienstbetrekking (code aard arbeidsverhouding is 7): u vult geen code in. De situatie van de stagiair, die alleen verzekerd is voor de ZW, gaat vóór op deze 4 situaties.

6 Bij code soort Inkomstenverhouding / inkomenscode 11 (Ambtenaren) kan onder omstandigheden situatie D of E van toepassing zijn. Situatie A of B kan bij code 11 niet voorkomen.

29.5 Contractindicaties

Vanaf de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in 2020 zijn de contractindicaties ingevoerd. Deze geeft u aan met 'J' (ja) of 'N' (nee). Deze hebben invloed op de hoogte van de AWf-premie (de zogenoemde premiedifferentiatie WW). Maar ze zijn ook van belang voor het CBS. U geeft met deze indicaties enkele kenmerken op van het burgerrechtelijke arbeidscontract dat u met de werknemer hebt gesloten.

Het gaat om indicaties van de volgende 4 kenmerken:

1 de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd
2 de arbeidsovereenkomst is schriftelijk vastgelegd
3 de arbeidsovereenkomst is een oproepovereenkomst

Bij deze 3 indicaties vult u 'J' of 'N' in

4 de jaarurennorm is toegepast (zie hierna)

Let op 1

U moet de eerste drie kenmerken ook op de loonstrook vermelden, zie hoofdstuk 12.

Let op 2
Als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op grond van de ketenbepaling is overgaan naar onbepaalde tijd geldt het volgende:
- de indicatie voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vult u vanaf dat moment in met 'J'
- als daartoe de (eventueel) schriftelijke eerdere arbeidsovereenkomst niet wordt aangevuld of aangepast is er geen sprake (meer) van een schriftelijk vastgelegde arbeidsovereenkomst. Die indicatie vult u vanaf dat moment in met 'N'.

Als er sprake is van een arbeidscontract, dan hebt u het volgende ingevuld:
- code soort inkomstenverhouding / inkomenscode is 11, 13 of 15 (zie paragraaf 29.12); en
- code aard arbeidsverhouding is 1, 11, 21, 22, 23, 24, 82 of 83 (zie paragraaf 29.13).

Let op 3
Als er geen sprake is van een arbeidscontract naar burgerlijk recht geeft u in de aangifte geen code op. Dat geldt voor publiekrechtelijke aanstellingen, fictieve dienstbetrekkingen, maar ook voor andere inkomstenverhoudingen waarvoor geen arbeidscontract naar burgerlijk recht geldt.
Voor meer informatie over een publiekrechtelijke aanstelling, zie paragraaf 29.12 onder code aard arbeidsverhouding 18.

Let op 4
Als er sprake is van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding dan moet u de 'Indicatie arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd' invullen met 'N'.

Oproepovereenkomst
Voor de contractindicatie 'Oproepovereenkomst' geldt de definitie van de oproepovereenkomst van het Burgerlijk Wetboek (artikel 628a van Boek 7). Daarbij geldt onder andere het volgende:

A Als de omvang van de arbeid is vastgesteld als één aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een maand, dan is er geen sprake van een oproepovereenkomst.
Bij bijvoorbeeld een nulurencontract en een min-max-contract is er altijd sprake van een oproepovereenkomst.

B Als de loondoorbetalingsverplichting is uitgesloten, dan is er altijd sprake van een oproep-overeenkomst, ook als voor het overige aan situatie A, C of D wordt voldaan.

C Als de omvang van de arbeid is vastgesteld als één aantal uren per tijdseenheid van meer dan een maand doch van ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is verspreid over die tijdseenheid is er geen sprake van een oproepovereenkomst (er is sprake van de zogenoemde jaarurennorm, zie hierna).

D Als de omvang van de arbeid is vastgesteld, zoals beschreven in de situaties A en C en daarnaast aan de werknemer consignatie-, bereikbaarheids- of aanwezigheidsdiensten zijn opgelegd, is er geen sprake van een oproepovereenkomst, mits daar een vergoeding in tijd of geld tegenover staat.

Jaarurennorm
Deze rubriek moet u alleen aanleveren met 'J' als de omvang van de arbeid is vastgesteld als één aantal uren per tijdseenheid van meer dan een maand doch van ten hoogste een jaar, waarbij het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is verspreid over die tijdseenheid. Dat is onder andere het geval als situatie C (hiervoor) van toepassing is. In andere gevallen laat u aanlevering van dit gegeven achterwege.

De contractindicaties zitten in de zogenoemde inkomstenperiode (zie paragraaf 29.3). Een contractindicatie kan op elke dag wijzigen. Bij een wijziging van een contractindicatie kan dat inhouden dat de premie AWf wijzigt van hoog naar laag of andersom.

Let op 5
De premiewijziging gaat pas in vanaf het eerste genietingsmoment in het eerstvolgende aangiftetijdvak.
Meer informatie over de contractindicaties in relatie tot de premiedifferentiatie WW, zie paragraaf 7.2.

29.6 Indicatie wachtgeld oude regeling

Met de 'Indicatie wachtgeld oude regeling' geeft u met een 'J' of een 'N' aan of het loon (de uitkering) van de wachtgeldgenieter onder de wachtgeldregeling van vóór 2001 valt. Als dat zo is, dan bent u geen Ufo-premie of AWf-premie verschuldigd. U bent wel de hoge Aof-premie (in de rubriek Aof-uitkering) en de WGA-component van de Whk-premie verschuldigd.

U moet een 'J' of 'N' invullen in de volgende situatie:
- er is sprake van Code soort inkomstenverhouding / inkomenscode 18 (Wachtgeld van een overheidsinstelling); en
- de Code aard arbeidsverhouding is 18 (Publiekrechtelijke aanstelling).

Let op
Concreet houdt bovenstaande in dat als u beide codes met 18 aanlevert, u altijd een 'J' of 'N' moet invullen. Dus ook als het wachtgeld niet onder de 'oude regeling' valt. Bij oude regeling vult u 'J' in, anders vult u 'N' in.

In andere gevallen dan het aanleveren van 2x code 18, levert u 'N' of niets aan.

29.7 Code incidentele inkomstenvermindering

De Code incidentele inkomstenvermindering is een code die aangeeft dat het loon in het aangiftetijdvak lager is dan het loon dat u met de werknemer overeen bent gekomen. Op grond van deze code zal UWV met dit lagere loon geen rekening houden bij het vaststellen van een uitkering. De code geldt voor de volgende situaties:
K Kindverlof
O Onbetaald verlof
S Stakingsdagen
Z Ziekte
Hieronder vindt u een nadere toelichting op de diverse codes.

Let op 1
U vult deze rubriek niet in als u 100% loon doorbetaalt, ook al is er sprake van een genoemde situatie.

Let op 2
Bij een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO) wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- of pleegzorgverlof mag u de codes K en O *niet* gebruiken. Zie ook de toelichting op die codes.

Zijn er in het aangiftetijdvak meerdere inkomstenperioden (zie paragraaf 29.3)? Vul dan voor alle inkomstenperioden altijd dezelfde code in, bijvoorbeeld:
- de werknemer is in een aangiftetijdvak twee weken ziek, waardoor hij minder loon heeft ontvangen. U vult in alle inkomstenperioden van dat aangiftetijdvak code 'Z' in.
- de werknemer heeft aanvullend geboorteverlof, maar wordt op 21 maart ziek. Hij is hersteld op 15 april. In de maand maart geeft u voor de hele aangifteperiode code 'K' op. In april geeft u voor de hele aangifteperiode code 'Z' op.

Toelichting op de verschillende codes:

Code 'K'
U gebruikt deze code voor de volgende twee regelingen (waartegenover een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO) staat):

- het 'Aanvullend geboorteverlof'
  Deze regeling bestond ook al in 2021. Daarvoor gebruikte u toen code 'G'. Vanaf 2022 gebruikt u hiervoor code 'K', ook voor werknemers waarvoor u in 2021 code 'G' gebruikte. 'Aanvullend geboorteverlof' is een tussen de werkgever en werknemer overeengekomen periode van (onbetaald) verlof na bevalling van de partner. Dit aanvullend geboorteverlof geldt tot 2 augustus 2022 alleen voor werknemers die verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Vanaf 2 augustus geldt deze regeling ook voor niet-verzekerde werknemers.
- het 'Betaald ouderschapsverlof'
  Deze regeling gaat in per 2 augustus 2022. 'Betaald ouderschapverlof' is een tussen de werkgever en werknemer overeengekomen periode van verlof (voor een gedeelte of het geheel van de arbeidstijd). Deze regeling geldt voor verzekerde en voor niet-verzekerde werknemers.

  Let op 3
  U vult de code 'K' alleen in als het totaal van het loon van de werknemer in het aangiftetijdvak lager is dan het overeengekomen loon. Met 'loon' bedoelen wij het totaal van:
  - het reguliere loon,
  - de WAZO-uitkering die u namens UWV doorbetaalt (voor aanvullend geboorteverlof of voor betaald ouderschapsverlof),
  - een eventueel door u verstrekte aanvulling op de WAZO-uitkering. Als u een aanvulling verstrekt moet u deze ook vermelden in de rubriek 'Verstrekte aanvulling op uitkering werknemersverzekeringen'.

  Let op 4
  Hebt u een ouderschapsverlofregeling waarvoor geen WAZO-uitkering geldt, maar waarmee u de werknemer 'gewoon' doorbetaalt voor een deel van zijn loon? Dan heeft de werknemer wel een lager loon dan gebruikelijk. Dat is dan een vorm van 'onbetaald verlof' waarvoor u code 'O' moet gebruiken.

Code 'O' (Onbetaald verlof)
'Onbetaald verlof' in dit kader is een tussen de werkgever en werknemer voor een gedeelte of het geheel van de arbeidstijd overeengekomen periode van verlof, waarin de werknemer geen arbeid voor de werkgever verricht, zoals: onbetaald ouderschapsverlof, zorgverlof en de Duurzame Inzetbaarheidsregeling voor ouderen in het onderwijs. Als gevolg van het kopen van de verlofuren wordt het loon van de werknemer lager. Daarom geeft u de waarde 'O' ook op in het tijdvak waarin uw werknemer verlof uren koopt tegen inlevering van loon.

Let op 5
U vult geen code 'O' in:

- als tegenover het lagere loon van de werknemer een WAZO-uitkering staat bij zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof. In deze situaties geldt geen code.
- als tegenover het lagere loon van de werknemer een WAZO-uitkering staat bij aanvullend geboorteverlof of onbetaald ouderschapsverlof. U gebruikt code 'K' (zie hiervóór).
- bij verlof wegens vakantie als in het loon over de vakantieperiode volledig is voorzien door een regeling voor tijdsparen, zie paragraaf 21.2.2. In deze situatie geldt geen code.
  U vult dan wel de rubriek 'Indicatie deelname tijdspaarfonds' in.

Code 'S'
Staking in dit kader is het tijdelijk niet verrichten van de bedongen arbeid als dwangmiddel ter bereiking van een bepaald doel. Voor dit begrip is er geen onderscheid of het een georganiseerde of wilde staking is, noch of er sprake is van een lidmaatschap van een vakbond of van betaling uit de stakingskas.

Code 'Z'
Ziekte is in dit kader een beperking in de lichamelijke of geestelijke gezondheid van de werknemer waardoor hij niet in staat is om zijn arbeid te verrichten.

Let op 6
U vult code 'Z' niet in als tegenover het lagere loon van de werknemer (recht op) een uitkering op grond van de Ziektewet, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering staat. Ook niet als die uitkering niet voorziet in het volledige overeengekomen loon.

Als er sprake is van een uitkering op grond van de Ziektewet, waarop u een aanvulling verstrekt, dan moet u deze aanvulling, zolang de dienstbetrekking nog niet is beëindigd, ook vermelden in de rubriek 'Verstrekte aanvulling op uitkering werknemersverzekeringen'.

29.8 Loon uit overwerk

Met 'Loon uit overwerk' wordt voor deze rubriek bedoeld: het (bruto) bedrag dat aan loon is uitbetaald in verband met overwerk. 'Overwerk' in dit kader is het meer uren werken dan het aantal contracturen, waarvoor een opslag op het uurloon geldt. U vult in de rubriek het loon in inclusief de opslag op het loon.

Voorbeelden
1 De fulltime arbeidsduur is volgens de cao 36 uur per week. De werknemer werkt in een week 41 uur, dus 5 uur meer dan de cao-uren. Het uurloon voor die 5 extra uren is gelijk aan het uurloon van de reguliere uren. Dit loon is GEEN loon uit overwerk voor deze rubriek.
2 Idem voorbeeld 1, maar nu geldt voor de 5 extra uren een opslag van 25% op het normale uurloon. Dit loon is inclusief de opslag WEL loon uit overwerk voor deze rubriek.
3 Een parttimer werkt gewoonlijk 21 uur per week. Hij werkt in een week 25 uur, dus 4 uur meer dan gewoonlijk. Het uurloon voor die 4 extra uren is gelijk aan het uurloon van de reguliere uren. Dit loon is GEEN loon uit overwerk voor deze rubriek.
4 Idem voorbeeld 3, maar nu geldt voor de 4 extra uren een opslag van 25% op het normale uurloon. Dit loon is inclusief de opslag WEL loon uit overwerk voor deze rubriek.

Let op 1
Het begrip 'loon uit overwerk' voor deze rubriek hangt samen met een opslag op het loon.
Voor het begrip 'overwerkloon', waarvoor u de tabel voor bijzondere beloningen mag toepassen, hoeft er geen sprake te zijn van een opslag op het loon, zie paragraaf 9.3.6.

Let op 2
Deze rubriek vult u alleen in voor inkomstenverhoudingen met Code soort inkomstenverhouding/ inkomenscode 11, 13, 15 of 17 (zie paragraaf 29.12). Bij andere codes vult u nul (0) in.

Let op 3
Dit bedrag is in de aangifte loonheffingen een losstaand gegeven en is daarin geen onderdeel van een optelling.

29.9 Aantal verloonde uren

In deze rubriek vult u het aantal uren in dat aan de werknemer in de inkomstenverhouding in het aangiftetijdvak is verloond.

Verloonde uren zijn van belang voor diverse regelingen van diverse afnemers van dit gegeven, zoals:
- voor UWV ter bepaling van het maatmanloon en de duur van een WW- en WIA-uitkering
- voor UWV ter berekening van tegemoetkomingen vanuit de WTL, zoals het lage inkomensvoordeel en de loonkostenvoordelen, zie hoofdstuk 27
- voor uzelf als werkgever in verband met het herzien van de lage AWf-premie bij de 30%-normoverschrijding, zie paragraaf 7.2
- voor RVO ter contra-informatie voor de S&O-regeling, zie paragraaf 26.1
- voor diverse pensioenfondsen ter contra-informatie
- voor de Nederlandse Arbeidsinspectie ter indicatie of de bepalingen ten aanzien van het minimumloon worden nageleefd
- voor het CBS voor het maken van diverse statistieken over arbeid, lonen en inkomen
- voor de Belastingdienst voor de vaststelling van diverse toeslagen

Hoofdregel
De hoofdregel is dat elk uur waarvoor u loon betaalt een verloond uur is. Verlonen houdt in dat u het loon aan de werknemer betaalt of met hem verrekent.

Wanneer verloonde uren invullen?
Verloonde uren vult u alleen in bij de codes soort inkomstenverhouding / inkomenscode: 11, 13, 15, 17. Dit zijn codes die zien op 'een baan'. Verloonde uren moet u ook invullen als u code 31 (Ziektewet, vrijwillige verzekering Ziektewet en de Wet arbeid en zorg (WAZO)) gebruikt. U vermeldt dan de gebruikelijke verloonde uren. Het is hierbij niet van belang of de dienstbetrekking nog bestaat. Deze code gebruikt u als u een ZW- of WAZO-uitkering aan de werknemer betaalt. Dit doet zich voor bij een uitkering via een werkgeversbetaling (zie paragraaf 9.6.2) of een eigenrisicodragerbetaling (zie paragraaf 7.8).
Voor UWV als inhoudingsplichtige geldt dat, als UWV de loonbetaling van een werkgever overneemt bij betalingsonmacht van de werkgever, code 33 (WW-uitkering) van toepassing is. Bij dat soort WW-uitkering moet UWV ook de verloonde uren invullen.
Als UWV de WW-uitkering in bijzondere situaties (wegens vorstwerkloosheid, onwerkbaar weer en werktijdverkorting) aan u betaalt, vult u ook verloonde uren in.

Hoe u dit in bovengenoemde situaties doet, vindt u in het document 'Verduidelijkingen verloonde uren'.

Nadere uitleg bij diverse situaties van de hoofdregel
- Verloonde uren per tijdvak.
  De verloonde uren per tijdvak leidt u af uit het aantal contracturen dat u met de werknemer in de arbeidsovereenkomst of in andere afspraken hebt vastgelegd. Veelal is er sprake van een van de volgende twee situaties:
  1 Het loon per tijdvak is afhankelijk van het aantal dagen van het tijdvak. Bijvoorbeeld in februari zitten minder werkdagen (en dus ook uren) dan in maart, waardoor het loon over februari lager is dan van maart. Het aantal verloonde uren van februari is dan lager dan die van maart.
  2 Het loon per tijdvak wordt gebaseerd op het gemiddeld aantal uren per tijdvak op jaarbasis. Ondanks dat de werknemer in bijvoorbeeld februari minder uren werkt dan in maart, krijgt hij toch voor elke maand hetzelfde loon. Er is dan sprake van een 'gemiddeld maandloon' en daarmee van een gemiddeld aantal verloonde uren. Dat gemiddelde aantal geeft u op als verloonde uren. Een veelvoorkomende methode is dat de werkgever jaarlijks het aantal werkbare dagen (uren) bepaalt (zogenoemde normuren). Dat aantal uren per jaar gedeeld door 12 is dan het gemiddelde aantal verloonde uren per jaar. Deze systematiek geldt ook bij andere loontijdvakken, zoals een vierwekenloon.
     Als de contracturen flexibel worden ingevuld, maar de beloning in elke betaalperiode gebaseerd is op het gemiddelde aantal te werken uren, is dat gemiddelde het aantal verloonde uren. Verschoven diensten en onregelmatige werktijden hebben geen invloed op de verloonde uren, als telkens hetzelfde aantal contracturen wordt betaald.

Voorbeeld 1
De werknemer heeft een contract van 30 uur per week. Hij werkt de ene week 24 uur en de andere week 36 uur. Hij krijgt per periode van 4 weken telkens 120 uur uitbetaald. Het aantal verloonde uren is dan telkens 120.
Als de vergoeding per betaalperiode fluctueert met het aantal in die periode daadwerkelijk gewerkte uren, dan zijn de daadwerkelijk gewerkte en betaalde uren de verloonde uren.

- Afronden van verloonde uren.
  Het aantal verloonde uren rondt u per aangiftetijdvak rekenkundig af op hele uren. Dus 0,5 en hoger naar boven, onder de 0,5 naar beneden.
- Meeruren, overwerkuren en minderuren.
  Meeruren en overwerkuren zijn uren die meer worden gewerkt en betaald dan de contracturen. In dit kader geldt dat meerwerk wordt betaald tegen 100% van het uurloon en dat voor overwerk een opslag op het uurloon geldt (zie ook 29.8). Minderuren zijn uren die minder worden betaald, bijvoorbeeld omdat ze niet gewerkt zijn. Voor de werknemer zonder meer-, overwerk- en minderuren zijn de verloonde uren gelijk aan de contracturen, voor zover ze zijn betaald. Meer- en overuren die worden betaald komen daar bij, minderuren telt u niet mee.
  Meeruren en overwerkuren die worden gecompenseerd in tijd leiden niet tot verloonde uren.
  Ook niet als voor de overwerkuren de opslag wel wordt uitbetaald.
- Adv-uren (arbeidsduurverkorting).
  Adv-uren leiden niet tot verloonde uren. Een 40-urige werkweek, waarbij 4 uur adv wordt opgebouwd, wordt gezien als een contractduur van gemiddeld 36 uur per week.
- Verlof en werkonderbrekingen.
  Verlof en werkonderbrekingen hebben geen effect op het aantal verloonde uren zolang de werkgever het overeengekomen loon volledig doorbetaalt.
- Vakantieuren en adv-uren uitbetalen.
  Niet opgenomen vakantieuren en adv-uren die worden uitbetaald gelden op dat moment als (extra) verloonde uren.
- Ploegendiensten.
  Voor werknemers die werken in ploegendienst bepaalt u het aantal verloonde uren door het aantal uren op jaarbasis te delen door het aantal betaalperioden per jaar.
- Uurloners.
  Bij werknemers die per gewerkt uur verloond krijgen (zoals bij een 0-urencontract, een minimum-urencontract, een flexibel contract zoals bij veel uitzendkrachten) geeft u telkens de werkelijk (gewerkte en) verloonde uren op.
- Beschikbaarheidsuren, reisuren, consignatieuren.
  Als u de werknemer voor beschikbaarheids-, reis-, consignatie- en dergelijke uren een vergoeding per uur geeft, dan is elk uur waarvoor de vergoeding geldt een verloond uur.

Voorbeeld 2
Een werknemer heeft een contract voor 24 uur per week. Hij heeft een regulier uurloon van € 25 per uur. Daarnaast is de werknemer 8 uur per week beschikbaar om te worden opgeroepen. Voor deze beschikbaarheid geldt een vergoeding van € 1,25 per uur. Voor deze werknemer geldt een aantal verloonde uren van 32 per week.

- Stukloon.
  Als de beloning geheel afhankelijk is van het aantal geleverde producten of diensten (stukloon of variant daarvan) en niet van de hoeveelheid gewerkte tijd, vult u 0 (nul) in. Als echter het aantal uren waarover dat loon is genoten bekend is, vult u die uren in. Die uren kunnen bijvoorbeeld blijken uit de tijd waarin de werknemer gebruik heeft gemaakt van de productiemiddelen van het bedrijf, of de tijd dat de werknemer op de vestiging van het bedrijf of bij de klant heeft deelgenomen aan het arbeidsproces.
- Artiesten die onder de artiesten- en beroepssportersregeling vallen.
  Als u met de artiest (code aard arbeidsverhouding 6) een aantal op te treden uren bent overeengekomen, vult u dat aantal uren in. Is de afspraak zonder overeengekomen uren, dan vult u 0 (nul) in.
- Negatief aantal verloonde uren.
  Het aantal verloonde uren kan negatief zijn, als er tijdvakloon moet worden terugbetaald, zoals loon met betrekking tot ten onrechte uitbetaalde uren. Als het terugbetaling is van bijzonder loon, zoals vakantiebijslag of eindejaarsuitkering, dan heeft dat geen effect op het aantal verloonde uren.

Voorbeeld 3
De werknemer moet van eerder genoten tijdvakloon 100 uurlonen terugbetalen. In het aangiftetijdvak heeft hij nog 1 week van 40 uur aan loon ontvangen. Het saldo aan verloonde uren is -60 (negatief dus).

Let op 1
Als de werkgever een loon-overadministratie voert werkt dat bij terugbetaling van loon binnen hetzelfde jaar anders, zie paragraaf 9.2.1.

Uitzondering op de hoofdregel

- Onbetaald verlof: betaalfactor toepassen.
  Bij onbetaald verlof, zoals ouderschapsverlof of zorgverlof, zijn er twee systematieken. Stel er is een contractduur van 40 uur per week, maar tijdelijk is er voor 80% sprake van onbetaald verlof:
  1 De 32 verlofuren worden niet betaald. In deze situatie geldt de hoofdregel dat de 8 uur die wel betaald worden de verloonde uren zijn.
  2 Alle uren worden nog steeds betaald, maar voor 20% van het oorspronkelijke uurloon. De hoofdregel is dat er voor alle 40 uur wordt betaald, waarmee dat in principe verloonde uren zijn. Echter in afwijking hiervan moet u bij onbetaald verlof het aantal verloonde uren aanpassen met de zogenoemde betaalfactor. De betaalfactor is 20%, het aantal verloonde uren is dan 20% van 40, dus (ook) 8 uur.

Voorbeeld 4
De werknemer met een 36-urige werkweek heeft 100 uur ouderschapsverlof. Hij neemt 5 weken lang 20 uur op. Hij krijgt voor elke week 16 uur uitbetaald tegen 100% en 20 uur tegen 75%. Het aantal verloonde uren per week is dan 16 + 75% van 20 = 31.

Let op 2
Als er sprake is van onbetaald verlof, waarbij er voor dat deel dat niet betaald wordt sprake is van een WAZO-uitkering, dan mag dat geen invloed hebben op het aantal verloonde uren. U vult de reguliere uren in.

Voorbeeld 5
De werknemer werkt regulier in een periode van 4 weken op 5 dagen per week 160 uur. Hij neemt voor 4 dagen per week (dat is 80% van de werktijd) onbetaald verlof op, waarvoor hij een WAZO-uitkering krijgt, zoals aanvullend geboorteverlof. Als u het loon en de uitkering verwerkt in 1 inkomstenverhouding geeft u nog steeds 160 uur op. Als u het loon en de uitkering in aparte inkomstenverhoudingen verwerkt geeft u in de inkomstenverhouding van het loon 32 uur op en in de inkomstenverhouding van de WAZO-uitkering 128 uur.
Totdat het IKV-besluit wordt ingevoerd hebt u de keuze om de WAZO-uitkering in dezelfde inkomstenverhouding te verwerken als het reguliere loon of om die te verwerken in een andere inkomstenverhouding. Meer hierover vindt u in paragraaf 4.4.3.

Diverse voorbeelden
Een werknemer heeft een contract voor 40 uur per week. Daarvan zijn 2 uur opbouw van adv-uren.

A: Hij werkt in het eerste tijdvak van vierweken regulier 4 x 40 is 160 uur. Hij krijgt 4 x 38 is 152 uur uitbetaald.
Uitwerking: adv-uren zijn geen verloonde uren. De gewerkte adv-uren kan de werknemer op een ander moment 'opnemen', d.w.z. doorbetaald krijgen zonder te werken. Het aantal verloonde uren is 152.

B: In het tweede tijdvak van vierweken werkt hij 4 x 40 uur, maar maakt ook nog 10 overuren. Dat overwerk krijgt hij uitbetaald (er is geen sprake van compensatie in tijd).
Uitwerking: als bij A, maar nu vermeerderd met de betaalde overwerkuren. Het aantal verloonde uren is 162.

C: In het derde vierwekentijdvak is hij een week ziek en is daarnaast onder werktijd een aantal keren naar de dokter geweest.
Uitwerking: de werknemer heeft recht op loondoorbetaling. Ervan uitgaande dat de werkgever dat ook doet is het aantal verloonde uren gewoon 152.

D: Het vierde tijdvak van vierweken neemt de werknemer 20% onbetaald verlof.
Uitwerking: los van de gevoerde systematiek (zie uitleg hiervóór) is het aantal verloonde uren 80% van 152 is 121,6, voor de aangifte rekenkundig afgerond naar 122.

Meer informatie over verloonde uren en bijzondere situaties daarbij vindt u in het document 'Verduidelijkingen verloonde uren'.

29.10 Contractloon

Voor deze rubriek geldt dat u opgeeft het vast overeengekomen brutoloon, zoals opgenomen in of af te leiden uit de cao of individuele arbeidsovereenkomst (code aard arbeidsverhouding 1, 11, 21, 22, 23, 24, 82 of 83), of zo dat voortvloeit uit de publiekrechtelijke aanstelling (code 18) of uit een fictieve dienstbetrekking (code 4, 6, 7, 79 of 81).

Deze rubriek moet u vullen voor alle arbeidsverhoudingen. Dus voor een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, maar ook voor een publiekrechtelijke aanstelling en een fictieve dienstbetrekking.

Als er sprake is van een arbeidsovereenkomst zal het loon veelal gebaseerd zijn op een functiegroep, salarisschaal en eventueel toegekende periodieken. Ook zal een eventuele deeltijdfactor in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen. Bij deeltijdwerk geeft u het deeltijdloon op.

Voorbeeld 1
Het contractloon bij een voltijdsaanstelling is € 2000. De deeltijdfactor is 0,5. Het aan te geven contractloon bedraagt € 2000 x 0,5 = € 1000.

In een aangiftetijdvak meer of minder uren gewerkt/verloond dan het aantal contracturen
U blijft het contractloon en het bijbehorend aantal contracturen per week invullen, ook als de werknemer meer of minder uren dan zijn contracturen werkt of verloond krijgt. Voorbeelden van minder gewerkte/verloonde uren waarbij contractloon en contracturen per week gelijk blijven zijn onbetaald verlof, wachtdagen bij ziekte of een demotieregeling.

Loonperiode waarover u het contractloon vermeldt
U geeft het loon op conform de periodiciteit van aangiftetijdvak. Als het contractloon is overeengekomen voor een andere periode, dan rekent u het contractloon om naar het aangiftetijdvak. U gebruikt daarvoor de volgende omrekenfactoren: een jaar is 260 dagen, 52 weken, 13 perioden van vier weken of 12 maanden.

Voorbeeld 2
Het contractloon is overeengekomen voor € 600 per week. Het aangiftetijdvak is de maand.
U berekent het contractloon per maand als volgt:
weekloon x 52 / 12. Het aan te geven contractloon per aangifte van een maand bedraagt dan
€ 600 x 52/12 = € 2600.

Voorbeeld 3
Het loon is overeengekomen als een vast uurloon van € 25. Daarnaast is overeengekomen dat de werknemer 32 uur per week werkt.
Bij een aangiftetijdvak van vierweken berekent u het contractloon voor vierweken als volgt:
€ 25 x 32 uur x 4 weken = € 3200.
Bij een aangiftetijdvak een maand is de rekensom: € 25 x 32 uur x 52 weken / 12 maanden = € 3466,67.

Peildatum
Het contractloon kan veranderen in de loop van een aangiftetijdvak. Daarom gaat u uit van de situatie op de laatste dag van het aangiftetijdvak, tenzij de inkomstenverhouding eerder beëindigd is. In dat geval vult u het bedrag in dat van toepassing is op de laatste dag van de inkomstenverhouding.

Looncomponenten die u niet tot het vaste contractloon rekent
- vakantiebijslag, arbeidsvoorwaardenbedrag, geld en bonussen, voor zover deze niet zijn omgezet in vaste bedragen per loonperiode
- loon in natura
- netto onkostenvergoedingen, zoals voor reiskosten of thuiswerken

Looncomponenten die u wel tot het vaste contractloon rekent
- vakantiebijslag en arbeidsvoorwaardenbedrag, die deel uitmaken van een vast all-in loon
- vaste, contractueel overeengekomen bruto toeslagen die met het periodieke loon worden uitbetaald, zoals vakantiebijslag, diplomatoeslag, afkoop van bovenwettelijke verlofrechten
- loon ingezet voor uitruil met fiscaal onbelaste vergoedingen via een cafetariasysteem
- stortingen van het vaste loon in een tijdspaarfonds
- stortingen van het vaste loon in een benefit budget

Uitzondering: nettoloonafspraken
Als er sprake is van een contract met een vast nettoloon dan levert u dit nettoloon aan.

Bijzondere situaties
Als geen vast contractloon per periode is overeengekomen, dan moet u deze rubriek met 0 (nul) vullen.
Dit geldt in de volgende situaties:
- uitzendkrachten
- oproepkrachten zonder loonbetalingsgarantie
- provisie of stukloon
- andere vormen van flexibel overeengekomen arbeidsduur en/of betaling

Ook als de contracturen in de administratie ontbreken, en verloning uitsluitend geschiedt op basis van de gewerkte uren uit het werkrooster en het bijhorende uurloon, dan vult u 0 (nul) in.

Voorbeeld 4
In de arbeidsovereenkomst is een vast uurloon overeengekomen. De uren worden elke week door inroostering bepaald en kunnen per week (en daarmee ook per maand) fluctueren. U vult in dit geval de rubriek met 0 (nul).

29.11 Contracturen per week

Voor deze rubriek geldt dat u opgave doet van het vast overeengekomen aantal uren per week, zoals opgenomen in of af te leiden uit de cao of individuele arbeidsovereenkomst (code aard arbeidsverhouding 1, 11, 21, 22, 23, 24, 82 of 83), of zo dat voortvloeit uit de publiekrechtelijke aanstelling (code 18) of uit een fictieve dienstbetrekking (code 4, 6, 7, 79 of 81).

Het overeengekomen aantal uren is een onderdeel van het arbeidscontract. Deze rubriek moet worden gevuld voor alle arbeidsverhoudingen, dus voor een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, maar ook voor een publiekrechtelijke aanstelling en een fictieve dienstbetrekking.

In een aangiftetijdvak meer of minder uren gewerkt/verloond dan het aantal contracturen
U blijft het contractloon en het bijbehorend aantal contracturen per week invullen, ook als de werknemer meer of minder uren dan zijn contracturen werkt of verloond krijgt. Voorbeelden van minder gewerkte/verloonde uren waarbij contractloon en contracturen per week gelijk blijven zijn onbetaald verlof, wachtdagen bij ziekte of een demotieregeling.

Voorbeeld 1
Een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 36 uur per week. Als in een bepaalde week 40 uur wordt gewerkt, dan moet in deze rubriek '36' worden gevuld. Ook in de situatie als in een bepaalde week 3 uur onbetaald verlof is genomen moet in deze rubriek '36' worden gevuld.

Werken in deeltijd
Als uitsluitend een deeltijdfactor is overeengekomen, herleidt u dit naar het aantal uren per week. De gebruikelijke voltijds arbeidsduur per week vermenigvuldigt u in dat geval met de deeltijdfactor.

Voorbeeld 2
De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 50%. Bij een gebruikelijke voltijds arbeidsduur per week van 38 uur, moeten in deze rubriek 38 x 0,5 = 19 contracturen worden aangegeven.

Peildatum
Het aantal contracturen per week kan veranderen in de loop van een aangiftetijdvak. Daarom gaat u uit van de situatie op de laatste dag van het aangiftetijdvak, tenzij de inkomstenverhouding eerder beëindigd is. In dat geval vult u het aantal in dat van toepassing is op de laatste dag van de inkomstenverhouding.

Het overeengekomen aantal uren is niet per week vastgesteld
Als de periode die hoort bij het vast overeengekomen aantal uren ongelijk is aan een week, herleidt u het aantal overeengekomen uren naar een week. Bij de omzetting naar een week vanuit bijvoorbeeld een maand noteert u de uitkomst van de volgende formule: uren per maand x 12/52.

Voorbeeld 3
De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 174 uur per maand. Bij de omzetting naar een week noteert u de uitkomst van de volgende formule:
uren per maand x 12/52. Dat is dan 174 x 12/52 = 40,15 uren.

Voorbeeld 4
De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 4 uur per dag en de arbeid zal steeds op elke werkdag plaatsvinden. Het aan te geven aantal contracturen bedraagt dan 4 x 5 = 20 uren. Als op een ander aantal werkdagen dan 5 per week wordt gewerkt, vermenigvuldigt u de uren per dag met dat aantal.

U rondt de contracturen rekenkundig af op twee decimalen, d.w.z. de 4 of lager naar beneden en de 5 of hoger naar boven (bijvoorbeeld 38,734 wordt afgerond naar 38,73 en 38,735 wordt afgerond naar 38,74).

Bijzondere situaties

Het vaste aantal uren is overeengekomen voor een periode van meerdere weken
Indien er een vast aantal uren is overeengekomen voor een periode van meerdere weken waarbij de uren per week variëren, dan berekent u een weekgemiddelde. Bijvoorbeeld de ene week 16 uur en de andere week 24 uur resulteert in 20 uur.
Indien het overeengekomen urenpatroon niet beschikbaar is voor de software vult u 0 in.

Geen vast aantal uren overeengekomen
Als de werkgever geen vast aantal contracturen is overeengekomen moet de rubriek met 0 (nul) worden gevuld.
Dit geldt als er sprake is van een oproepovereenkomst, zoals nulurencontracten, min-maxcontracten. Maar ook bij betaling op basis van stukloon.

Consignatiediensten en beschikbaarheidsdiensten
In bepaalde gevallen kunnen consignatiediensten of beschikbaarheidsdiensten worden overeengekomen zonder dat er sprake is van een oproepovereenkomst. Als overeengekomen aantal uren geldt dan de vaste arbeidsduur van de werknemer, waarbij de uren dat de werknemer beschikbaar moet zijn voor oproepen niet worden meegeteld.

Voorbeeld 5
De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 30 uur per week plus 10 uur aan consignatiediensten per week en er is geen sprake van een oproepovereenkomst. Het overeengekomen aantal uren per week is 30, ongeacht of de werknemer wordt opgeroepen of niet.

Let op
Als de consignatiediensten niet per uur worden vergoed in geld of gecompenseerd in vrije tijd en er geen sprake is van een vaste arbeidsduur, dan is er sprake van een oproepovereenkomst en moet de rubriek met 0 (nul) worden gevuld.

Aanwezigheidsdiensten
Aanwezigheidsdiensten zijn bijzondere diensten, aangezien de gehele dienst wordt gezien als arbeidstijd in de zin van de Arbeidstijdenwet. Het hangt af van de individuele overeenkomst of deze diensten binnen de overeengekomen arbeidsduur worden verricht, of dat deze diensten incidenteel buiten de overeengekomen arbeidsduur worden verricht. Er is geen sprake van een oproepovereenkomst, mits daar een vergoeding in tijd of geld tegenover staat (en voor het overige geen sprake is van een oproepovereenkomst, het is bijvoorbeeld geen nuluren- of min-maxcontract).

Voorbeeld 6
De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 30 uur per week. Binnen die dertig uur worden 10 uur in de week slaapdiensten verricht. In dat geval is het overeengekomen aantal uren per week 30.

Voorbeeld 7
De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 30 uur per week. Daarnaast wordt incidenteel een aanwezigheidsdienst opgelegd, waarbij de uren die als aanwezigheidsdienst worden verricht worden gecompenseerd in betaalde vrije tijd. Als overeengekomen aantal uren geldt dan de vaste arbeidsduur van de werknemer, dus 30 uur per week.

29.12 Code soort inkomstenverhouding / inkomenscode

Deze code geeft aan wat voor soort inkomen het betreft. Voor de volledige lijst met beschikbare codes, zie de lijst met codes voor de aangifte loonheffingen.

Toelichting op een aantal codes

Code soort inkomsten-verhouding	Omschrijving en toelichting
11	Loon of salaris ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet Deze code geldt: 1. voor alle ambtenaren die eerder vielen onder de Ambtenarenwet 1929, maar op grond van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) per 2020 zijn overgegaan naar de Ambtenarenwet 2017. 2. voor werknemers die in dienst zijn van bepaalde zelfstandige bestuursorganen die op grond van de Wnra met ingang van 1 januari 2020 overheidswerkgever zijn geworden in de zin van de Ambtenarenwet 2017, zoals UWV en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) en werknemers die in dienst zijn van openbare lichamen voor beroep en bedrijf, zoals de Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie en de Nederlandse orde van advocaten. 3. voor ambulancepersoneel in dienst van een veiligheidsregio. Op hen is met ingang van 1 januari 2020 de Ambtenarenwet 2017 van toepassing (zie ook punt 1). 4. voor het andere personeel in dienst van een veiligheidsregio blijft de Ambtenarenwet 1929 tijdelijk van toepassing. De Ambtenarenwet 2017 treedt voor hen op een later moment in werking. Hierbij gaat het om brandweerpersoneel, personeel ten dienste van de crisisbeheersing en overig personeel, zoals ondersteunende krachten en staffunctionarissen. **Let op** • Voor werknemers van openbare instellingen binnen de onderwijssectoren geldt dat zij vanaf 1 januari 2020 op grond van de Wnra geen ambtenaar meer zijn. Het gaat hierbij om personeel van het primair en voortgezet onderwijs, universiteiten, onderzoekinstellingen en academische ziekenhuizen) en van publiekrechtelijke zelfstandige bestuursorganen die tot de onderwijssectoren worden gerekend, zoals de Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen, de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek en de Koninklijke Bibliotheek • Voor ambtenaren als bedoeld in de Ambtenarenwet 1929, die zijn uitgezonderd van de Ambtenarenwet 2017, blijft de rechtspositie een eenzijdig publiekrechtelijk karakter houden. Het gaat hier bijvoorbeeld om politieke ambtsdragers, het personeel in dienst van de sectoren Defensie en Politie of rechterlijke ambtenaren. Dit personeel valt vanaf 2020 onder code 15. Op rijksoverheid*nl vindt u meer informatie over de Wnra.
31	Uitkering in het kader van de Ziektewet (ZW), de vrijwillige verzekering Ziektewet en de Wet arbeid en zorg Deze code gebruikt u ook voor Ziektewetuitkeringen die een eigenrisicodrager moet betalen (niet voor de aanvulling). U gebruikt deze code voor alle vormen van WAZO-uitkeringen die u via een werkgeversbetaling doorbetaalt, maar alleen als u die in een aparte inkomstenverhouding opgeeft. Als u de WAZO-uitkering opgeeft in dezelfde inkomstenverhouding als die van het reguliere loon (inclusief een eventuele aanvulling), gebruikt u de code van het reguliere loon voor het totaal van het reguliere loon en de uitkering.

Code soort inkomsten-verhouding	Omschrijving en toelichting
32	Uitkering in het kader van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en particuliere verzekering ziekte, invaliditeit en ongeval Deze code gebruikt u ook bij samenloop van een uitkering op grond van de Wet Arbeidsongeschikt-heidsverzekering voor zelfstandigen (WAZ) met een andere uitkering dan een Wajonguitkering.
40	Uitkering in het kader van de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) Deze code gebruikt u ook voor WGA-uitkeringen die een eigenrisicodrager moet betalen (niet voor de aanvulling).
53	Uitkering in het kader van vervroegde uittreding Het betreft alle uitkeringen vanwege een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) en prepensioen die dienen ter overbrugging van de periode tot aan de ingangsdatum van het pensioen of de AOW-leeftijd van de werknemer, voor zover zij niet vallen onder code 56. Dit geldt voor zowel periodieke als voor eenmalige uitkeringen (zoals een ontslagvergoeding). Dit geldt ongeacht of de drempelvrijstelling voor de pseudo-eindheffing RVU van toepassing is. UWV brengt een RVU-uitkering in mindering op de WW-uitkering, als de werknemer naast een RVU-uitkering een WW-uitkering aanvraagt. Als de regeling de term 'VUT-regeling' draagt, moet u beoordelen of deze regeling een RVU is of niet. Zo ja, dan geldt deze code. Voor meer informatie over de RVU, zie paragraaf 21.3 en 25.7.
55	Uitkering in het kader van de Algemene Pensioenwet Politieke Ambtsdragers (APPA) Het betreft uitkeringen van ouderdomspensioenen en weduwen- en wezenpensioenen op grond van de Algemene Pensioenwet Politieke Ambtsdragers, die worden gedaan na aftreden of ontslag van de politieke ambtsdrager, ook wel 'wachtgeld' genoemd.
56	Ouderdomspensioen dat via de werkgever is opgebouwd of ouderdomspensioen dat is opgebouwd via een verplichte beroepspensioenregeling / bedrijfstakpensioenregeling Het betreft uitkeringen van ouderdomspensioenen van bij een werkgever vrijgestelde aanspraken ingevolge een pensioenregeling als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964. Zie voor meer informatie over pensioenen paragraaf 21.4. Deze code geldt voor zowel periodieke uitkeringen als uitkeringen ineens (afkoop kleine pensioenen). Deze code geldt niet voor afkoop van pensioen dat op grond van de Pensioenwet niet is toegestaan. In die situatie geldt code 63. Deze code 56 geldt ook voor bijvoorbeeld: • vroegpensioen. Dat is een voorloper op het ouderdomspensioen, waarbij de uitkering ten laste komt van het opgebouwde ouderdomspensioenkapitaal; • een uitkering van ouderdomspensioen dat in eigen beheer is opgebouwd (niet de afkoop, daarvoor geldt code 63); • een kerstgratificatie in het kader van een pensioenregeling die door het pensioenfonds, zonder tussenkomst van de (ex)werkgever, rechtstreeks aan de gepensioneerde werknemer wordt betaald.
57	Nabestaandenpensioen dat via de werkgever is opgebouwd of nabestaandenpensioen opgebouwd via een verplichte beroepspensioenregeling / bedrijfstakpensioenregeling Het betreft uitkeringen van nabestaandenpensioenen (waaronder partner- en wezenpensioen) van bij een werkgever vrijgestelde aanspraken ingevolge een pensioenregeling als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964. Ook de uitkeringen van nabestaandenpensioenen zonder dat er sprake is van een opbouw (risicopartnerpensioen) vallen hier onder. Deze code geldt ook: • voor een bedrijfspensioenfonds dat aan de nabestaanden van de overleden werknemer een aanvulling op een ANW-uitkering betaalt; • voor een kerstgratificatie in het kader van een pensioenregeling die door het pensioenfonds, zonder tussenkomst van de (ex)werkgever, rechtstreeks aan de nabestaande van de gepensioneerde werknemer wordt betaald.
58	Arbeidsongeschiktheidspensioen dat via de werkgever is opgebouwd of arbeidsongeschiktheids-pensioen opgebouwd via een verplichte beroepspensioenregeling / bedrijfstakpensioenregeling Het betreft uitkeringen in verband met arbeidsongeschiktheid van bij een werkgever vrijgestelde aanspraken ingevolge een pensioenregeling als bedoeld in de Wet op de loonbelasting. Ook uitkeringen ter zake van arbeidsongeschiktheid uit een door de werkgever afgesloten collectieve verzekering (risicoverzekering) vallen hieronder.
59	Lijfrenten die zijn afgesloten in het kader van een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst. Het betreft lijfrente-uitkeringen op grond van bij een werkgever vrijgestelde aanspraken op periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfde of te derven inkomsten (arbeidsrechtelijke lijfrenten, waaronder stamrechtuitkeringen uit ontslagvergoedingen). Deze code geldt ook voor een periodieke uitkering uit een loonstamrecht.

Code soort inkomsten-verhouding	Omschrijving en toelichting
60	Lijfrenten die niet zijn afgesloten in het kader van een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst. Het betreft door een verzekeringsmaatschappij uitbetaalde lijfrente-uitkeringen die tot het belastbare inkomen uit werk en woning dan wel het belastbare inkomen uit werk en woning in Nederland in de zin van de Wet inkomstenbelasting 2001 behoren (vermogensrechtelijke lijfrenten). Hieronder vallen ook door een verzekeringsmaatschappij uitbetaalde: • uitkeringen uit stamrechten, voor zover het geen loonstamrecht is. Voor een loonstamrecht geldt code 59; • uitkeringen op grond van een Anw-hiaatverzekering. Dit is een verzekering die te beschouwen is als een door een individu afgesloten verzekering en tot uitbetaling komt na het overlijden van de verzekerde.
61	Aanvulling van de werkgever aan een werknemer op een uitkering werknemersverzekeringen, terwijl de dienstbetrekking is beëindigd. Het betreft door de werkgever betaalde aanvullingen op uitkeringen uit werknemersverzekeringen (WW, ZW, WAO en WIA) maar ook van aanvullingen op uitkeringen op grond van de WAZO (inclusief WIEG en WBO) en de Toeslagenwet, terwijl er geen sprake meer is van een bestaande dienstbetrekking.
62	Ontslagvergoeding/ transitievergoeding. Het betreft de ontslag- of transitievergoedingen betaald in verband met het beëindigen van de dienstbetrekking. Ook de aanzegvergoeding in verband met het niet (tijdig) aanzeggen van het einde van een tijdelijke arbeidsovereenkomst valt hier onder.
63	Overige, niet hiervoor aangegeven pensioenen of samenloop* van meerdere pensioenen/lijfrenten of een betaling op grond van een afspraak na einde dienstbetrekking. Het gaat hierbij om: 1. Alle uitkeringen uit pensioenen en belaste periodieke uitkeringen waarop niet één van de codes 18 tot en met 62 van toepassing is, bijvoorbeeld: • de afkoop van een pensioen in eigen beheer, ook als dat een afkoop van een 'klein' pensioen in eigen beheer is. Let op: niet de uitkeringen, daarvoor geldt code 56; • een uitkering uit een oudedagsvoorziening nadat een pensioenvoorziening in eigen beheer daarin is omgezet; • afkoop van pensioen dat op grond van de Pensioenwet niet is toegestaan. Dat is wel loon uit vroegere arbeid, maar het is geen uitkering ingevolge een pensioenregeling; • een uitkering ingevolge de PAWW (Private Aanvulling WW en WGA)) of; 2. Samenloop* van meerdere pensioenen of; 3. Betalingen op grond van een afspraak die doorloopt na het einde van de dienstbetrekking. Dit betreft loonvoordelen die tijdens het bestaan van de dienstbetrekking loon uit tegenwoordige arbeid zijn. Als dit loon na het beëindigen van de dienstbetrekking nog steeds wordt verstrekt, dan is dat loon uit vroegere arbeid en geldt code 63. Hieronder vallen – na het einde van de dienstbetrekking – bijvoorbeeld: • rentevoordelen van een personeelslening; • vergoeding van ziektekosten; • het behoud van een dienstwoning of van een auto van de zaak; • een kerstgratificatie voor (nabestaanden van) de gepensioneerde werknemer, die door (tussenkomst van) de ex-werkgever wordt verstrekt, al dan niet op grond van de pensioenregeling.

*** Nadere uitleg met betrekking tot samenloop**

Bij samenloop van diverse uitkeringen geldt het volgende:

1 Als u in één totaalbedrag meerdere (pensioen)uitkeringen betaalt en deze vallen onder de codes 55 tot en met 62, terwijl u deze uitkeringen wel kunt splitsen, moet u die uitkeringen in meerdere inkomstenverhoudingen opgeven. Bijvoorbeeld: een ouderdomspensioen en een nabestaandenpensioen keert u in één totaalbedrag uit. Als u het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen kunt splitsen, moet u 2 inkomstenverhoudingen hanteren: 1 voor het ouderdomspensioen met code 56 en 1 voor het nabestaandenpensioen met code 57.

2 Als u in één totaalbedrag meerdere (pensioen)uitkeringen betaalt en deze vallen gedeeltelijk wel en gedeeltelijk niet onder de codes 55 tot en met 62, terwijl u deze uitkeringen kunt splitsen, dan moet u de uitkering(en) die onder de codes 55 tot en met 62 vallen onder de van toepassing zijnde code in aparte inkomstenverhoudingen aangegeven. De uitkeringen die niet onder deze codes vallen geeft u aan met code 63.

3 Als u in één totaalbedrag meerdere (pensioen)uitkeringen betaalt en deze vallen niet onder de codes 55 tot en met 62, dan mag u deze uitkeringen met 1 totaalbedrag opgeven in 1 inkomstenverhouding met code 63.

Voorbeeld 1

U betaalt aan een persoon zowel een partnerpensioen (van de overleden partner) als een bijzonder partnerpensioen (van de overleden ex-partner). Beide uitkeringen zijn (vormen van) nabestaanden-pensioen die vallen onder code 57. U mag beide pensioenen in 1 inkomstenverhouding verantwoorden.

Voorbeeld 2

U betaalt aan een persoon verschillende ouderdomspensioenen (opgebouwd bij verschillende werkgevers, maar ondergebracht bij dezelfde pensioenuitvoerder). Voor alle pensioenen geldt code 56. U mag alle pensioenen in 1 inkomstenverhouding verantwoorden.

29.13 Code aard arbeidsverhouding

Deze code geeft aan wat de aard van de arbeidsverhouding is. Dat is nodig voor de vaststelling of een werknemer verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. U vult de rubriek Code aard arbeidsverhouding als volgt in:

- U vult altijd een code in als de code soort inkomstenverhouding / inkomenscode 11, 13, 15 of 18 is.
- Is de code soort inkomstenverhouding / inkomenscode 31, 53 of 62? Dan vult u de code aard arbeidsverhouding alleen in als er een code aard arbeidsverhouding van toepassing is.
- Bij andere waardes van de code soort inkomstenverhouding / inkomenscode levert u de code aard arbeidsverhouding niet aan.

De beschikbare codes staan ook in de lijst met codes voor de aangifte loonheffingen.

Toelichting op de codes

Code aard arbeids-verhouding	Omschrijving en toelichting
1	Arbeidsovereenkomst (exclusief BBL) Deze code komt pas in aanmerking als andere codes niet van toepassing zijn. U gebruikt deze code: • voor een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, behalve als daaraan een BBL-praktijk-overeenkomst is gekoppeld. Als die BBL-praktijkovereenkomst getekend is door de 3 partijen (onderwijsinstelling, student en uzelf) én in uw administratie is opgenomen, gebruikt u code 83. Anders geldt ook dan code 1. • voor de ambtenaar die valt onder de Ambtenarenwet 2017 en werkt op basis van een arbeidscontract naar burgerlijk recht. • als de werknemer niet is verzekerd voor de werknemersverzekeringen (zoals meewerkende kinderen) en er geen andere code van toepassing is.

Code aard arbeids-verhouding	Omschrijving en toelichting
4	Deelvisser Deze code gebruikt u voor de arbeidsrelatie van een deelvisser, die niet werkt op basis van een arbeidscontract naar burgerlijk recht, maar wel verzekerd is voor de werknemersverzekeringen, omdat er sprake is van een fictieve dienstbetrekking op grond van de Ziektewet.
6	Musicus / artiest Deze code gebruikt u als er sprake is van een artiest in de zin van de artiesten- en beroepssportersregeling.
7	Stagiair Deze code gebruikt u voor de arbeidsrelatie van een persoon die in het kader van zijn opleiding tewerkgesteld is en daarvoor minder dan een marktconforme beloning ontvangt. Er is dan sprake van een fictieve dienstbetrekking voor de Ziektewet.
11	Uitzendkracht Deze code gebruikt u voor een werknemer die werkt op basis van een uitzendovereenkomst. Zie paragraaf 18.19. U gebruikt deze code niet voor een payrollmedewerker. Daarvoor geldt code 82.
18	Publiekrechtelijke aanstelling Deze code geldt voor de ambtenaren die niet vallen onder de Ambtenarenwet 2017, dus nog niet werken op grond van een arbeidscontract naar burgerlijk recht. Voor hen geldt de publiekrechtelijke aanstelling van de Ambtenarenwet 1929 (zie ook de toelichting bij code 11 van de Code soort inkomsten-verhouding / inkomenscode). Het gaat om personen met een publiekrechtelijke aanstelling, zoals: • politieke ambtsdragers: bijvoorbeeld ministers, staatssecretarissen, gedeputeerden, burgemeesters en wethouders; • leden van de Hoge Colleges van Staat: leden van de Eerste en Tweede Kamer, de Raad van State, de Algemene Rekenkamer en de Nationale ombudsman; • leden van adviescolleges en zelfstandige bestuursorganen; • de rechterlijke macht: rechters, officieren van justitie en procureurs-generaal; • alle defensieambtenaren: zowel militair als burgerpersoneel; • alle politieambtenaren: politieagenten, rechercheurs en administratief en technisch personeel; • notarissen en gerechtsdeurwaarders; • tijdelijk: personeel in dienst van een veiligheidsregio (met uitzondering van het ambulancepersoneel).
21	WSW beschut werk Deze code geldt voor de werknemer die in beschut werk op een WSW-werkplek werkzaam is. Het gaat hierbij om een werkplek als bedoeld in artikel 2 van de WSW. Deze code mag alleen het SW-bedrijf gebruiken.
22	WSW detachering bij reguliere werkgever, niet zijnde een SW-bedrijf Deze code geldt voor de werknemer die in beschut werk werkzaam is en van daaruit gedetacheerd wordt bij een andere werkgever. Het gaat hierbij om een werkplek als bedoeld in artikel 2 van de WSW.
23	WSW begeleid werk Deze code geldt voor de werknemer die in een reguliere dienstbetrekking met begeleiding op de werkplek werkzaam is. Het gaat hierbij om een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 7 van de WSW.
24	Participatiewet beschut werk Deze code geldt voor de werknemer die in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden werkzaam is. Het gaat hierbij om aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet.

Code aard arbeids-verhouding	Omschrijving en toelichting
Nadere informatie over codes 21 t/m 24 Er zijn verschillende vormen van WSW-arbeid en van beschut werk. De vorm is bepalend voor het recht op loonkostenvoordeel, waardoor onderverdeling nodig is. Voor de verschillende WSW-werkvormen gelden de codes 21 t/m 23. Code 24 is mede voor het onderscheid met beschut werk bij code 21 (op grond van de WSW). **Let op** Als een WSW-werknemer met begeleiding vanuit de gemeente als uitzendkracht in dienst treedt bij een uitzendbureau, dan zijn zowel code 11 als code 23 van toepassing. In deze situatie gebruikt u in de aangifte loonheffingen code 23 (en dus niet code 11). **Loonkostenvoordelen (zie ook paragraaf 27.1.1)** In 2025 gold alleen voor code 23 een loonkostenvoordeel. Voor code 21, 22 en 24 gold geen loonkostenvoordeel. U moest op grond van de 'Banenmonitor' al wel onderscheid maken tussen code 21 en 22. Vanaf 2026 geldt voor code 22 ook een loonkostenvoordeel door de inwerkingtreding van delen van de Wet Banenafspraak.	
79	Opting-in regeling Dit is de fictieve dienstbetrekking waarvoor opdrachtgever en opdrachtnemer vrijwillig kunnen kiezen als er overigens geen echte of fictieve dienstbetrekking is. Deze fictieve dienstbetrekking geldt alleen voor de loonbelasting/volksverzekeringen. Niet voor de werknemersverzekeringen. Zie ook paragraaf 18.14 en (met betrekking tot sekswerkers) paragraaf 18.15
81	Overige fictieve dienstbetrekkingen Dit zijn fictieve dienstbetrekkingen die zowel voor de loonbelasting/volksverzekeringen als voor de werknemersverzekeringen gelden. Voor meer informatie over fictieve dienstbetrekkingen, zie paragraaf 1.2.2.
82	Payrolling Voor meer informatie over wanneer iemand een payrollmedewerker is, zie paragraaf 18.19
83	Beroepspraktijkopleiding van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) Deze code is van belang voor het toepassen van de lage AWf-premie. De code geldt voor de werknemer die werkzaam is op basis van een Beroepspraktijkopleiding van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL), maar waarvoor de werkgever voldoet aan de (administratieve) voorwaarden voor toepassing van de lage AWf-premie. Er moet sprake zijn van: • een erkend leerbedrijf, • dat met de onderwijsinstelling en de BBL-leerling een schriftelijke en ondertekende praktijkovereenkomst is overeengekomen, • die is opgenomen in zijn administratie. Als niet wordt voldaan aan deze voorwaarden geldt code 1. Code 1 geldt ook als de werknemer naast de praktijkovereenkomst bij dezelfde werkgever ook nog een andere (reguliere) dienstbetrekking heeft (bijvoorbeeld in het weekend). Daarvoor geldt een aparte inkomstenverhouding, met code aard arbeidsverhouding 1. Vanaf 2023 geldt dat de lage AWf-premie niet meer van toepassing is als er een uitzendbeding in de arbeids-/praktijkovereenkomst staat. U moet dan de regulier van toepassing zijnde code gebruiken: meestal code 11 (uitzendkracht) of 82 (payrolling).

Overige aandachtspunten

- Bij ontslag met een doorbetalingsregeling blijft u de code gebruiken die gold vóór het ontslag.
- Een sekswerker kan werkzaam zijn op 'Arbeidscontract' (code 1), dus in echte dienstbetrekking of in een 'Overige fictieve dienstbetrekking' (code 81). In beide situaties zijn voor de loonheffingen de normale regels en inhoudingstabellen van toepassing.
- Als een sekswerker, voor wie de fictieve dienstbetrekking geldt, werkt op basis van het zogenoemde voorwaardenpakket, dan geldt voor deze sekswerker code 79 (Opting-in regeling). Dan is de loonbelastingtabel voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden (code loonbelastingtabel 210) van toepassing.

29.14 Code loonbelastingtabel

In deze rubriek geeft u de code van de loonbelastingtabel op die u voor de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen hebt toegepast. De code bestaat uit 3 cijfers. Hebt u geen tabel gebruikt, dan geldt code 999 (zie hierna). Voor veel situaties geldt voor deze drie cijfers het volgende:

Het eerste cijfer
Het eerste cijfer geeft de belasting/verzekeringsplicht aan:

Code	*Betekenis*
0	Tabel zonder herleidingsregels, werknemer zowel belasting– als premieplichtig
3	Werknemer alleen premieplichtig voor de volksverzekeringen (AOW/ANW/Wlz)
5	Werknemer alleen belastingplichtig
6	Werknemer belastingplichtig en niet premieplichtig voor de Wlz
7	Werknemer belastingplichtig en alleen premieplichtig voor de Wlz

Het tweede cijfer
Het tweede cijfer geeft de kleur van de tabel aan: wit (loon uit tegenwoordige arbeid) of groen (loon uit vroegere arbeid)

Code	*Betekenis*
1	Wit
2	Groen

Het derde cijfer
Het derde cijfer geeft aan voor welk loontijdvak de gebruikte tabel geldt

Code	*Betekenis*
1	Kwartaal
2	Maand
3	Week
4	4-weken
5	Dag
0	Uitsluitend tabel voor bijzondere beloningen toegepast (dus geen loontijdvak)

Voor de volgende bijzondere situaties gelden deze codes:

Code	*Betekenis*
210	Aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden
220	Binnenlandse artiesten
221	Buitenlandse artiesten of beroepssporters (verlaagd tarief)
224	Buitenlandse artiestengezelschappen en sportploegen
225	Buitenlandse beroepssporters met een verlaagd tarief op grond van een ministerieel besluit
226	Werknemer niet belastingplichtig en alleen premieplichtig voor de Wlz
227	Werknemer niet belastingplichtig en alleen premieplichtig voor de ANW
228	Werknemer niet belastingplichtig en alleen premieplichtig voor de AOW/ANW
250	Percentagetarief bijstand
940	52%-tarief in verband met anonieme werknemers
950	52%-tarief in verband met negatieve uitgaven bij afkoop van inkomensvoorzieningen
999	Overige gevallen waarin geen tabel is toegepast (zie nadere toelichting hierna)

Let op 1
Als u gelijktijdig twee tabellen moet toepassen, dan gebruikt u de tabelcode van het grootste bedrag waarop u de tabel toepast.

Let op 2
De premieplicht in de loonbelastingtabel heeft betrekking op premie volksverzekeringen AOW/ANW/Wlz en heeft geen invloed op de eventuele premieplicht voor de werknemersverzekeringen.

Gebruik van tabelcode 999
Tabelcode 999 gebruikt u als er geen tabel is toegepast. Dat doet zich voor in bijvoorbeeld de volgende situaties:

- de werknemer is wel verzekerd voor de werknemersverzekeringen maar u bent voor hem niet inhoudingsplichtig, zoals in de volgende situaties:
  - de doorbetaaldloonregeling van de werknemer (directeur/aandeelhouder) die via een personal holding bij u werkt in de 'werk-bv'. Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen in de werk-bv. Het loon betaalt u door aan de personal holding van de werknemer. De werk-bv moet premies werknemersverzekeringen op aangifte betalen. De werk-bv is niet inhoudingsplichtig voor de loonbelasting/volksverzekeringen. M.a.w.: de werknemer komt wel voor in de aangifte loonheffingen van de werk-bv, maar er is geen tabel toegepast, dus code 999. In de personal holding is er wel inhoudingsplicht voor de LB/PH. De holding hanteert de reguliere tabelcode.
  - een in Nederland verzekerde werknemer is in dienst bij een in het buitenland gevestigde werkgever. Hij werkt in het buitenland. Op grond van internationaal recht is de werknemer in Nederland geen loonbelasting verschuldigd. Wel premie volksverzekeringen, maar omdat de werkgever niet inhoudingsplichtig voor de loonbelasting, is hij dat ook niet voor de volksverzekeringen. Hij past dus geen loonbelastingtabel toe, dus code 999.
    De buitenlandse werkgever is wel premieplichtig voor de werknemersverzekeringen, want de werknemer is wel verzekeringsplichtig voor de werknemersverzekeringen.

    Let op 3
    In deze situatie mag de werkgever wel – op verzoek van de werknemer – vrijwillig premie volksverzekeringen inhouden met de herleidingstabel (want de werknemer is via zijn aangifte inkomstenbelasting namelijk wel premie volksverzekeringen over dat loon verschuldigd). Dan gebruikt u de tabelcode die hoort bij die herleidingstabel.

- Er is in een aangiftetijdvak geen loon, maar de dienstbetrekking (inkomstenverhouding) blijft bestaan, zoals in de volgende situaties:
  - een periode van onbetaald verlof
  - bij een nul-urencontract, zonder oproep.

  De inkomstenverhouding moet wel worden opgegeven (als ikv met alle bedragen € 0), omdat de dienstbetrekking nog voortduurt. Er is echter geen loon, dus er is ook geen tabel toegepast. Code 999 is van toepassing.
  In de praktijk blijkt dat salarissoftware bij dit soort situaties toch de reguliere tabelcode wordt opgeven. Het ontmoet vooralsnog geen bezwaar als u in deze situaties de reguliere tabelcode blijft hanteren.

  Let op 4
  Als er in deze situaties nog wel sprake is van bijvoorbeeld privégebruik auto is er sprake van loon waarop de reguliere tijdvaktabel van toepassing blijft.

- Er is sprake van een afwijkend tarief zoals bij een ruling.

U gebruikt tabelcode 999 niet in bijvoorbeeld de volgende situaties:
- Er is sprake van een 53e week, waarbij u in de 13e periode 5 weken verloont. U gebruikt dan een herleiding van de week- of de vierwekentabel. U geeft dan de code op van de week- of vierwekentabel.
- De werknemer vraagt om een (vrijwillig) hogere inhouding dan de tabel aangeeft. U geeft de tabelcode op van de tabel die van toepassing zou zijn geweest zonder vrijwillig hogere inhouding.
- Er is sprake van rentevoordeel van een personeelslening van ex-werknemers. Afhankelijk van de situatie gebruikt u de tijdvaktabel of de tabel voor bijzondere beloningen.

Overige aandachtspunten

1. Samenloop negatieve uitgaven bij afkoop van inkomensvoorzieningen en andere belaste uitkeringen
Als een bank, verzekeringsmaatschappij of een andere financiële instelling loonbelasting/premie volksverzekeringen moet inhouden in verband met negatieve uitgaven bij afkoop van inkomensvoorzieningen, geldt code loonbelastingtabel 950.

Let op 5
Als dezelfde instelling aan dezelfde persoon daarnaast één of meerdere andere belaste uitkeringen betaalt, dan moet de afkoopsom waarvoor code loonbelastingtabel 950 van toepassing is (negatieve uitgaven bij afkoop van inkomensvoorzieningen) altijd onder een apart nummer inkomstenverhouding in het aangiftebericht worden opgenomen.
De uitkeringen waarvoor code loonbelastingtabel 950 niet van toepassing is moeten onder één nummer inkomstenverhouding worden samengevoegd.

2. Samenloop werkaanvaardingspremie en andere belaste uitkeringen op grond van de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ)
Voor de werkaanvaardingspremie geldt de witte tabel. Dit in tegenstelling tot de andere belaste uitkeringen op grond van de Participatiewet, de IOAW of de IOAZ.

Let op 6
Als u onder hetzelfde loonheffingennummer aan dezelfde persoon, naast een belaste werkaanvaardingspremie, één of meerdere andere belaste uitkeringen op grond van de Participatiewet, de IOAW of de IOAZ betaalt, dan moet u de belaste werkaanvaardingspremie altijd in een andere inkomstenverhouding opgeven, dus met een apart nummer inkomstenverhouding.

29.15 Vakantiebijslag

U treft met de term 'vakantiebijslag' 2 rubrieken aan in de aangifte loonheffingen:
- Vakantiebijslag
  Dit is het bedrag dat de werknemer in het aangiftetijdvak daadwerkelijk aan vakantiebijslag heeft genoten. Vaak is dat 8% van het brutoloon.
- Opgebouwde recht vakantiebijslag
  Dit is het bedrag dat de werknemer in elk aangiftetijdvak aan recht op vakantiebijslag opbouwt. Dit ongeacht of u daarvoor daadwerkelijk reserveert of niet.

Let op 1
Beide rubrieken moet u verplicht aanleveren. Dat betekent dat als er geen sprake is van vakantiebijslag, u de rubrieken met € 0 invult.

Waar zijn deze rubrieken voor vakantiebijslag voor nodig?
Deze twee rubrieken heeft UWV nodig voor de vaststelling van het dagloon. UWV gaat daarbij uit van het loon voor de werknemersverzekeringen (loon SV) in een periode die voorafgaat aan de werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid of bepaalde soorten van verlof(de referteperiode). Dat kan een voorgaande periode van 12 maanden zijn, maar soms kan die periode ook korter zijn. Omdat vakantiebijslag vaak eenmaal per jaar wordt uitbetaald kan dat ertoe leiden dat die uitbetaling net buiten of net binnen die periode valt. Daarom gaat UWV niet uit van het genietingsmoment van de vakantiebijslag, maar van het opgebouwde recht, met als doel om te komen tot een evenwichtige berekening van het dagloon.
Deze rubrieken worden daarnaast ook gebruikt voor de vaststelling van het zogenoemde maatmanloon (dat is het loon dat de werknemer verdiende voordat hij ziek werd). En voor de verrekening van inkomsten met enkele lopende uitkering uit werknemersverzekeringen.
Voor meer informatie over hoe UWV het dagloon, maatmanloon of de inkomstenverrekening bepaalt verwijzen wij u naar UWV als werkgeversloket in het kader van uitkeringen: uwv*nl/werkgevers.

Hierna volgen enkele voorbeelden waaruit de invloed blijkt van het opgebouwde recht en van de uitbetaling van vakantiebijslag. Met jaar T bedoelen we het huidige jaar en met jaar T-1 bedoelen we het voorgaande jaar.

Voorbeeld 1
Werknemer A wordt werkloos per 1 april van dit jaar (jaar T) en krijgt recht op een WW-uitkering. A had eerst een loon van € 1.000 per maand, vanaf juni vorig jaar (jaar T-1) € 1.100 per maand. Zijn werkgever betaalt de vakantiebijslag normaal gesproken altijd uit in mei. Deze wordt opgebouwd over de periode 1 juni van T-1 tot en met 31 mei van T. De werkgever doet maandaangifte.
De referteperiode voor de WW loopt van 1 maart vorig jaar (jaar T-1) t/m de 28/29 februari van dit jaar (jaar T). Maar A krijgt zijn (opgebouwde recht op) vakantiebijslag over 10 maanden, van juni van T-1 tot en met maart van T, tegelijk met zijn loon over maart van T uitbetaald. De uitbetaling van deze vakantiebijslag behoort dan in maart van T tot het loon voor de werknemersverzekeringen.

Maand	Loon voor de werknemers-verzekeringen (loon SV)	Vakantie-bijslag	Opgebouwde recht	Saldo opbouw
maart vorig jaar (T-1)	€ 1.000	€ 0	€ 80	€ 800
april	€ 1.000	€ 0	€ 80	€ 880
mei	€ 1.960	€ 960	€ 80	€ 0
juni	€ 1.100	€ 0	€ 88	€ 88
juli	€ 1.100	€ 0	€ 88	€ 176
augustus	€ 1.100	€ 0	€ 88	€ 264
september	€ 1.100	€ 0	€ 88	€ 352
oktober	€ 1.100	€ 0	€ 88	€ 440
november	€ 1.100	€ 0	€ 88	€ 528
december	€ 1.100	€ 0	€ 88	€ 616
januari huidig jaar (T)	€ 1.100	€ 0	€ 88	€ 704
februari	€ 1.100	€ 0	€ 88	€ 792
Totaal 12 maanden (referteperiode)	**€ 13.860**	**€ 960**	**€ 1.032**	
maart huidig jaar (T)	€ 1.232	€ 880	€ 88	€ 0

De vakantiebijslag van € 960 in mei van T-1 is opgebouwd in de daaraan voorafgaande 12 maanden à € 80.

De vakantiebijslag in maart van T (€ 792 + € 88) is opgebouwd in 10 maanden. UWV berekent het jaarloon ter berekening van het dagloon als volgt: € 13.860 -/- € 960 + € 1.032 = € 13.932. De maand maart van het jaar T doet in deze berekening dus niet mee.

Voorbeeld 2:
Werknemer B wordt werkloos per 1 april van dit jaar (jaar T) en krijgt recht op een WW-uitkering. Hij was in dienst vanaf september van vorig jaar (jaar T-1). Zijn werkgever betaalt de vakantiebijslag normaal gesproken altijd uit in mei. Deze wordt dan opgebouwd over de periode 1 juni van T-1 tot en met 31 mei van T. De werkgever doet maandaangifte.
De referteperiode voor de WW loopt van 1 maart vorig jaar (jaar T-1) t/m de 28/29 februari van dit jaar (jaar T). Maar B krijgt zijn (opgebouwde recht op) vakantiebijslag over 7 maanden, van september van T-1 tot en met maart van T, tegelijk met zijn loon over maart uitbetaald. De uitbetaling van deze vakantiebijslag behoort dan in maart tot het loon voor de werknemersverzekeringen, maar valt niet in de referteperiode.

Maand	Loon voor de werknemers-verzekeringen (loon SV)	Vakantie-bijslag	Opgebouwde recht	Saldo opbouw
maart t/m augustus vorig jaar (T-1)	-	-	-	
september	€ 1.000	€ 0	€ 80	€ 80
oktober	€ 1.000	€ 0	€ 80	€ 160
november	€ 1.000	€ 0	€ 80	€ 240
december	€ 1.000	€ 0	€ 80	€ 320
januari huidig jaar (T)	€ 1.000	€ 0	€ 80	€ 400
februari	€ 1.000	€ 0	€ 80	€ 480
Totaal 12 maanden (referteperiode)	**€ 6.000**	**€ 0**	**€ 480**	
maart huidig jaar (T)	€ 1.540	€ 540	€ 80	€ 0

De vakantiebijslag in maart van T is opgebouwd in 7 maanden (7 x € 80). Zou UWV uitgaan van het loon voor de werknemersverzekeringen, dan zou UWV helemaal geen vakantiebijslag meenemen in de berekening van het dagloon.
Maar UWV berekent het jaarloon ter berekening van het dagloon als volgt: € 6.000 -/- 0 + € 480 = € 6.480. De maand maart van het jaar T doet in deze berekening dus niet mee.
Omdat dit ziet op een periode van 6 maanden, zoekt UWV voor de ontbrekende maanden naar vervangende lonen om tot een jaarbedrag te komen.

Bijzondere situaties

1. U betaalt geen vakantiebijslag, u betaalt een 'all-in-loon', u voert een systeem van tijdsparen of u hebt een systeem met een keuzebudget
In de volgende gevallen vult u in beide rubrieken voor de vakantiebijslag € 0 in:
- U betaalt geen vakantiebijslag, bijvoorbeeld omdat er sprake is van een fictieve dienstbetrekking.
- U betaalt bij elke loonbetaling de vakantiebijslag à (bijvoorbeeld) 8% uit door telkens 108% van het uurloon te betalen. Dit noemen we ook wel een 'all-in-verloning'. Daarmee is het doel van UWV al bereikt.
- U voert een systeem van tijdsparen in een fonds (TSF), zie ook paragraaf 21.2.2. De aanspraak op vakantiebijslag wordt dan telkens als loon voor de werknemersverzekeringen meegeteld. Daarmee is het doel van UWV al bereikt.
- De vakantiebijslag maakt onderdeel van een keuzebudget. U moet dan wel de rubrieken 'Opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag' en 'Opname arbeidsvoorwaardenbedrag' invullen, zie paragraaf 29.16.

2. U reserveert de vakantiebijslag deels en betaalt die deels direct uit

Als u het recht op vakantiebijslag deels direct uitbetaalt en deels reserveert om later uit te betalen, dan vult u de rubrieken in als in voorbeeld 3.

Voorbeeld 3

In dit voorbeeld wordt vakantiebijslag deels gereserveerde en deels direct uitbetaald
Maandelijks betaalt de werkgever over het loon van € 1.000 van de 8% vakantiebijslag over € 1.000 een bedrag van € 30 direct uit en reserveert het restant à € 50 om uit te betalen in mei. In mei betaalt de werkgever aan vakantiebijslag dan € 12 x € 50 + € 30 = € 630. De vakantiebijslag wordt opgebouwd over de periode juni van het jaar T-1 t/m mei van het jaar T.

Maand	Loon voor de werknemers-verzekeringen (loon SV)	Vakantie-bijslag	Opgebouwde recht	Saldo opbouw
juni vorig jaar (T-1)	€ 1.030	€ 30	€ 80	€ 50
juli	€ 1.030	€ 30	€ 80	€ 100
augustus	€ 1.030	€ 30	€ 80	€ 150
september	€ 1.030	€ 30	€ 80	€ 200
oktober	€ 1.030	€ 30	€ 80	€ 250
november	€ 1.030	€ 30	€ 80	€ 300
december	€ 1.030	€ 30	€ 80	€ 350
januari huidig jaar (T)	€ 1.030	€ 30	€ 80	€ 400
februari	€ 1.030	€ 30	€ 80	€ 450
maart	€ 1.030	€ 30	€ 80	€ 500
april	€ 1.030	€ 30	€ 80	€ 550
mei	€ 1.630	€ 630	€ 80	€ 0
juni	€ 1.030	€ 30	€ 80	€ 50

In dit geval betaalt de werkgever in mei zoals gebruikelijk € 30 aan vakantiebijslag. Daarnaast betaalt hij in mei ook 12 x € 50 = € 600 aan gereserveerde vakantiebijslag uit. In totaal is het bedrag aan vakantiebijslag in mei dus € 30 + € 600 = € 630.

3. Vakantiebijslag maakt onderdeel uit van een keuzebudget

Als bij arbeidsovereenkomst is vastgelegd dat de vakantiebijslag onderdeel uitmaakt van een keuzebudget vult u zowel deze rubriek als de rubriek opgebouwde recht vakantiebijslag in met € 0. U moet dan wel de rubrieken Opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag en Opname arbeidsvoorwaardenbedrag vullen, zie paragraaf 29.16.

Let op 2

Stel u stapt per 1 januari over op een keuzebudget. Voorheen hanteerde u een systeem met uitbetaling van de vakantiebijslag in bijvoorbeeld mei. Dan betaalt u in dat nieuwe jaar mogelijk nog wel vakantie-bijslag 'oude stijl'. Maar er is in dat jaar geen opbouw meer. Die opbouw is dan onderdeel van het 'arbeidsvoorwaardenbedrag', zie paragraaf 29.16. U vult in dat jaar de rubriek met 'Opgebouwde recht vakantiebijslag' in met € 0. In het aangiftetijdvak waarin u de vakantiebijslag uitbetaalt, vult u de rubriek 'Vakantiebijslag' in met het uitbetaalde bedrag.

4. Een deel van het opgebouwde recht wordt ingezet voor een voor de werknemer onbelaste vergoeding of verlof extra betaald verlof
Als de werknemer (al dan niet in een cafetariasysteem) afziet van vakantiebijslag in ruil voor een voor hem onbelaste vergoeding of voor extra betaald verlof, dan geeft u die afname niet op in de aangifte loonheffingen.

Stel dat in voorbeeld 2 hiervóór de werknemer in maart € 500 inzet in ruil voor een voor hem onbelaste vergoeding voor een fiets, dan ziet dat er als volgt uit:

Maand	Loon voor de werknemers-verzekeringen (loon SV)	Vakantie-bijslag	Opgebouwde recht	Saldo opbouw
januari	€ 1.030	€ 30	€ 80	€ 400
februari	€ 1.030	€ 30	€ 80	€ 450
maart	€ 1.030	€ 30	€ 80	€ 0
april	€ 1.030	€ 30	€ 80	€ 50
mei	€ 1.130	€ 130	€ 80	€ 0
juni	€ 1.030	€ 30	€ 80	€ 50

Eind februari is de stand van de opbouw € 450. Daar komt in maart € 50 bij. In maart wordt er nog steeds € 30 direct uitbetaald en € 50 aan de stand van de opbouw toegevoegd, die stand wordt € 500. Die € 500 zet de werknemer in voor een onbelaste kostenvergoeding voor de fiets. De afname van € 500 van de stand komt niet tot uitdrukking in de rubrieken voor vakantiebijslag. In mei wordt weer € 30 regulier uitbetaald, plus de € 50 van de stand eind april plus de € 50 die er in mei aan is toegevoegd.

Aandachtspunten
1 Ook in een aangiftetijdvak waarin er een uitbetaling van eerder opgebouwd recht op vakantiebijslag heeft plaatsgevonden, vult u het voor dat tijdvak op te bouwen recht in. Zie ook voorbeeld 2 hiervóór.
2 Als u het recht op vakantiebijslag reserveert door in elk aangiftetijdvak een percentage van het loon in dat aangiftetijdvak te nemen, vult u dat bedrag in aan opgebouwd recht.
3 Als u de hoogte van de uit te betalen vakantiebijslag baseert op het laatstverdiende loon, dan hanteert u als opbouw het vakantiebijslagpercentage over dat laatstverdiende loon.
4 Als u de hoogte van de uit te betalen vakantiebijslag baseert op een percentage van het loon op een peildatum (peildatumsystematiek), dan hanteert u het vakantiebijslagpercentage over dat loon op die peildatum. Als dat loon lastig is vast te stellen, bijvoorbeeld omdat het loon op de peildatum niet van tevoren bekend is, moet u desondanks een reëel bedrag aan opbouw invullen. Reëel is in ieder geval als u 8% van het loon in het aangiftetijdvak als opbouw invult.
5 U vult de bedragen per aangiftetijdvak in, dus geen cumulatieve bedragen.
6 De bedragen 'Opgebouwde recht vakantiebijslag' en 'Vakantiebijslag' zijn in de aangifte loonheffingen losstaande gegevens en zijn daarin geen onderdeel van een optelling.

29.16 Arbeidsvoorwaardenbedrag (avwb)

Vanwege diverse vormen van door de werknemer te besteden budgetten, zoals individueel keuzebudget (IKB), persoonlijk keuzebudget (PKB), employee benefit of vergelijkbare benamingen (hierna: keuzebudgetten) treft u vanaf 2022 in de aangifte loonheffingen de volgende rubrieken aan:

- Opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag
- Opname arbeidsvoorwaardenbedrag

Onder dit begrip valt ook wat wij tot en met 2021 bedoelden met 'Extra periode salaris' (EPS). Het begrip EPS hebben wij toegelicht in de Nieuwsbrief loonheffingen 2022. Dit begrip volstond niet meer vanwege de opkomst van diverse vormen van keuzebudgetten. In verband hiermee zijn de twee rubrieken voor de 'Extra periode salaris' vervallen.

Definitie arbeidsvoorwaardenbedrag

De term 'arbeidsvoorwaardenbedrag' staat voor een toegekend loonbestanddeel, op grond van de (collectieve) arbeidsovereenkomst van de werknemer, voor zover dat loonbestanddeel is uitgedrukt in geld. Daarbij moet dat loonbestanddeel in de toekomst tot loon kunnen leiden dat bij de werknemer belast wordt.

Alle arbeidsvoorwaarden die onder deze definitie vallen, vallen onder het 'arbeidsvoorwaardenbedrag'. Voorbeelden:

- wat u tot en met 2021 opgeeft als 'extra periodesalaris' (EPS), zoals een recht op een eindejaarsuitkering of een 13e/14e maand. Het gaat daarbij om een loonelement:
  - dat niet afhankelijk is van bedrijfsresultaten
  - dat niet afhankelijk is van kwalitatieve of kwantitatieve prestaties van de werknemer
  - dat een vast bedrag of een bepaald percentage van het loon bedraagt
  - dat bij (collectieve) arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen
  - dat ten minste 1x per jaar wordt uitbetaald
  - dat naar evenredigheid wordt betaald als de dienstbetrekking maar een gedeelte van het jaar geduurd heeft en er gedurende die periode wel periodieke opbouw (reservering) plaatsvindt
  - waarvoor er geen beperkende voorwaarde geldt voor de uitbetaling.
- een door de werknemer te besteden keuzebudget. Zie hierna onder 'Keuzebudget'.

Het gaat dus bijvoorbeeld niet om recht op toekomstige verlofuren, ook niet om bijvoorbeeld een budget waaruit een werknemer zich ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend kan laten scholen en ook niet om bijzondere beloningen, toeslagen voor onregelmatige diensten, overwerkvergoedingen, ontslaguitkeringen en schadeloosstellingen. Voor zover het recht op vakantiebijslag afzonderlijk bestaat (naast of zonder een keuzebudget), blijft u de beide rubrieken voor 'Vakantiebijslag' zoals gebruikelijk vullen, zie ook paragraaf 29.15. U vult de vakantiebijslag dan niet in de rubrieken voor het avwb in.

Waarom arbeidsvoorwaardenbedrag?

Deze twee rubrieken heeft UWV nodig voor de vaststelling van het dagloon. UWV gaat daarbij uit van het loon voor de werknemersverzekeringen (loon SV) in een periode die voorafgaat aan de werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid of bepaalde soorten van verlof (de referteperiode). Dat kan een voorgaande periode van 12 maanden zijn, maar soms kan die periode ook korter zijn.
Het onregelmatig opnemen van het arbeidsvoorwaardenbedrag (avwb) kan ertoe leiden dat die uitbetaling net buiten of net binnen die referteperiode valt. Daarom gaat UWV niet uit van het genietingsmoment van het avwb, maar van het de opbouw van het avwb, met als doel om te komen tot een evenwichtige berekening van het dagloon.

Deze rubrieken worden daarnaast ook gebruikt voor de vaststelling van het zogenoemde maatmanloon (dat is het loon dat de werknemer verdiende voordat hij ziek werd). En voor de verrekening van inkomsten met enkele lopende uitkering uit werknemersverzekeringen.
Voor meer informatie over hoe UWV het dagloon, maatmanloon of de inkomstenverrekening bepaalt verwijzen wij u naar UWV als werkgeversloket in het kader van uitkeringen: uwv*nl/werkgevers.

Keuzebudget
Het gaat bij een keuzebudget om arbeidsvoorwaardenbedragen, die bekend staan onder diverse benamingen, zoals individueel keuzebudget (IKB), persoonlijk keuzebudget (PKB), employee benefit of vergelijkbare benamingen. Doorgaans leidt dit tot een periodieke, regelmatige opbouw van een bedrag aan toekomstig loon. De werknemer kan het opgebouwde bedrag, op zijn verzoek, op enig moment laten uitbetalen of voor een ander doel gebruiken. Ook kan de budget- of arbeidsvoorwaardenregeling bepalen dat de werkgever op enig moment (een deel van) het tegoed uitbetaalt.

Een keuzebudget valt onder het arbeidsvoorwaardenbedrag als:
- dat in de (collectieve) arbeidsvoorwaarden van de werknemer is vastgelegd.
- dat kan leiden tot bij de werknemer belast loon.

Let op 1
Vakantiebijslag en keuzebudget
In de aangifte loonheffingen blijven de rubrieken 'Vakantiebijslag' en 'Opgebouwde recht vakantiebijslag' bestaan. Als het recht op vakantiebijslag van een werknemer onderdeel is van het keuzebudget, dan vult u deze rubrieken met' € 0 in, omdat deze bedragen opgaan in de rubrieken voor het arbeidsvoorwaardenbedrag.

Voor zover het recht op vakantiebijslag afzonderlijk bestaat (naast of zonder een keuzebudget), blijft u de beide rubrieken voor 'Vakantiebijslag' zoals gebruikelijk vullen, zie ook paragraaf 29.15. U vult de vakantiebijslag dan niet in de rubrieken voor het avwb in.

Let op 2
Afname van (de stand van) het arbeidsvoorwaardenbedrag is niet altijd gelijk aan de 'Opname arbeidsvoorwaardenbedrag'
Het arbeidsvoorwaardenbedrag heeft in uw administratie altijd een 'stand' of een 'saldo': het cumulatieve bedrag na alle opbouw en afnames. Afname van de stand van het arbeids-voorwaardenbedrag kan op verschillende manieren, zoals:
1 opnemen van een bedrag ter uitbetaling
2 afzien of inzetten van een bedrag in ruil voor een (voor de werknemer) belastingvrije vergoeding of verstrekking (zie paragraaf 4.15 Cafetariaregeling en paragraaf 10.1 Hoe werkt de werkkostenregeling?). Het maakt hierbij niet uit of voor het eindheffingsloon van de werkkostenregeling een gerichte vrijstelling geldt of niet.
3 afzien of inzetten van een bedrag in ruil voor doorbetaald verlof.

Van de afname van situatie 1 geeft u in de rubriek 'Opname arbeidsvoorwaardenbedrag' het bedrag op dat de salarisverwerking ingaat als 'loon in geld'.
In situatie 2 en 3 geeft u het bedrag van de afname niet op in de rubriek 'Opname arbeidsvoorwaarden-bedrag'. Deze afname leidt ook niet tot het verlagen van de rubriek 'Opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag.'

Aandachtspunten bij het arbeidsvoorwaardenbedrag

1 Als er geen sprake is van een arbeidsvoorwaardenbedrag, dan is er geen sprake van opbouw en ook niet van opname. U vult in beide rubrieken € 0 in.
2 Ook in tijdvakken waarin u een opname arbeidsvoorwaardenbedrag invult, vult u het voor dat tijdvak opgebouwde bedrag in.
3 Als de opbouw plaatsvindt door elk tijdvak een percentage van het salaris in dat tijdvak te nemen, vult u dat bedrag in als opgebouwd bedrag.
4 Als het opbouwbedrag niet of lastig is vast te stellen, omdat het bijvoorbeeld wordt gebaseerd op het laatstverdiende loon of het loon op een peildatum (peildatumsystematiek), moet u als opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag toch een reëel bedrag invullen, alsof er wel een opbouwpercentage van toepassing was.
5 Als het opbouwbedrag per aangiftetijdvak niet of lastig is vast te stellen, omdat bijvoorbeeld de toekenning op één moment in het jaar plaatsvindt, vult u het op dat moment opgebouwde bedrag in. Dit kan gevolgen hebben voor een eventuele uitkering op grond van de werknemersverzekeringen of voor de inkomstenverrekening.
6 U vult de bedragen per aangiftetijdvak in, dus geen cumulatieve bedragen.
7 Als de werknemer het arbeidsvoorwaardenbedrag direct opneemt in een of in elk aangiftetijdvak dan vult u toch in de rubriek 'Opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag' en in de rubriek 'Opname arbeidsvoorwaardenbedrag' het bedrag van de opbouw respectievelijk de opname in, ondanks dat het bedrag van de opbouw dan gelijk is aan het bedrag van de opname.
8 Als de werknemer in een aangiftetijdvak het op te bouwen arbeidsvoorwaardenbedrag deels direct laat uitbetalen en deels aan de stand van het budget laat toevoegen, dan vult u in de rubriek 'Opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag' het totaal in van de som van het aan het budget toegevoegde bedrag en het direct uitbetaalde bedrag. In de rubriek 'Opname arbeidsvoorwaardenbedrag' vult u het totaal in van het direct uitbetaalde bedrag en het bedrag dat uit het opgebouwde arbeidsvoorwaardenbedrag wordt opgenomen. Zie ook voorbeeld 4 hierna.
9 De bedragen 'Opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag' en 'Opname arbeidsvoorwaardenbedrag' zijn in de aangifte loonheffingen losstaande gegevens en zijn daarin geen onderdeel van een optelling.

Voorbeelden

Hierna volgt een aantal voorbeelden:

- voorbeeld 1 laat zien hoe u het arbeidsvoorwaardenbedrag verwerkt in de aangifte loonheffingen.
- voorbeeld 2 en voorbeeld 3 laten zien hoe het arbeidsvoorwaardenbedrag van invloed kan zijn op het dagloon.
- voorbeeld 4 laat zien hoe u het arbeidsvoorwaardenbedrag verwerkt als een werknemer het bedrag van de opbouw deels direct laat uitbetalen.

Voor 'arbeidsvoorwaardenbedrag' hanteren wij de afkorting 'avwb'.

Voorbeeld 1

Dit voorbeeld laat zien hoe u het arbeidsvoorwaardenbedrag verwerkt in de aangifte loonheffingen.

Een werkgever kent een keuzebudgetregeling voor zijn werknemers. Maandelijks vindt opbouw van dit budget plaats van 14% van het loon. Die 14% bestaat uit 8 procentpunten vakantiebijslag, 5 procentpunten eindejaarsuitkering en 1 procentpunt aan (in geldswaarde omgerekend) bovenwettelijk verlof.

Werknemer Q heeft een tijdvakloon van € 1.000. Hij kiest gedurende het jaar voor het volgende:
- in juni neemt Q € 800 op uit het budget om te laten uitbetalen
- in oktober ruilt Q € 380 van het budget uit voor een vergoeding voor een fiets. De werkgever wijst deze vergoeding aan als eindheffingsloon waarvoor hij de vrije ruimte kan gebruiken.
- in december neemt hij € 500 op uit het budget om te laten uitbetalen

Maand	Loon voor de werknemers-verzekeringen (SV-loon)	Opbouw avwb	Opname avwb [1]	Andere afname avwb [2]	Stand avwb [2]
januari	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 140
februari	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 280
maart	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 420
april	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 560
mei	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 700
juni	€ 1.800	€ 140	€ 800		€ 40
juli	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 180
augustus	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 320
september	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 460
oktober	€ 1.000	€ 140	€ 0	€ 380 [3]	€ 220
november	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 360
december	€ 1.500	€ 140	€ 500		€ 0
Totaal	**€ 13.300**	**€ 1.680**	**€ 1.300**	**€ 380**	**€ 0**

1 De 'Opname' in deze kolom leidt voor de werknemer tot belast loon.

2 De 'Andere afname' en de stand van het avwb registreert u wel in uw administratie, maar geeft u niet op in de aangifte loonheffingen.

3 Het bedrag van € 380 in oktober is een 'andere afname'. Het is een uitruil voor een voor de werknemer belastingvrije vergoeding/verstrekking waarvoor de werkgever de vrije ruimte kan gebruiken. Het opgebouwde bedrag neemt hierdoor af met € 380. Dit is geen 'opname' voor de rubriek 'Opname arbeidsvoorwaardenbedrag'. Voor de werkgever is dit eindheffingsloon onder de werkkostenregeling, zie paragraaf 10.1 *Hoe werkt de werkkostenregeling?*

Let op 3

Als het bovenwettelijk verlof wordt vastgelegd in uren en niet in geldswaarde, dan leidt dat voor dit deel van het budget niet tot 'opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag'. Ook niet als de werknemer (later) kan kiezen om de bovenwettelijke vakantie-uren uit te laten betalen.

Voorbeeld 2

Dit voorbeeld laat zien hoe de opbouw en opname arbeidsvoorwaardenbedrag voor bepaling van het dagloon leidt tot een lagere grondslag dan het loon voor de werknemersverzekeringen.

Een werkgever kent een regeling met een 13e maand in december. De regeling voldoet aan de voorwaarden voor een avwb. De werkgever doet maandaangifte. Jaar T is het huidige jaar, jaar T-1 is het voorgaande jaar.
Een werknemer heeft een tijdvakloon van € 1.000. Voor deze werknemer betaalt de werkgever in december van T-1 het gedurende het hele jaar T-1 opgebouwde arbeidsvoorwaardenbedrag geheel uit. De werknemer wordt per 1 april van T ontslagen na een dienstverband van 5 jaar. De referteperiode is 1 maart van T-1 t/m 28/29 februari van T.
De opbouw van het arbeidsvoorwaardenbedrag over de maanden januari en februari van het jaar T betaalt de werkgever tegelijk met het salaris van februari van T uit. De opbouw over maart van T betaalt de werkgever tegelijk met het salaris van maart van T uit.

Als UWV voor de berekening van het dagloon uit zou gaan van het werkelijke loon voor de werknemersverzekeringen (SVloon) gedurende de referteperiode dan is het loon te hoog. In december van T-1 wordt namelijk het bedrag aan opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag over het hele jaar T-1 uitbetaald, dus ook dat deel dat opgebouwd is vóór aanvang van de referteperiode.

Dit voorbeeld werkt als volgt uit:

Maand	Loon voor de werknemers-verzekeringen (SV-loon)	Opbouw avwb	Opname avwb	Andere afname avwb [1]	Stand avwb [1]
januari jaar T-1	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 80
februari	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 160
maart	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 240
april	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 320
mei	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 400
juni	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 480
juli	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 560
augustus	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 640
september	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 720
oktober	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 800
november	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 880
december	€ 1.960	€ 80	€ 960	€ 0	€ 0
januari jaar T	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 80
februari	€ 1.160	€ 80	€ 160	€ 0	€ 0
maart	€ 1.080	€ 80	€ 80	€ 0	€ 0

1 De 'Andere afname' en de stand van het avwb registreert u wel in uw administratie, maar geeft u niet op in de aangifte loonheffingen.

UWV berekent het dagloon over de referteperiode als volgt:
- het loon voor de werknemersverzekeringen van maart t/m februari: € 13.120
- bij: de opgebouwde bedragen: € 960
- af: de opgenomen bedragen: € 1.120

Grondslag voor het berekenen van het dagloon is dan € 12.960.
De grondslag komt dan overeen met het salaris van 12 maanden.

Voorbeeld 3
Dit voorbeeld laat zien hoe de opbouw en opname arbeidsvoorwaardenbedrag voor bepaling dagloon tot een hogere grondslag leidt dan het loon voor de werknemersverzekeringen.

Een werkgever kent een regeling met een arbeidsvoorwaardenbedrag. De werkgever doet maandaangifte. Jaar T is het huidige jaar, jaar T-1 is het voorgaande jaar. Het dienstverband van een werknemer vangt aan op 1 september van T-1. Hij heeft een tijdvakloon van € 1.000.

Voor deze werknemer betaalt de werkgever in december van T-1 het vanaf september van T-1 opgebouwde arbeidsvoorwaardenbedrag geheel uit.
De werknemer wordt ziek per 16 maart van T. De referteperiode is 1 september van T-1 t/m 31 januari van T. In de referteperiode heeft de werkgever aan de werknemer alleen het arbeidsvoorwaardenbedrag over september van T-1 tot en met december van T-1 betaald. De betaling van het arbeidsvoorwaardenbedrag over de maand januari van T ligt in de toekomst (ná het einde van de genoemde referteperiode).

Als UWV voor de berekening van het dagloon voor de Ziektewet uit zou gaan van het werkelijke loon voor de werknemersverzekeringen (SVloon) gedurende de referteperiode dan is het loon te laag. Het opgebouwde bedrag van januari zit namelijk (nog) niet in het loon voor de werknemersverzekeringen. Daarom moet UWV de opbouw over januari in de berekening van het dagloon meenemen.

Dit voorbeeld werkt als volgt uit:

Maand	**Loon voor de werknemers-verzekeringen (SV-loon)**	**Opbouw avwb**	**Opname avwb** [1]	**Andere afname avwb** [2]	**Stand avwb** [2]
september jaar T-1	€ 1.000	€ 80	€ 0		€ 80
oktober	€ 1.000	€ 80	€ 0		€ 160
november	€ 1.000	€ 80	€ 0		€ 240
december	€ 1.320	€ 80	€ 320		€ 0
januari jaar T	€ 1.000	€ 80	€ 0		€ 80
februari e.v. [3]	p.m.				

1 De 'Opname' in deze kolom leidt voor de werknemer tot belast loon.

2 De 'Andere afname' en de stand van het avwb registreert u wel in uw administratie, maar geeft u niet op in de aangifte loonheffingen.

3 Omdat de referteperiode loopt tot en met januari is het loon van februari en verder niet relevant voor dit voorbeeld.

UWV berekent het dagloon voor de ZW over de referteperiode als volgt:
- het loon voor de werknemersverzekeringen van september t/m januari: € 5.320
- bij: de opgebouwde bedragen: € 400
- af: het opgenomen bedrag: € 320

Grondslag voor het berekenen van het dagloon is dan een referteloon van € 5.400.

Voorbeeld 4

Dit voorbeeld laat zien hoe u het avwb moet verwerken als het bedrag aan opbouw deels direct wordt uitbetaald (zie punt 9 van de aandachtspunten).

Een werkgever kent een regeling met een arbeidsvoorwaardenbedrag. De werkgever doet maandaangifte. Jaar T is het huidige jaar, jaar T-1 is het voorgaande jaar.
Een werknemer heeft een tijdvakloon van € 1.000. De werknemer wordt werkloos per 16 februari van T. De referteperiode voor het WWdagloon is 1 januari van T-1 t/m 31 december van T-1. In deze periode bouwt de werknemer iedere maand € 80 aan arbeidsvoorwaardenbedrag op. Daarvan wordt € 30 direct uitbetaald en € 50 toegevoegd aan het op enig moment uit te betalen arbeidsvoorwaardenbedrag.
In december van T-1 neemt de werknemer ook het resterende opgebouwde bedrag van 12 x € 50 = € 600 op. Een deel ervan (€ 300) zet de werknemer in voor het kopen van een fiets in een cafetariaregeling. De andere helft laat de werknemer uitbetalen.

Dit voorbeeld werkt als volgt uit:

Maand	Loon voor de werknemers-verzekeringen (SV-loon)	Opbouw avwb	Opname avwb [1]	Andere afname avwb [2]	Stand avwb [2]
januari jaar T-1	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 50
februari	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 100
maart	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 150
april	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 200
mei	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 250
juni	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 300
juli	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 350
augustus	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 400
september	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 450
oktober	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 500
november	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 550
december	€ 1.330	€ 80	€ 330	€ 300 [3]	€ 0
Totaal	**€ 12.660**	**€ 960**	**€ 660**	**€ 300**	**€ 0**

1 De 'Opname' in deze kolom leidt voor de werknemer tot belast loon.

2 De 'Andere afname' en de stand van het avwb registreert u wel in uw administratie, maar geeft u niet op in de aangifte loonheffingen.

3 Het bedrag van € 300 in december is een 'andere afname'. Het is een uitruil voor een voor de werknemer belastingvrije vergoeding/verstrekking waarvoor de werkgever de vrije ruimte kan gebruiken. Hierdoor neemt het opgebouwde bedrag af met € 300. Dit is geen 'opname' voor de rubriek 'Opname arbeidsvoorwaardenbedrag'. Voor de werkgever is dit eindheffingsloon onder de werkkostenregeling, zie paragraaf 10.1 *Hoe werkt de werkkostenregeling?*

Als UWV het dagloon voor de WW zou moeten berekenen en de referteperiode is 1 januari tot en met 31 december van T-1, dan geschiedt dat als volgt:

- het loon voor de werknemersverzekeringen van januari t/m december: € 12.660
- bij: de opgebouwde bedragen: € 960
- af: het opgenomen bedrag: € 660

Grondslag voor het berekenen van het dagloon is dan een referteloon van € 12.960.

29.17 Code cao

Valt het personeel van uw bedrijf onder een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling, dan moet u voor elke werknemer de voor hem geldende cao-code in de aangifte loonheffingen invullen.

Met 'collectieve regelingen' gaat het om de volgende soorten van regelingen:

1 Regelingen die u bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) moet aanmelden:
   - Cao's die conform de Wet op de loonvorming zijn aangemeld
   - Arbeidsvoorwaardenregelingen bij de overheid
     SZW geeft na beoordeling daarvan een 'cao-code' af aan de aanmelder. SZW nummert vanaf 1 tot en met 7999. SZW geeft de informatie ook door aan het CBS.
     Voor meer informatie over het aanmelden, wijzigen of opzeggen van zo'n regeling, zie ww*uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving*nl. Op deze site vindt u ook overzichten van cao's en algemeen verbindendverklaringen (avv's).
2 Overige collectieve arbeidsvoorwaardenregelingen
   Als in uw organisatie andere collectieve arbeidsvoorwaardenregelingen tot stand zijn gekomen (bijvoorbeeld met de ondernemingsraad), dan is er geen sprake van een cao maar van een 'overige collectieve arbeidsvoorwaardenregeling'. Deze regelingen registreert het CBS en geeft daarvoor aan de aanmelder een nummer af (nummering vanaf 8000). U meldt deze regelingen bij het CBS, afdeling CAO-gegevens. U kunt ook een e-mail sturen naar caolijst@cbs.nl.

In beide gevallen gaat het alleen om reguliere regelingen voor arbeidsvoorwaarden. Het gaat niet om sociale plannen, cao's met betrekking tot regelingen voor vervroegde uittreding, O&O-fondsen en andere sociale fondsen. Die hoeft u niet aan te melden, daarvoor geldt geen cao-code en hoeft u niet in te vullen in de aangifte.

Let op 1

Als de code soort inkomstenverhouding / inkomenscode 11, 13, 15 of 17 is (zie paragraaf 29.12) moet u in de rubriek 'Code cao' de juiste code invullen. Is er geen sprake van een cao of andere collectieve arbeidsvoorwaardenregeling, dan vult u 9999 in.

Let op 2

Voor payrollbedrijven geldt dat u 2 cao-codes moet invullen: de cao-code waaronder de werknemer valt bij u als payrollbedrijf (de uitlener) en de code van de cao of andere collectieve arbeidsvoorwaardenregeling van het bedrijf dat de uitzendkracht inleent (de inlener).
Bij samenloop van meerdere inleners voor 1 payrollmedewerker vult u de cao-code in van de inlener waarvoor u voor de werknemer het meest verloont.

Het CBS beheert de 'Cao-codelijst' waarin alle cao's en andere collectieve arbeidsvoorwaardenregeling staan. Het CBS vult daar een einddatum in op het moment dat de cao niet meer geldt (als gevolg van een nieuwe cao of als gevolg van het einde van de nawerkingstermijn van de cao). U kunt die lijst vinden op cbsvooruwbedrijf*nl. Ontbreekt er een cao of andere arbeidsvoorwaardenregeling in de lijst? Neem dan contact op met het CBS, afdeling Cao-gegevens. U kunt ook een e-mail sturen naar caolijst@cbs.nl.

Aandachtspunten bij het opgeven van de cao-code

- Het maakt niet uit of de werknemer rechtstreeks onder de cao valt of via een algemeen verbindend verklaarde cao (avv).
- Als een cao recent is verlopen moet u, zolang er nog geen nieuwe cao is gepubliceerd, gedurende maximaal 2 jaar (de nawerkingsperiode) de cao-code van de verlopen cao nog blijven invullen.

  Let op 3
  U mag de code in ieder geval niet meer gebruiken vanaf de einddatum van de cao die in de lijst van het CBS staat.

- Soms gelden voor een bedrijf meerdere cao's, bijvoorbeeld een raam-cao en een ondernemings-cao. U moet dan de cao-code gebruiken van de cao waarin de belangrijkste arbeidsvoorwaarden geregeld zijn, zoals het loon van de werknemer.
- U vult per werknemer in de aangifte een cao-code in. Dat hoeft niet voor elke werknemer altijd dezelfde code te zijn. Er kunnen binnen één bedrijf meerdere cao's gelden. Maar ook kunnen sommige werknemers buiten de werkingssfeer van een cao vallen. U vult in de aangifte de cao-code in die op de individuele werknemer van toepassing is.
- Als er geen collectieve regeling van toepassing is of als een bepaalde regeling op vrijwillige basis wordt gevolgd, geldt code 9999.
- Als u een werknemer volgens een andere cao gaat verlonen, moet u de nieuwe cao-code invullen in de aangifte. Als er geen cao meer wordt toegepast moet u code 9999 invullen. U geeft de nieuwe code op vanaf het moment dat de wijziging zich voordoet (zie ook paragraaf 29.3 inkomstenperiode).
- Gebruik geen branche-eigen cao-codes. U mag alleen de codes gebruiken die SZW of het CBS hebben afgegeven. Deze codes staan in een tabel op cbsvooruwbedrijf*nl
- Zodra aan een collectieve regeling een cao-code is toegekend (door SZW of het CBS), moet u de toegekende code en niet code 9999 gebruiken. Ook staat die code nog niet in de gepubliceerde cao-codelijst van het CBS. De code staat mogelijk al wel in uw software voorgeprogrammeerd, maar met de omschrijving 'GERESERVEERD' (of een andere algemene omschrijving). Deze code moet u dan al wel gebruiken. In de aangifte komt namelijk alleen het nummer (en dus niet de omschrijving) terecht.

In de aangiften loonheffingen over 2026 mag u een aantal cao-codes niet meer gebruiken. Dit omdat die cao's of arbeidsvoorwaardenregelingen niet meer geldig zijn. Uw softwareleverancier heeft dat mogelijk al in uw salarissoftware verwerkt. Voor enkele niet meer te gebruiken codes geldt misschien een andere code. Mogelijk kunt u gebruikmaken van de codes die in onderstaande tabel zijn opgenomen onder 'Vervangende cao-code'

Cao-naam	Cao-code vervallen 31-12-2025	Vervangende cao-code
NBBU VASTE MEDEWERKERS UITZENDBUREAUS	1094	8112
BV EXPEDITIE- EN STUWADOORSMAATSCHAPPIJ J.C. MEIJERS	3779	
ZEEHAVEN IJMUIDEN N.V.	3806	
KADASTER	8034	4090

De codes die u wel mag gebruiken vindt u op cbsvooruwbedrijf*nl Gebruikt u in 2026 toch een vervallen code? Dan krijgt u van ons een zogenoemd 'terugkoppelrapport'. Daarin verzoeken wij u om uw aangifte met de onjuiste code te herstellen met een correctiebericht. Is er geen geldige cao of arbeidsvoorwaardenregeling? Gebruik dan code 9999.

29.18 Indicatie publiekrechtelijke aanstelling voor onbepaalde tijd

U vult deze rubriek in voor een werknemer met een publiekrechtelijke aanstelling. Zie ook paragraaf 29.13 (code aard arbeidsverhouding) bij code 18.
U vult 'J' in als er sprake is van een aanstelling voor onbepaalde tijd. U vult 'N' als er sprake is van een aanstelling voor bepaalde tijd.

Let op
Voor arbeidsovereenkomsten (ook met ambtenaren) vult u niet deze rubriek in, maar vult u de rubriek 'Indicatie arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd' in met 'J' of 'N'.

29.19 Code verzekeringssituatie Zorgverzekeringswet (Zvw)

Met de Code verzekeringssituatie Zvw geeft u aan of de werknemer/uitkeringsgerechtigde verzekeringsplichtig is voor de Zvw en zo ja, welk tarief daarbij van toepassing is. De volgende situaties met de daarbij behorende codes kunnen zich voordoen:

Code Zvw	Omschrijving en toelichting
A	Niet verzekeringsplichtig omdat persoon niet verzekerd is voor Wlz
B	Niet verzekeringsplichtig omdat persoon militair ambtenaar is in werkelijke dienst of met buitengewoon verlof Deze code komt vrijwel uitsluitend voor bij sector 63 (Defensie). Denkt u dat de code in een andere sector van toepassing is? Dan is het raadzaam om eerst te overleggen met uw adviseur of voor te leggen aan ons.
G	Niet verzekeringsplichtig omdat persoon buitenlands artiest of buitenlands beroepssporter is waarbij code loonbelastingtabel 221, 224 of 225 is toegepast
H	Wel verzekeringsplichtig, geen tarief toegepast omdat persoon binnenlands artiest is waarbij code loonbelastingtabel 220 is toegepast Het gaat hierbij om een persoon met code aard arbeidsverhouding 6 (musicus/artiest), zie paragraaf 29.13.
I	Niet verzekeringsplichtig omdat persoon niet verzekerd is voor de Wlz, maar wel pseudobijdrage verschuldigd is, omdat in het woonland recht bestaat op zorg ten laste van Nederland (artikel 69 Zvw) Deze code mag u toepassen als de beschreven situatie zich voordoet. Maar u mag in deze situatie ook altijd code A toepassen.
K	Wel verzekeringsplichtig, normaal tarief werkgeversheffing
L	Wel verzekeringsplichtig, 0%-tarief werkgeversheffing (zeelieden)
M	Wel verzekeringsplichtig, ingehouden bijdrage
N	Wel verzekeringsplichtig, meer tarieven werkgeversheffing (K en L) Deze code gebruikt u in een aangifte loonheffingen voor een persoon als er binnen één inkomstenverhouding *tegelijkertijd* sprake is van het tarief van letter K en het tarief van letter L. U gebruikt deze code niet als er *volgtijdelijk* sprake is van verschillende codes. Dan vult u per inkomstenperiode (zie 29.3) de juiste code in.

Samenhang tussen verzekeringsplicht voor de Wlz en de Zvw
Als er sprake is van verzekeringsplicht voor de Wlz dan is er ook sprake van verzekeringsplicht voor de Zvw. Dat houdt in dat als u een (code) loonbelastingtabel gebruikt die kan leiden tot inhouding van premie Wlz, dat er ook sprake moet zijn van verzekeringsplicht voor de Zvw. Anders gezegd: als de code loonbelastingtabel begint met een 0, 3 of 7 of de code is 226 (zie paragraaf 29.14) dan is voor de code Zvw code K, L, M of N van toepassing.

Let op
Bovenstaande kent één uitzondering: als de werknemer/uitkeringsgerechtigde is overleden en u keert na overlijden nog loon uit op naam van de overledene. Dat noemen we postuum loon, zie paragraaf 17.2.7. Op dit loon moet u premie volksverzekeringen inhouden (waaronder de Wlz-premie). Maar omdat de verzekeringsplicht voor de Zvw is beëindigd, betaalt u geen bijdrage Zvw meer. Niet als inhouding en niet als werkgeversheffing.

Gemoedsbezwaarde personen
Voor een gemoedsbezwaarde persoon moet u de code invullen die van toepassing zou zijn als de persoon niet gemoedsbezwaard zou zijn.

Participatiewet
Als het percentagetarief bijstand van toepassing is (code loonbelastingtabel 250, zie paragraaf 29.14) gebruikt u altijd code K of code M. Voor meer informatie over het berekenen van loonheffingen over deze uitkeringen, zie de Bijstandsbrochure.

29.20 Ingehouden bijdrage Zvw en werkgeversheffing Zvw

Als een werknemer verzekerd is voor de Zorgverzekeringswet (Zvw) zijn er verschillende situaties mogelijk waarbij u een bijdrage moet afdragen. In paragraaf 29.19 vindt u met de letters K, L, M en N aangeduid welke situaties dat zijn. We kennen 2 tarieven waarvoor aparte rubrieken zijn:
- de ingehouden bijdrage Zvw
- de werkgeversheffing Zvw

Voor meer informatie over wanneer welk tarief van toepassing is, zie hoofdstuk 8.

Voor een gemoedsbezwaarde persoon vult u in deze rubrieken respectievelijk in:
- de ingehouden bijdragevervangende loonbelasting
- de bijdragevervangende loonbelasting die u als werkgever/uitkeringsinstantie verschuldigd bent

De grondslag voor de berekening van de bijdrage is het bijdrageloon Zvw. U past daarbij de rekenvoorschriften van de VCR-systematiek toe, zie hoofdstuk 6.

29.21 Privégebruik auto: waarde privégebruik, werknemersbijdrage en code reden geen bijtelling

Als u aan een werknemer een 'auto van de zaak' ter beschikking hebt gesteld, moet u daarover informatie opgegeven in de aangifte loonheffingen. Daartoe zijn er drie rubrieken:
1 Waarde privégebruik auto
2 Werknemersbijdrage privégebruik auto
3 Code reden geen bijtelling

Let op 1
Het saldo van 'waarde privégebruik' (1) minus de 'werknemersbijdrage' (2) is de zogenoemde bijtelling. In de aangifte loonheffingen komt dit saldo (het bedrag van de bijtelling) tot uitdrukking als (onderdeel van het) loon in de rubriek 'Loon anders dan in geld'. Zie paragraaf 11.2.4 voor hoe u dit in de loonstaat kunt boeken. Dit saldo is daardoor dan ook onderdeel van het loon in de rubrieken 'Loon SV' en 'Loon LB/PH'.

Voor meer informatie over privégebruik auto, zie paragraaf 23.3. Hierna geven wij u meer informatie over het vullen van deze drie rubrieken van de aangifte loonheffingen.

Waarde privégebruik auto
Dit is – behoudens excessief privégebruik – het forfaitaire bedrag op grond van het van toepassing zijnde algemene percentage van de cataloguswaarde. Het percentage berekent u over de cataloguswaarde.
U houdt voor specifieke auto's zonder CO_2-uitstoot rekening met een korting in procentpunten op het algemene percentage. Voor enkele auto's geldt er een plafond voor het bedrag waarvoor de korting geldt, zie paragraaf 23.3.4. Boven dat plafond hanteert u dan het algemene percentage. De uitkomst van de berekening (percentage x cataloguswaarde, al dan niet rekening houdend met het plafond) leidt tot een waarde privégebruik op jaarbasis. U verdeelt dit bedrag evenredig over de loontijdvakken van de werknemer. Als de auto niet het gehele loontijdvak ter beschikking van de werknemer heeft gestaan geldt er een tijdsevenredige toedeling, zie paragraaf 23.3.10 en 23.3.11.

Werknemersbijdrage privégebruik auto
Dit is een bedrag dat de werknemer aan u betaalt voor het privégebruik van de auto, zie paragraaf 23.3.7. Veelal gebeurt dat door inhouding op het nettoloon. Of doordat de werknemer u dat op andere wijze betaalt. Deze betaling wordt ook wel aangeduid als 'eigen bijdrage van de werknemer'. Voor de werknemersbijdrage geldt dat u die alleen mag invullen voor een auto waarvoor er een waarde voor privégebruik geldt. Het daadwerkelijke bedrag dat de werknemer u in het aangiftetijdvak als eigen bijdrage betaalt, vult u in in de rubriek 'Werknemersbijdrage privégebruik auto'. Als de werknemersbijdrage niet in elk loontijdvak gelijk is, houdt dat in dat ook de bijtelling per loontijdvak verschilt.

De bijtelling
Het bedrag van de werknemersbijdrage per loontijdvak komt ter berekening van de bijtelling in mindering op de 'Waarde privégebruik auto'. Het saldo (de 'bijtelling') verantwoordt u als 'Waarde niet in geld uitgekeerd loon' (of: loon in natura). Voor hoe u dit kunt boeken in de loonstaat, zie paragraaf 11.2.4.

Let op 2
De eigen bijdrage kan bij wisselende eigen bijdragen in enig loontijdvak hoger zijn dan de waarde van het privégebruik. Dat kan in het loontijdvak leiden tot een negatieve bijtelling. Dat is toegestaan. Maar cumulatief mag de bijtelling (het saldo van de waarde privégebruik en de werknemersbijdrage) over het kalenderjaar bezien niet negatief zijn. Per jaar mag de eigen bijdrage van de werknemer er niet toe leiden dat de bijtelling negatief wordt. Voor een uitgewerkt voorbeeld met hoe u dat verwerkt in de aangifte loonheffingen, zie paragraaf 23.3.7.

Let op 3
U kunt met uw werknemer hebben afgesproken dat hij zijn eigen bijdrage niet periodiek met een gelijk bedrag betaalt. Maar bijvoorbeeld in één of in twee keer per jaar. Of dat de hoogte van zijn eigen bijdrage op een andere wijze fluctueert. Dat zou volgens bovenstaande systematiek betekenen dat hij in de loontijdvakken zonder eigen bijdrage (of met een lage eigen bijdrage) een (hoge) bijtelling heeft. Maar in de tijdvakken, waarin hij wel een (hoge) eigen bijdrage betaalt een lage of zelfs negatieve bijtelling heeft.
In deze situatie (waarbij u het betalen van de eigen bijdrage op die wijze met de werknemer hebt afgesproken) mag u ook rekening houden met een gemiddelde eigen bijdrage. U handelt dan als volgt:
- u bepaalt het jaarbedrag aan waarde privégebruik auto en rekent dat evenredig toe aan het aantal loontijdvakken dat de auto in het jaar ter beschikking van de werknemer staat/zal staan.
- u neemt het jaarbedrag aan eigen bijdrage dat u met de werknemer hebt afgesproken en rekent dat toe aan het aantal loontijdvakken dat de auto in het jaar ter beschikking van de werknemer staat/zal staan.
- de gevonden tijdvakbedragen verwerkt u in de desbetreffende rubrieken van de aangifte loonheffingen.
- per aangiftetijdvak houdt u rekening met de bijtelling, zijnde het verschil tussen de waarde privégebruik en de werknemersbijdrage per tijdvak.

Op deze manier heeft de werknemer telkens een gelijke bijtelling.

Het kan zijn dat u op enig moment ervan afziet dat de werknemer de afgesproken eigen bijdrage betaalt. Of dat u eventuele alternatieve verhaalsmogelijkheden niet benut. Of dat de werknemer minder aan eigen bijdrage heeft betaald dan dat u vooraf had afgesproken. Dan moet u het bedrag dat de werknemer u niet betaalt op dat moment aanmerken als negatieve eigen bijdrage. De negatieve eigen bijdrage leidt dan tot te belasten loon.
Zie ook 'Let op 4' bij voorbeeld 2 in paragraaf 23.3.7.

Code reden geen bijtelling
Om diverse redenen kan het zijn dat er geen bijtelling hoeft plaats te vinden. Dat geeft u met de van toepassing zijnde code op.

Code	Omschrijving en toelichting
1	Afspraak via werkgever met Belastingdienst U gebruikt deze code ook als u het privégebruik van een bestelauto hebt verboden.
2	Werknemer heeft verklaring geen privégebruik auto Belastingdienst
3	Ander bewijs personen- en bestelauto
5	Doorlopend afwisselend gebruik bestelauto
7	Werknemer heeft verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto Belastingdienst

Meer dan één auto ter beschikking gesteld?
Als u in hetzelfde aangiftetijdvak aan dezelfde werknemer gelijktijdig twee of meer auto's ter beschikking stelt, dan kunnen zich voor eventueel privégebruik de volgende situaties voordoen:
1 Voor alle auto's geldt een bijtelling. U moet het privégebruik van iedere auto voor de rubriek 'Waarde privégebruik auto' bij elkaar optellen. Hoe u die waarde(n) berekent vindt u in paragraaf 23.3.12.
2 Voor alle auto's geldt er geen bijtelling. In deze situatie geeft u in de rubriek 'Code reden geen bijtelling' de code aan voor de auto die de werknemer in het aangiftetijdvak het langst ter beschikking heeft gestaan. De rubrieken 'Waarde privégebruik auto' en 'Werknemersbijdrage privégebruik auto' vult u met € 0.
3 Naast een auto waarvoor er geen bijtelling op grond van één van de codes hoeft plaats te vinden, hebt u ook tegelijkertijd een (of meer) auto's ter beschikking gesteld, waarvoor er wel een bijtelling voor privégebruik moet plaatsvinden. Omdat er nu sprake is van een bijtelling, vermeldt u geen code in de rubriek 'Code reden geen bijtelling'.

Een eigen bijdrage van de werknemer voor auto's waarvoor een code reden geen bijtelling van toepassing is, mag u niet invullen in de rubriek 'Werknemersbijdrage privégebruik auto'. Ook niet als u aan de werknemer daarnaast een andere auto ter beschikking stelt, die wel tot een waarde voor privégebruik leidt.

Voorbeeld
U stelt uw werknemer 2 auto's ter beschikking:
1 een bestelbus zonder bijtelling (dus met een code reden geen bijtelling) maar **met** een eigen bijdrage van € 100 per maand
2 een personenauto met waarde privégebruik van € 300 per maand maar **zonder** eigen bijdrage.

In de rubriek 'Waarde privégebruik auto' vult u € 300 in. De eigen bijdrage van de werknemer voor de bestelbus mag u niet invullen in de rubriek 'Werknemersbijdrage privégebruik auto'. Ook komt de eigen bijdrage niet in mindering voor het bepalen van de bijtelling voor deze werknemer. De bijtelling (waarde niet in geld uitgekeerd loon) is dus € 300 per maand.

29.22 Loon in geld, Waarde niet in geld uitgekeerd loon, Loon SV, Loon LB/PH, ingehouden LB/PH, Ingehouden bijdrage Zvw en Verrekende arbeidskorting

Van de volgende rubrieken neemt u de waarde over uit de loonstaat. Voor een toelichting verwijzen wij u naar de desbetreffende paragrafen:

- Loon in geld, zie paragraaf 11.2.3
- Waarde niet in geld uitgekeerd loon (loon anders dan in geld), zie paragraaf 11.2.4
- Loon SV (loon voor de werknemersverzekeringen), zie paragraaf 11.2.7
- Loon LB/PH (loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen), zie paragraaf 11.2.9
- Ingehouden LB/PH (ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen), zie paragraaf 11.2.10
- Ingehouden bijdrage Zvw, zie paragraaf 11.2.11
- Verrekende arbeidskorting, zie paragraaf 11.2.12

29.23 Verzekeringsindicaties ZW, WW en WAO/IVA/WGA

Met de drie verzekeringsindicaties voor de ZW, de WW en de WAO/IVA/WGA geeft u met een 'J' (ja) of 'N' (nee) aan of de werknemer in de inkomstenperiode is verzekerd voor de desbetreffende werknemersverzekering.

ZW, WW en WAO/IVA/WGA en AOW-leeftijd

Bij het bereiken van de AOW-leeftijd geldt dat de verzekeringsplicht eindigt voor:

- de Werkloosheidswet (WW)
- de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)
- de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)

De WIA kent 2 regelingen: de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Als de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd blijft werken, zet u de indicatie voor de WW en de WAO/IVA/WGA op 'N'. Dit ongeacht of u het loon blijft verantwoorden in dezelfde inkomstenverhouding of in een andere inkomstenverhouding. Dit geldt ook als u de persoon na het bereiken van de AOW-leeftijd in dienst neemt.

U betaalt vanaf de eerste dag van de maand dat de werknemer de AOW-leeftijd bereikt geen premies werknemersverzekeringen. Meer over werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt leest u in paragraaf 18.21.

> **Let op**
> Voor een persoon die de AOW-leeftijd bereikt terwijl hij bij u in dienst is, maar die niet is verzekerd voor de werknemersverzekeringen, mag u bij het bereiken van de AOW-leeftijd geen nieuwe inkomstenverhouding starten.

Voor de Ziektewet (ZW) geldt dat als de werknemer tijdens de dienstbetrekking de AOW-leeftijd bereikt, hij verzekerd blijft voor de Ziektewet (ZW). U blijft de indicatie voor de ZW dan invullen met 'J'. Dat geldt voor de volgende situaties:

- De persoon was al bij u in dienst, hij bereikt de AOW-leeftijd en blijft werken. U verantwoordt zijn loon na het bereiken van de AOW-leeftijd in dezelfde inkomstenverhouding.
- De persoon was al bij u in dienst, hij bereikt de AOW-leeftijd en blijft werken. U beëindigt de eerdere inkomstenverhouding bij het bereiken van de AOW-leeftijd en start een nieuwe inkomstenverhouding (met een ander nummer inkomstenverhouding) voor de periode vanaf de AOW-leeftijd.
- U neemt een persoon in dienst die de AOW-leeftijd al heeft bereikt.

Eigenrisicodragers
Een werkgever kan eigenrisicodrager zijn voor de ZW en de WGA, zie paragraaf 7.7. Ondanks het eigenrisicodragerschap van de werkgever, moet u de verzekeringsindicaties toch met 'J' invullen. De werknemer is namelijk wel verzekerd voor de ZW en de WGA.

Overheidswerkgevers
Voor een overheidswerkgever geldt dat hij voor een werknemer de indicatie WW op 'J' moet zetten, ook in de volgende situaties:
- de overheidswerkgever die eigenrisicodrager is voor de WW
- de overheidswerkgever draagt geen WW-premie, maar Ufo-premie voor de werknemer af
- de overheidswerkgever keert een WW-uitkering uit

De werknemer is in alle situaties namelijk wel verzekerd voor de WW.

Gemoedsbezwaarde werknemer
Voor een gemoedsbezwaarde werknemer vult u de indicatie in die van toepassing zou zijn als de desbetreffende persoon niet gemoedsbezwaard zou zijn.

29.24 Loon belast volgens de tabel bijzondere beloningen

U vult in de rubriek 'Loon belast volgens de tabel bijzondere beloningen' dat deel van het loon LB/PH (loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen) in dat u hebt belast met de tabel voor bijzondere beloningen.

Let op
Dit bedrag is in de aangifte loonheffingen een losstaand gegeven en is daarin geen onderdeel van een optelling.

Voorbeeld
In de maand november betaalt u aan de werknemer een regulier loon van € 2.500. Op dit loon hebt u de tijdvaktabel toegepast. Daarnaast betaalt u € 1.000 aan eindejaarsuitkering. Daarop hebt u de tabel voor bijzondere beloningen toegepast.
Het totaal van deze lonen vult u in de rubriek 'Loon LB/PH' in met € 3.500. Hierin zit een deel van € 1.000 dat u hebt belast met de tabel voor bijzondere beloningen. Dat bedrag van € 1.000 vult u in de rubriek 'Loon belast volgens de tabel bijzondere beloningen' in.

29.25 Code fase indeling F&Z

De 'Code fase indeling F&Z' geeft aan in welke fase de werknemer, die u in de betreffende inkomstenverhouding aangeeft, zich bevindt in het kader van de Wet flexibiliteit en zekerheid (Wet F&Z).

Als er sprake is van code aard arbeidsverhouding 11 (uitzendkracht) waarbij u nog geen einddatum van de inkomstenverhouding hebt opgegeven (of: de uitzendovereenkomst is nog niet beëindigd) dan moet u de code verplicht opgeven.
Bij andere situaties is het opgeven van een code niet verplicht.

We kennen de volgende codes:

Code	Omschrijving en toelichting
1	Fase 1-2 met uitzendbeding, uit de cao van de NBBU[1]
3	Fase 3, uit de cao van de NBBU
4	Fase 4, uit de cao van de NBBU
5	Wettelijk regime Als er bij een uitzendwerkgever geen cao van toepassing is dan geldt het wettelijke regime voor uitzendovereenkomsten binnen het arbeidsrecht van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek[3].
6	Ketensysteem Voor zowel uitzendwerkgevers als niet-uitzendwerkgevers geldt het ketensysteem (ook wel ketenregeling genoemd) van het arbeidsrecht van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek[3]. Voor uitzendwerkgevers zijn er afwijkingen mogelijk op de hoofdregel van dit ketensysteem. Code 6 geldt in de volgende situaties: • u bent een niet-uitzendwerkgever met een arbeidscontract met een werknemer. Het invullen van de code is niet verplicht. • u bent een wel-uitzendwerkgever, maar u valt niet onder de cao van de NBBU of de ABU. U moet de code verplicht vullen zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid voor u heeft verricht.
17	Fase A met uitzendbeding, uit de cao van de ABU[2]
18	Fase B, uit de cao van de ABU
19	Fase C, uit de cao van de ABU
38	Fase A zonder uitzendbeding, met uitsluiting van loondoorbetalingsverplichting, uit de cao van de ABU
40	Fase A zonder uitzendbeding, uit de cao van de ABU
41	Fase 1-2 zonder uitzendbeding, uit de cao van de NBBU
43	Fase 1-2 zonder uitzendbeding, met uitsluiting van loondoorbetalingsverplichting, uit de cao van de NBBU

1 De NBBU is de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen.
Eind december 2019 hebben de NBBU en de ABU hun cao's geharmoniseerd, waardoor in de cao van de NBBU fase 1 en 2 zijn gecombineerd tot 1 nieuwe eerste 'Fase 1-2'.

2 De ABU is de Algemene Bond Uitzendondernemingen.

3 Voor meer informatie over het arbeidsrecht en of daarbij het wettelijk regime of het ketensysteem van toepassing is, verwijzen wij u naar uw eigen arbeidsrechtdeskundige.

29.26 Indicatie deelname tijdspaarfonds

Met een 'tijdspaarfonds' bedoelen we een afspraak tussen werkgever en werknemer in een cao of andere collectieve arbeidsvoorwaardenregeling, waarbij de werknemer een zelfstandig recht heeft op vakantiebijslag en op loon tijdens vakantie, verlof en verzuimdagen, tegenover een tijdspaarfonds dat de bedrijfsorganisatie heeft ingesteld.

U moet deze indicatie voor alle inkomstenverhoudingen met Code soort inkomstenverhouding 11, 13, 15 en 17 verplicht aanleveren met een 'J' als sprake is van zo'n tijdspaarfonds.

Als geen sprake is van zo'n tijdspaarfonds, levert u voor uw werknemers niets aan of u levert de indicatie 'N' aan.

UWV heeft deze informatie nodig voor de beoordeling van uitkeringsrechten.

Voor meer informatie over een tijdspaarfonds, zie paragraaf 5.1 onder 'VCR-notitie §8.11 Vakantiebonnen', paragraaf 21.2.2 en de Bijlage 6 Tijdspaarfonds.

29.27 Indicatie vervoer vanwege de inhoudingsplichtige

De 'Indicatie vervoer vanwege de inhoudingsplichtige' op 'J' (ja) geeft aan dat in het kader van deze inkomstenverhouding voor de werknemer vervoer vanwege de inhoudingsplichtige is geregeld. Meer informatie hierover vindt u in paragraaf 23.9.

29.28 Code reden einde arbeidsverhouding

De Code reden einde arbeidsverhouding geeft inzicht in de reden van het einde van de arbeidsverhouding. Een arbeidsverhouding kan zijn:

- een arbeidsovereenkomst op grond van het Burgerlijk Wetboek (code aard arbeidsverhouding 1, 11, 21, 22, 23, 24, 82 en 83);
- een publiekrechtelijke aanstelling (code aard arbeidsverhouding 18); of
- een fictieve dienstbetrekking, zoals bij opting-in en bepaalde vormen van stage (code aard arbeidsverhouding 4, 6, 7, 79 en 81).

Voor de inhoud van de codes, zie paragraaf 29.13.

Met de rubriek 'Code reden einde arbeidsverhouding' moet u bij het einde van de inkomstenverhouding de reden opgeven van het einde van de arbeidsverhouding. Vóór 2023 was dit de rubriek 'Code reden einde arbeidsovereenkomst'. De rubriek geldt vanaf 2023 ook voor arbeidsverhoudingen zonder arbeidsovereenkomst (voor publiekrechtelijke aanstellingen en voor fictieve dienstbetrekkingen, zoals hierboven genoemd). Van een aantal codes is de omschrijving aangepast. Daarnaast is er een aantal codes toegevoegd. Hierna lichten wij de codes toe.

01 Opzegging/ontslag door de werkgever binnen de proeftijd
02 *Deze code is per 2022 vervallen, daarvoor in de plaats zijn codes 05 en 06 gekomen*
03 Ontbinding door rechter op verzoek van de werkgever
04 Beëindiging arbeidsverhouding met wederzijds goedvinden op initiatief van de werkgever
05 Opzegging/ontslag door de werkgever vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid
06 Opzegging/ontslag door de werkgever vanwege bedrijfseconomische redenen
20 Einde arbeidsverhouding door opzegging werknemer, door toedoen werknemer of op initiatief van de werknemer
21 Opzegging/ontslag door werkgever om dringende reden (ontslag op staande voet)
30 Einde van rechtswege vanwege verstrijken duur arbeidsverhouding voor bepaalde tijd
31 *Deze code is per 2026 vervallen, daarvoor in de plaats zijn codes 32, 33 en 34 gekomen*
32 Einde van rechtswege vanwege pensionering
33 Einde van rechtswege vanwege overlijden
34 Einde van rechtswege, om andere reden (intreden ontbindende voorwaarde, e.d.)
40 Einde uitzendovereenkomst, inroepen uitzendbeding door inlener vanwege ziekte uitzendkracht
41 Einde uitzendovereenkomst, inroepen uitzendbeding door inlener om een andere reden
50 Ontslag publiekrechtelijke aanstelling vanwege onbekwaamheid of ongeschiktheid
51 Ontslag publiekrechtelijke aanstelling vanwege leeftijd/pensionering
90 De arbeidsverhouding loopt door, maar de inkomstenverhouding is administratief beëindigd
91 De arbeidsverhouding loopt door bij een nieuwe werkgever
92 De arbeidsverhouding wordt zonder onderbreking opgevolgd door een nieuwe arbeidsverhouding bij dezelfde werkgever
99 Een andere, hiervoor niet genoemde reden

Toelichting op de codes 01, 03 en 04
Deze codes hebben betrekking op situaties waarin:
- de werkgever de arbeidsverhouding heeft opgezegd
- de werkgever aan de werknemer ontslag heeft verleend
- op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst is ontbonden
- de arbeidsverhouding met wederzijds goedvinden op initiatief van de werkgever is beëindigd. Hierbij zal er in het algemeen een beëindigingsovereenkomst of vaststellingsovereenkomst worden afgesloten.

Als het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst komt van de werknemer, gebruikt u code 20 en niet een van de codes 01 tot en met 04. En ook niet code 05 of 06. De codes 01 en 04 kunt u ook gebruiken bij de beëindiging van een publiekrechtelijke aanstelling of een fictieve dienstbetrekking zoals bovenaan deze paragraaf vermeld. Bij fictieve dienstbetrekkingen zoals opting-in kunt u voor 'werkgever' lezen 'opdrachtgever'. En voor 'werknemer' kunt u lezen 'opdrachtnemer'.

Toelichting op de codes 05 en 06
In 2022 stond in beide omschrijvingen 'met toestemming van UWV'. Die toevoeging is geschrapt.
De codes betreffen vanaf 2023 situaties:
- waarin de arbeidsovereenkomst na toestemming van UWV wordt opgezegd bij langdurige arbeidsongeschiktheid (code 05) of om bedrijfseconomische reden (code 06), of
- bij ontslag uit een publiekrechtelijke aanstelling. Hiervoor is geen toestemming van UWV vereist.

Code 05 geldt voor ontslag uit een publiekrechtelijke aanstelling na 2 jaar ziekte wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Code 06 geldt bij ontslag om bedrijfseconomische reden. Daarbij gaat het met name om ontslag wegens overtolligheid van personeel, het opheffen van een functie of het ontbreken van een passende functie na een reorganisatie.

Doet u in 2023 of later een nabetaling op een inkomstenverhouding die in 2021 of eerder al was beëindigd, waarvoor u destijds code 02 (Opzegging door de werkgever met toestemming van UWV) hebt gebruikt, dan gebruikt u bij de nabetaling toch code 05 dan wel 06, als die codes toen zouden hebben gegolden. Code 02 mag u vanaf 2022 niet meer gebruiken.

Toelichting op de codes 20 en 21
Deze codes zien op situaties waarbij de arbeidsverhouding eindigt als gevolg van een handeling of gedraging van de werknemer.
Code 21 ziet specifiek op ontslag op staande voet (ontslag om een dringende reden). Bij ontslag op staande voet gaat het om daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die tot gevolg hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden om de arbeidsverhouding te laten voortduren.
Code 20 ziet op overige situaties. Hieronder valt de situatie waarin de werknemer zelf ontslag heeft genomen of dat hij zelf het initiatief tot ontslag heeft genomen. Dit kan bijvoorbeeld een beëindiging met wederzijds goedvinden op initiatief van de werknemer zijn of een ontbindingsverzoek van de werknemer bij de rechter. Ook vallen hier andere gedragingen en nalaten van de werknemer onder die hebben geleid tot:
- beëindiging van de arbeidsverhouding, niet zijnde ontslag op staande voet, of
- het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst/aanstelling.

Onder deze codes vallen ook situaties waarin de werknemer met een publiekrechtelijke aanstelling zelf om zijn ontslag verzoekt of de werknemer door zijn schuld niet langer voldoet aan de eisen die zijn verbonden aan de aanstelling. In deze situaties moet u bij ontslag door de werkgever code 20 gebruiken en niet een van de codes 01, 03 of 04.

Deze codes kunt u ook gebruiken bij de beëindiging van een fictieve dienstbetrekking. Bij sommige fictieve dienstbetrekkingen, zoals opting-in, kunt u voor 'werkgever' lezen 'opdrachtgever'. En voor 'werknemer' kunt u lezen 'opdrachtnemer'.

Toelichting op de codes 30 en 31
Deze codes zien op situaties waarbij de arbeidsverhouding van rechtswege eindigt.
Code 30 ziet op de situatie waarin een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd eindigt door het verstrijken van de duur waarvoor deze is aangegaan. Als door gedragingen of nalaten van de werknemer een tijdelijke arbeidsverhouding niet wordt verlengd, gebruikt u code 20.
Code 31 ziet op de overige situaties waarin de arbeidsverhouding zonder opzegging eindigt. Hiervan is bijvoorbeeld sprake:

- bij het intreden van een ontbindende voorwaarde, of
- als in de cao of op een andere wijze is geregeld dat de arbeidsverhouding van rechtswege eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde of andere pensioengerechtigde leeftijd, of
- bij overlijden van de werknemer.

Deze codes kunt u ook gebruiken bij de beëindiging van een publiekrechtelijke aanstelling of een fictieve dienstbetrekking zoals bovenaan deze paragraaf vermeld. Bij een publiekrechtelijke aanstelling zal bij pensionering vaak geen sprake zijn van een beëindiging van rechtswege, maar van het verlenen van ontslag. Daarvoor gelden de codes 50 en 51.

Toelichting op de codes 40 en 41
Deze codes zijn specifiek voor uitzendovereenkomsten. Bij uitzendovereenkomsten met een uitzendbeding geldt als bijzonderheid dat de overeenkomst kan eindigen op verzoek van de inlener door het inroepen van het uitzendbeding. Voor andere beëindigingen gelden dezelfde reden-einden die ook gelden voor andere arbeidsovereenkomsten.

Toelichting op de codes 50 en 51
Deze codes zien op een aantal specifieke situaties van beëindiging van publiekrechtelijke aanstellingen waarvoor andere ontslagregels gelden dan voor arbeidsovereenkomsten.

Code 50 ziet op situaties waarin de werknemer wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor zijn ambt wordt ontslagen. Hierbij kan het gaan om arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken, maar het kan ook gaan om ongeschiktheid of onbekwaamheid die niet het gevolg is van ziekte, zoals onvoldoende functioneren of het niet (langer) voldoen aan bepaalde opleidingseisen. Bij ontslag na 2 jaar ziekte wegens langdurige arbeidsongeschiktheid gebruikt u echter code 05. Als het ontslag van de werknemer het gevolg is van een handelen of nalaten van de werknemer dat hem is aan te rekenen, dan gebruik u code 20 of 21.
Code 51 ziet op situaties waarin de werknemer ontslag wordt verleend wegens het bereiken van een bepaalde leeftijd, zoals de pensioengerechtigde leeftijd, dan wel ontslag op eigen verzoek wegens pensionering. Het gaat hierbij niet om situaties waarin de werknemer geen ontslag wordt verleend, maar de werknemer tijdens de aanstelling met verlof gaat wegens het bereiken van een bepaalde leeftijd. Tijdens het verlof loopt de aanstelling immers door.

Toelichting op de codes 90 t/m 99
Code 90 en 99 zijn nodig om een sluitende controle in te kunnen richten op het vullen van de Code reden einde arbeidsverhouding.
Code 90 ziet op situaties waarin de arbeidsverhouding doorloopt, maar waarbij u de 'Datum einde inkomstenverhouding' om administratieve redenen vult met een einddatum. Dit is bijvoorbeeld het geval als u de werknemer, binnen dezelfde arbeidsovereenkomst, gaat verlonen onder een ander loonheffingensubnummer. Er is dan automatisch sprake van een nieuwe inkomstenverhouding.
Code 91 ziet op de situaties waarin de arbeidsverhouding met de werknemer doorloopt bij de nieuwe werkgever. Dit als gevolg van een overgang van een onderneming waarin de werknemer overgaat naar een andere werkgever. Of in de situatie waarin het arbeidscontract met de werknemer met een akte wordt overgedragen aan een andere werkgever (artikel 6:159 BW).

Code 92 is nodig vanaf 2025, als u op grond van het Besluit IKV een nieuwe inkomstenverhouding moet maken als een beëindigde arbeidsverhouding zonder onderbreking wordt opgevolgd door een nieuwe arbeidsverhouding bij dezelfde werkgever. Maar als u, vooruitlopend op de inwerkingtreding van dit besluit, al in 2023 zo'n nieuwe arbeidsverhouding opgeeft in een nieuwe inkomstenverhouding, gebruik dan bij beëindiging van de oude inkomstenverhouding wel code 92.
Code 92 gebruikt u ook als een werknemer, aansluitend op een stage, een arbeidsovereenkomst met u aangaat.
Code 99 mag u alleen gebruiken voor situaties waarin geen van de andere codes van toepassing is.

Let op 1
Als er volgens de omschrijving meer dan één code van toepassing zou kunnen zijn, vul dan de code in die het meest aansluit bij de reden waarom de arbeidsverhouding is geëindigd.

Let op 2
Als u in 2026 nog een betaling doet die u verwerkt in een inkomstenverhouding die u in 2022 of eerder hebt beëindigd, gebruik dan de code van 2026 als die code ook gegolden zou hebben in 2022 of eerder.

29.29 Verstrekte aanvulling op uitkering werknemersverzekeringen

Als een werknemer verzekerd is voor de werknemersverzekeringen, vult u in deze rubriek het bedrag in dat u aan loon voor de werknemersverzekeringen (loon SV) aan een werknemer betaalt als aanvulling op een uitkering WW, ZW, WAO, WIA, WAZO (inclusief WIEG en WBO) en Toeslagenwet (TW). Deze rubriek mag u alleen invullen als de dienstbetrekking nog niet is beëindigd. Het bedrag in deze rubriek is ook onderdeel van het bedrag van de rubriek loon SV en loon LB/PH.

U mag de rubriek niet invullen als de aanvulling meer is dan het verplichte percentage dat u aan loondoorbetaling bij ziekte doorbetaalt. U mag de rubriek ook niet invullen als u een aanvulling geeft op andere betalingen/uitkeringen dan de uitkeringen die wij hiervoor hebben vermeld.

Let op
Als het een aanvulling betreft op een uitkering van een werknemer die inmiddels uit dienst is (u gebruikt dan 'Code soort inkomstenverhouding/inkomenscode' 61), is er geen sprake van loon voor de werknemersverzekeringen. U vult deze rubriek dan niet in.

29.30 Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof, AWf, Whk en Ufo

Met het cumulatieve premieloon bedoelen we het loon voor de werknemersverzekeringen (SV-loon) waarover u met de regels van het voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) premie werknemersverzekeringen hebt berekend.

Door toepassing van de VCR-systematiek kan in de aangifte de aanwas van het cumulatieve premieloon kleiner zijn dan het SV-loon (doordat het premieloon gemaximeerd wordt), maar de aanwas kan soms ook groter zijn, zie hoofdstuk 6.

Als voor de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen het anoniementarief van toepassing is geldt er geen maximering voor de aanwas. Voor meer informatie over de loontijdvakkensystematiek, zie hoofdstuk 5 en over de VCR-systematiek, zie hoofdstuk 6.

Overheidswerkgevers
Bent u overheidswerkgever en bent u over het loon van de overheidswerknemer Ufo-premie verschuldigd? Dan geeft u over een uitkering WW, ZW, WAZO, WAO of WIA die u van UWV ontvangt en doorbetaalt aan de werknemer **niet** de Aanwas in het cumulatieve premieloon Ufo en ook **niet** de Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering op. **Wel** geeft u over deze uitkeringen de Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof uitkering op. Ook geeft u over het gezamenlijke bedrag van loon en de uitkering de Aanwas in het cumulatieve premieloon Whk op.

Werknemer met AOW-leeftijd of ouder
Meer over werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt leest u in paragraaf 18.21. Voor de verzekeringsindicaties en de verwerking in de inkomstenverhouding, als de werknemer blijft werken, zie paragraaf 29.23.

29.30.1 Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof)

Het premieloon Aof kent in de aangifte 3 varianten: Aof laag, hoog en uitkering.
U kunt binnen 1 inkomstenverhouding in 1 aangiftetijdvak óf Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof laag óf Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof hoog opgeven. De andere rubriek vult u dan met € 0. Moet u voor 1 werknemer zowel Aof laag als Aof hoog opgeven, gebruik dan 2 aparte inkomstenverhoudingen. Dit kan zich voordoen bij bepaalde WSW-werknemers, zie paragraaf 7.5.

Moet u ook Aof uitkering naast Aof laag of hoog opgeven? Dan hebt u de keuze:
- U verwerkt de uitkering in een andere inkomstenverhouding.
- U verwerkt de uitkering in dezelfde inkomstenverhouding als die van het loon. Het cumulatieve premieloon Aof uitkering mag u samen met het cumulatieve premieloon Aof laag of met het cumulatieve premieloon Aof hoog wel in 1 inkomstenverhouding verwerken. Dat doet u als volgt:
  - U geeft het deel van het premieloon dat u moet toerekenen aan het reguliere loon (zonder de uitkering) aan in bijvoorbeeld de rubriek 'Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof laag'. De premie over dit (deel van het) premieloon geeft u dan aan in de rubriek 'Premie Aof laag'.
  - U geeft het deel van het premieloon dat u moet toerekenen aan de uitkering aan in de rubriek 'Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof uitkering'. De premie over dit (deel van het) premieloon geeft u dan aan in de rubriek 'Premie Aof uitkering'.

Meer over de Aof-premie leest u in paragraaf 7.5. Daar vindt u ook een voorbeeld van Aof laag met Aof uitkering en Aof hoog met Aof uitkering.

29.30.2 Algemeen werkloosheidsfonds (AWf)

Het premieloon AWf kent in de aangifte 4 varianten: AWf laag, hoog, uitkering en herzien.
Voor het opgeven van AWf laag, hoog en uitkering geldt dezelfde systematiek als voor het Aof.

In paragraaf 7.2 leest u wanneer AWf laag, AWf hoog of AWf uitkering van toepassing is.
Daarnaast geldt voor het AWf de systematiek van herzien. Als herzien van toepassing is past u in sommige situaties de lage premie toe, maar moet u met terugwerkende kracht de hoge premie betalen.

Meer over de AWf -premie en over herzien leest u in paragraaf 7.2.1, paragraaf 7.2.2 en paragraaf 7.2.3.

29.30.3 Werkhervattingskas (Whk)

UWV gebruikt de rubriek 'Aanwas in het cumulatieve premieloon Whk' onder andere om het premiepercentage Whk vast te stellen dat u over 2 jaar moet gebruiken.

Meer over de gedifferentieerde premie voor de Whk leest u in paragraaf 7.6.

Let op
Bent u eigenrisicodrager voor de ZW en/of WGA? Dan is de premiecomponent voor de ZW en/of de WGA 0%. Maar ook dan moet u de rubriek voor de 'Aanwas in het cumulatieve premieloon Whk' in de aangifte loonheffingen vullen met het genoten Whk-loon alsof u geen eigenrisicodrager bent, omdat UWV dat gegeven nodig heeft.

Meer over het eigenrisicodragerschap leest u in paragraaf 7.8.

29.30.4 Uitvoeringsfonds overheid (Ufo)

Alleen voor werkgevers in de sectoren 61 tot en met 66 kan er sprake zijn van Ufo-premie.
Meer over het Ufo leest u in paragraaf 7.4.

29.31 Ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen

In deze rubriek vult u van de inkomstenverhouding het totaalbedrag in aan loonbelasting/premie volksverzekeringen dat u in het aangiftetijdvak hebt ingehouden, zoals u dat in kolom 15 van de loonstaat hebt vermeld.

Let op
Het cumulatieve bedrag aan ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen mag in de aangifte niet negatief zijn. Meer informatie hierover leest u in paragraaf 11.2.10.

29.32 Verrekende arbeidskorting

In deze rubriek vult u van de inkomstenverhouding het totaalbedrag in aan arbeidskorting dat u in het aangiftetijdvak hebt verrekend, zoals u dat in kolom 18 van de loonstaat hebt vermeld.

Let op
Het cumulatieve bedrag aan verrekende arbeidskorting mag in de aangifte niet negatief zijn.
Meer informatie hierover leest u in paragraaf 11.2.13.

Bijlagen

Bijlage 1: Tarieven, bedragen en percentages loonheffingen vanaf 1 januari 2026

Tabel 1 Schijventarief loonbelasting/premie volksverzekeringen

Schijf	Voor loon per jaar		Loonbelasting/premie volksverzekeringen	
	Van meer dan	Tot en met	Jonger dan de AOW-leeftijd	AOW-leeftijd en ouder, geboren in 1946 of later
1	€ 0	€ 38.883	35,75%	17,85%
2a	€ 38.883	€ 78.426	37,56%	37,56%
3	€ 78.426	–	49,50%	49,50%

Schijf	Voor loon per jaar		Loonbelasting/premie volksverzekeringen
	Van meer dan	Tot en met	AOW-leeftijd en ouder, geboren in 1945 of eerder
1	€ 0	€ 41.123	17,85%
2b	€ 41.123	€ 78.426	37,56%
3	€ 78.426	–	49,50%

Het tarief van de schijven is als volgt samengesteld:

Schijf	Heffingscomponent	Jonger dan de AOW-leeftijd	AOW-leeftijd en ouder
1	premie AOW	17,90%	–
	premie Anw	0,10%	0,10%
	premie Wlz	9,65%	9,65%
	loonbelasting	8,10%	8,10%
	totaal schijf 1	**35,75%**	**17,85%**
2a en 2b	loonbelasting	37,56%	37,56%
3	loonbelasting	49,50%	49,50%

Tabel 2a/2b Heffingskortingen voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen

Alle bedragen in deze tabel zijn op jaarbasis

Heffingskorting	Jonger dan de AOW-leeftijd		AOW-leeftijd of ouder		Bijzonderheid	
	Bedrag	Percentage	Bedrag	Percentage		
Algemene heffingskorting	€ 3.115	–	€ 1.556	–	Voor loon tot en met	€ 29.736
Afbouw algemene heffingskorting	–	6,398%	–	3,195%	Voor loon meer dan Maar niet meer dan	€ 29.736 € 78.426
Maximale afbouw	€ 3.115	–	€ 1.556	–	Bereikt bij	€ 78.426
Arbeidskorting						
1e opbouwpercentage	–	8,324%	–	4,156%	Voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking tot en met	€ 11.965
1e opbouw maximaal	€ 996	–	€ 498	–		
2e opbouwpercentage	–	31,009%	–	15,483%	Voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking meer dan Tot en met	€ 11.965 € 25.845
2e opbouw maximaal	€ 4.304	–	€ 2.149	–		
3e opbouwpercentage	–	1,950%	–	0,974%	Voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking meer dan	€ 25.845
3e opbouw maximaal	€ 385	–	€ 193	–	Bereikt bij	€ 45.592
Totale arbeidskorting maximaal	€ 5.685	–	€ 2.840	–		
Afbouw arbeidskorting	–	6,510%	–	3,250%	Voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking meer dan	€ 45.592
Maximale afbouw	€ 5.685	–	€ 2.840	–	Bereikt bij	€ 132.920
Jonggehandicapten-korting	€ 923	–	€ 462	–		
Ouderenkorting	–	–	€ 2.067	–	Voor loon tot en met	€ 46.002
Afbouw ouderenkorting	–	–	–	15,000%	Voor loon meer dan	€ 46.002
Maximale afbouw	–	–	€ 2.067	–	Bereikt bij	€ 59.782
Alleenstaande-ouderenkorting	–	–	€ 540	–		

Tabel 3 Tabel voor artiesten en buitenlandse beroepssporters

Voor een	Percentage
Artiest die in Nederland woont	35,75%
Artiest die in het buitenland woont	20,00%
Buitenlandse groep en buitenlandse beroepssporters uit een niet-verdragsland	20,00%

Tabel 4 Tabel voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden

	Jonger dan de AOW-leeftijd		AOW-leeftijd en ouder	
Loonheffingskorting van toepassing	Nee	Ja	Nee	Ja
Percentage	35,00%	7,00%	17,00%	0,00%

Tabel 5.1 Eindheffing – Werknemer is belasting- en premieplichtig

Werknemer woont in Nederland, België, Suriname of op Aruba

Bij een jaarloon tot	Jonger dan de AOW-leeftijd		AOW-leeftijd of ouder geboren in 1946 of later		AOW-leeftijd of ouder geboren in 1945 of eerder	
	Loonheffingskorting van toepassing		Loonheffingskorting van toepassing		Loonheffingskorting van toepassing	
	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja
Tabeltarief	*'nvt' betekent dat de desbetreffende schijf voor die leeftijdsgroep niet van toepassing is*					
€ 8.714	55,60%	0,00%	21,70%	0,00%	21,70%	0,00%
€ 38.884	55,60%	55,60%	21,70%	21,70%	nvt	nvt
€ 41.124	nvt	nvt	nvt	nvt	21,70%	21,70%
€ 78.427	60,10%	60,10%	60,10%	60,10%	60,10%	60,10%
hoger	98,00%	98,00%	98,00%	98,00%	98,00%	98,00%
Enkelvoudig tarief	*'nvt' betekent dat de desbetreffende schijf voor die leeftijdsgroep niet van toepassing is*					
€ 8.714	35,75%	0,00%	17,85%	0,00%	17,85%	0,00%
€ 38.884	35,75%	35,75%	17,85%	17,85%	nvt	nvt
€ 41.124	nvt	nvt	nvt	nvt	17,85%	17,85%
€ 78.427	37,56%	37,56%	37,56%	37,56%	37,56%	37,56%
hoger	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%

Tabel 5.2 Eindheffing – Werknemer is uitsluitend premieplichtig

Werknemer woont in Nederland, België, Suriname of op Aruba

Bij een jaarloon tot	Jonger dan de AOW-leeftijd		AOW-leeftijd of ouder geboren in 1946 of later		AOW-leeftijd of ouder geboren in 1945 of eerder	
	Loonheffingskorting van toepassing		Loonheffingskorting van toepassing		Loonheffingskorting van toepassing	
	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja
Tabeltarief	*'nvt' betekent dat de desbetreffende schijf voor die leeftijdsgroep niet van toepassing is*					
€ 8.714	38,20%	0,00%	10,80%	0,00%	10,80%	0,00%
€ 38.884	38,20%	38,20%	10,80%	10,80%	nvt	nvt
€ 41.124	nvt	nvt	nvt	nvt	10,80%	10,80%
€ 78.427	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
hoger	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Enkelvoudig tarief	*'nvt' betekent dat de desbetreffende schijf voor die leeftijdsgroep niet van toepassing is*					
€ 8.714	27,65%	0,00%	9,75%	0,00%	9,75%	0,00%
€ 38.884	27,65%	27,65%	9,75%	9,75%	nvt	nvt
€ 41.124	nvt	nvt	nvt	nvt	9,75%	9,75%
€ 78.427	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
hoger	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Tabel 5.3 Eindheffing – Werknemer is uitsluitend belastingplichtig

Werknemer woont in Nederland, België, Suriname of op Aruba

Bij een jaarloon tot	Jonger dan de AOW-leeftijd		AOW-leeftijd of ouder geboren in 1946 of later		AOW-leeftijd of ouder geboren in 1945 of eerder	
	Loonheffingskorting van toepassing		Loonheffingskorting van toepassing		Loonheffingskorting van toepassing	
	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja
Tabeltarief	*'nvt' betekent dat de desbetreffende schijf voor die leeftijdsgroep niet van toepassing is*					
€ 8.714	8,80%	0,00%	8,80%	0,00%	8,80%	0,00%
€ 38.884	8,80%	8,80%	8,80%	8,80%	nvt	nvt
€ 41.124	nvt	nvt	nvt	nvt	8,80%	8,80%
€ 78.427	60,10%	60,10%	60,10%	60,10%	60,10%	60,10%
hoger	98,00%	98,00%	98,00%	98,00%	98,00%	98,00%
Enkelvoudig tarief	*'nvt' betekent dat de desbetreffende schijf voor die leeftijdsgroep niet van toepassing is*					
€ 8.714	8,10%	0,00%	8,10%	0,00%	8,10%	0,00%
€ 38.884	8,10%	8,10%	8,10%	8,10%	nvt	nvt
€ 41.124	nvt	nvt	nvt	nvt	8,10%	8,10%
€ 78.427	37,56%	37,56%	37,56%	37,56%	37,56%	37,56%
hoger	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%

Tabel 5.4 Eindheffing – Als er sprake is van premieplicht volksverzekeringen met inhouding van bijdrage Zvw

Voor wonen in alle landen, voor alle leeftijden

Bij een jaarloon tot	Loonheffingskorting van toepassing	
	Nee	Ja
€ 8.714	60,10%	0,00%
€ 38.884	60,10%	60,10%
€ 78.427	65,20%	65,20%
€ 79.410	108,40%	108,40%
hoger	98,00%	98,00%

Tabel 5.5 Eindheffing – Bij toepassing van anoniementarief

Voor alle vormen van heffingsplicht, voor wonen in alle landen, voor alle leeftijden

Tariefsoort	Percentage
Tabeltarief	108,30%
Enkelvoudig tarief	52,00%

Tabel 5.6 Eindheffing – Voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden

Voor alle vormen van heffingsplicht, voor wonen in alle landen

Tariefsoort	Jonger dan de AOW-leeftijd		AOW-leeftijd en ouder	
	Loonheffingskorting van toepassing		Loonheffingskorting van toepassing	
	Nee	Ja	Nee	Ja
Tabeltarief	53,80%	7,50%	20,40%	0,00%
Enkelvoudig tarief	35,00%	7,00%	17,00%	0,00%

Tabel 6.1 Eindheffing – Werknemer is belasting- en premieplichtig

Werknemer woont in landenkring of derdeland, *anders* dan in Nederland, België, Suriname of op Aruba

Bij een jaarloon tot	Jonger dan de AOW-leeftijd		AOW-leeftijd of ouder geboren in 1946 of later		AOW-leeftijd of ouder geboren in 1945 of eerder	
	Loonheffingskorting van toepassing		Loonheffingskorting van toepassing		Loonheffingskorting van toepassing	
	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja
Tabeltarief	*'nvt' betekent dat de desbetreffende schijf voor die leeftijdsgroep niet van toepassing is*					
€ 4.762	nvt	nvt	21,70%	0,00%	21,70%	0,00%
€ 6.742	55,60%	0,00%	nvt	nvt	nvt	nvt
€ 38.884	55,60%	55,60%	21,70%	21,70%	nvt	nvt
€ 41.124	nvt	nvt	nvt	nvt	21,70%	21,70%
€ 78.427	60,10%	60,10%	60,10%	60,10%	60,10%	60,10%
hoger	98,00%	98,00%	98,00%	98,00%	98,00%	98,00%
Enkelvoudig tarief	*'nvt' betekent dat de desbetreffende schijf voor die leeftijdsgroep niet van toepassing is*					
€ 4.762	nvt	nvt	17,85%	0,00%	17,85%	0,00%
€ 6.742	35,75%	0,00%	0,00%	nvt	nvt	nvt
€ 38.884	35,75%	35,75%	17,85%	17,85%	nvt	nvt
€ 41.124	nvt	nvt	nvt	nvt	17,85%	17,85%
€ 78.427	37,56%	37,56%	37,56%	37,56%	37,56%	37,56%
hoger	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%

Tabel 6.2 Eindheffing – Werknemer is uitsluitend premieplichtig

Werknemer woont in landenkring of derdeland, *anders* dan in Nederland, België, Suriname of op Aruba

Bij een jaarloon tot	Jonger dan de AOW-leeftijd		AOW-leeftijd of ouder geboren in 1946 of later		AOW-leeftijd of ouder geboren in 1945 of eerder	
	Loonheffingskorting van toepassing		Loonheffingskorting van toepassing		Loonheffingskorting van toepassing	
	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja
Tabeltarief	*'nvt' betekent dat de desbetreffende schijf voor die leeftijdsgroep niet van toepassing is*					
€ 4.762	nvt	nvt	10,80%	0,00%	10,80%	0,00%
€ 6.742	38,20%	0,00%	nvt	nvt	nvt	nvt
€ 38.884	38,20%	38,20%	10,80%	10,80%	nvt	nvt
€ 41.124	nvt	nvt	nvt	nvt	10,80%	10,80%
€ 78.427	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
hoger	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Enkelvoudig tarief	*'nvt' betekent dat de desbetreffende schijf voor die leeftijdsgroep niet van toepassing is*					
€ 4.762	nvt	nvt	9,75%	0,00%	9,75%	0,00%
€ 6.742	27,65%	0,00%	nvt	nvt	nvt	nvt
€ 38.884	27,65%	27,65%	9,75%	9,75%	nvt	nvt
€ 41.124	nvt	nvt	nvt	nvt	9,75%	9,75%
€ 78.427	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
hoger	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Tabel 6.3 Eindheffing – Werknemer is uitsluitend belastingplichtig

Werknemer woont in landenkring of derdeland, *anders* dan in Nederland, België, Suriname of op Aruba

Bij een jaarloon tot	Jonger dan de AOW-leeftijd		AOW-leeftijd of ouder geboren in 1946 of later		AOW-leeftijd of ouder geboren in 1945 of eerder	
	Loonheffingskorting van toepassing		Loonheffingskorting van toepassing		Loonheffingskorting van toepassing	
	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja
Tabeltarief	*'nvt' betekent dat de desbetreffende schijf voor die leeftijdsgroep niet van toepassing is*					
€ 4.762	nvt	nvt	8,80%	0,00%	8,80%	0,00%
€ 6.742	8,80%	0,00%	nvt	nvt	nvt	nvt
€ 38.884	8,80%	8,80%	8,80%	8,80%	nvt	nvt
€ 41.124	nvt	nvt	nvt	nvt	8,80%	8,80%
€ 78.427	60,10%	60,10%	60,10%	60,10%	60,10%	60,10%
hoger	98,00%	98,00%	98,00%	98,00%	98,00%	98,00%
Enkelvoudig tarief	*'nvt' betekent dat de desbetreffende schijf voor die leeftijdsgroep niet van toepassing is*					
€ 4.762	nvt	nvt	8,10%	0,00%	8,10%	0,00%
€ 6.742	8,10%	0,00%	nvt	nvt	nvt	nvt
€ 38.884	8,10%	8,10%	8,10%	8,10%	nvt	nvt
€ 41.124	nvt	nvt	nvt	nvt	8,10%	8,10%
€ 78.427	37,56%	37,56%	37,56%	37,56%	37,56%	37,56%
hoger	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%

Tabel 6.4 Eindheffing – Als er sprake is van premieplicht volksverzekeringen met inhouding van bijdrage Zvw

(Gelijk aan tabel 5.4)

Voor wonen in alle landen, voor alle leeftijden

Bij een jaarloon tot	Loonheffingskorting van toepassing	
	Nee	Ja
€ 8.714	60,10%	0,00%
€ 38.884	60,10%	60,10%
€ 78.427	65,20%	65,20%
€ 79.410	108,40%	108,40%
hoger	98,00%	98,00%

Tabel 6.5 Eindheffing – Bij toepassing van anoniementarief

Voor alle vormen van heffingsplicht, voor wonen in alle landen, voor alle leeftijden

Tariefsoort	Percentage
Tabeltarief	108,30%
Enkelvoudig tarief	52,00%

Tabel 6.6 Eindheffing – Voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden

Voor alle vormen van heffingsplicht, voor wonen in alle landen

Tariefsoort	Jonger dan de AOW-leeftijd		AOW-leeftijd en ouder	
	Loonheffingskorting van toepassing		Loonheffingskorting van toepassing	
	Nee	Ja	Nee	Ja
Tabeltarief	53,80%	7,50%	20,40%	0,00%
Enkelvoudig tarief	35,00%	7,00%	17,00%	0,00%

Tabel 7 Afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (S&O)

	Schijfbedrag S&O-loon	Percentage
De afdrachtvermindering bedraagt in de 1e schijf	tot en met € 391.020	36%
Voor starters bedraagt de (verhoogde) afdrachtvermindering in de 1e schijf	tot en met € 391.020	50%
De afdrachtvermindering over het meerdere bedraagt in de 2e schijf	meer dan € 391.020	16%

Tabel 8 Minimumuurloon per 1 januari 2026

De bedragen van de minimumuurlonen vindt u op rijksoverheid*nl
Voor leerlingen die via de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) werken op rijksoverheid*nl
De minimumuurlonen worden halfjaarlijks per 1 januari en per 1 juli vastgesteld.

Tabel 9 Premies werknemersverzekeringen

Soort premie		Percentage
Premie AWf laag		2,74%
Premie AWf hoog		7,74%
Gedifferentieerde premie Whk		Zie mededeling of beschikking
Gedifferentieerde premie Aof laag		6,27%
Gedifferentieerde premie Aof hoog		7,63%
Opslag Wko		0,50%
Ufo premie		0,68%
Grootte van de werkgever voor de Aof en de Whk		**Premieloonsom**
Voor 2026 geldt als gemiddeld premieloon per werknemer:	€ 43.300	
De grootte van de werkgever is afhankelijk van de premieloonsom in 2024		
Kleine werkgever: tot en met 25x gemiddeld premieloon	≤	€ 1.082.500
Middelgrote werkgever: tot en met 100x gemiddeld premieloon	≤	€ 4.330.000
Grote werkgever: meer dan 100x gemiddeld premieloon	>	€ 4.330.000

Tabel 10 Sectorale premies voor de gedifferentieerde premie Whk (voor kleine werkgevers)

Sectorcode	Sector	WGA	ZW-flex	Totaal
1	Agrarisch bedrijf	0,79%	0,38%	1,17%
2	Tabakverwerkende industrie	0,98%	0,49%	1,47%
3	Bouwbedrijf	0,93%	0,38%	1,31%
4	Baggerbedrijf	1,25%	0,32%	1,57%
5	Houten emballage-industrie, houtwaren- en borstelindustrie	1,09%	0,57%	1,66%
6	Timmerindustrie	0,64%	0,42%	1,06%
7	Meubel- en orgelbouwindustrie	0,97%	0,53%	1,50%
8	Groothandel in hout, zagerijen, schaverijen en houtbereidingsindustrie	0,70%	0,46%	1,16%
9	Grafische industrie	1,18%	0,57%	1,75%
10	Metaalindustrie	1,00%	0,44%	1,44%
11	Elektrotechnische industrie	0,72%	0,25%	0,97%
12	Metaal-en technische bedrijfstakken	0,94%	0,44%	1,38%
13	Bakkerijen	1,47%	0,73%	2,20%
14	Suikerverwerkende industrie	1,57%	0,62%	2,19%
15	Slagersbedrijven en poeliers	1,37%	0,75%	2,12%
16	Slagers overig	1,78%	0,68%	2,46%
17	Detailhandel en ambachten	1,18%	0,75%	1,93%
18	Reiniging	2,84%	1,36%	4,20%
19	Grootwinkelbedrijf	1,16%	0,59%	1,75%
20	Havenbedrijven	0,80%	0,62%	1,42%
21	Havenclassificeerders	2,26%	0,64%	2,90%
22	Binnenscheepvaart	0,76%	0,60%	1,36%
23	Visserij	1,25%	0,25%	1,50%
24	Koopvaardij	0,56%	0,32%	0,88%
25	Vervoer KLM	0,89%	0,63%	1,52%
26	Vervoer NS	0,89%	0,63%	1,52%
27	Vervoer posterijen	1,91%	1,54%	3,45%
28	Taxivervoer	2,98%	1,78%	4,76%
29	Openbaar Vervoer	1,28%	0,60%	1,88%
30	Besloten busvervoer	1,35%	0,75%	2,10%
31	Overig personenvervoer te land en in de lucht	0,56%	0,56%	1,12%
32	Overig goederenvervoer te land en in de lucht	0,96%	0,80%	1,76%
33	Horeca algemeen	0,88%	0,89%	1,77%
34	Horeca catering	1,98%	1,57%	3,55%
35	Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	1,11%	0,70%	1,81%
38	Banken	1,00%	0,41%	1,41%
39	Verzekeringswezen	0,56%	0,20%	0,76%

Sectorcode	Sector	WGA	ZW-flex	Totaal
40	Uitgeverij	0,98%	0,49%	1,47%
41	Groothandel I	0,79%	0,46%	1,25%
42	Groothandel II	0,91%	0,54%	1,45%
43	Zakelijke Dienstverlening I	0,80%	0,36%	1,16%
44	Zakelijke Dienstverlening II	0,50%	0,44%	0,94%
45	Zakelijke Dienstverlening III	0,71%	0,54%	1,25%
46	Zuivelindustrie	1,36%	0,67%	2,03%
47	Textielindustrie	1,09%	0,52%	1,61%
48	Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	1,72%	0,59%	2,31%
49	Chemische industrie	1,42%	0,68%	2,10%
50	Voedingsindustrie	1,24%	0,68%	1,92%
51	Algemene industrie	1,28%	0,68%	1,96%
52	Uitzendbedrijven	2,92%	3,71%	6,63%
53	Bewakingsondernemingen	1,62%	1,35%	2,97%
54	Culturele instellingen	0,90%	0,60%	1,50%
55	Overige takken van bedrijf en beroep	1,22%	0,71%	1,93%
56	Schildersbedrijf	1,40%	0,48%	1,88%
57	Stukadoorsbedrijf	1,40%	0,47%	1,87%
58	Dakdekkersbedrijf	1,61%	0,73%	2,34%
59	Mortelbedrijf	1,17%	0,96%	2,13%
60	Steenhouwersbedrijf	1,40%	0,47%	1,87%
61	Overheid, onderwijs en wetenschappen	1,17%	0,23%	1,40%
62	Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	1,56%	0,11%	1,67%
63	Overheid, defensie	0,93%	0,38%	1,31%
64	Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	1,22%	0,27%	1,49%
65	Overheid, openbare nutsbedrijven	0,91%	0,38%	1,29%
66	Overheid, overige instellingen	1,16%	0,19%	1,35%
67	Werk en (re)Integratie	3,66%	1,25%	4,91%
68	Railbouw	1,47%	0,45%	1,92%
69	Telecommunicatie	0,94%	0,58%	1,52%
in 64 en 66	Vervangende premie voor WSW-werknemers	0,96%	0,56%	1,52%

Tabel 11 Loontijdvakbedragen maximumpremieloon en maximumbijdrageloon

Loontijdvakmaxima zijn gelijk voor de werknemersverzekeringen en de Zorgverzekeringswet

Dag	Week	4 weken	Maand	Kwartaal	Jaar
€ 305,41	€ 1.527,09	€ 6.108,38	€ 6.617,41	€ 19.852,25	€ 79.409,00

Tabel 12 Overige normbedragen en percentages

Onderwerp		Bedrag	Percentage
Zorgverzekeringswet			
• werkgeversheffing Zvw			6,10%
• inhouding van bijdrage Zvw			4,85%
• zeevarenden (waaronder ook deelvissers)			0,00%
Minimumbedrag gebruikelijk loon voor aandeelhouders met aanmerkelijk belang		€ 58.000,00	
Algemeen bijtellingspercentage privégebruik auto. Zie paragraaf 23.3.3			
• datum 1e toelating op of na 1 januari 2017			22%
• datum 1e toelating vóór 1 januari 2017			25%
• auto's ouder dan 16 jaar			35%
Voor auto's zonder CO_2-uitstoot, met **datum 1e toelating op of na 1 januari 2017**: korting in 2026 op het algemeen bijtellingspercentage tot het bedrag van de CAP, zie paragraaf 23.3.4.			
• datum 1e toelating 2026	tot de CAP	€ 30.000,00	4%
• datum 1e toelating 2025	tot de CAP	€ 30.000,00	5%
• datum 1e toelating 2024 en 2023	tot de CAP	€ 30.000,00	6%
• datum 1e toelating 2022	tot de CAP	€ 35.000,00	6%
• datum 1e toelating 2021, na afloop van de 60-maandentermijn	tot de CAP	€ 30.000,00	4%
• datum 1e toelating 2021, binnen de 60-maandentermijn	tot de CAP	€ 40.000,00	10%
• datum 1e toelating 2020, 2019, 2018 en 2017	tot de CAP	€ 30.000,00	4%
Voor waterstof en zonnecelauto's geldt de CAP niet: u berekent de korting over de hele grondslag			
Voor auto's zonder CO_2-uitstoot, met **datum 1e toelating vóór 1 januari 2017**: korting in 2026 op het algemeen bijtellingspercentage tot het bedrag van de CAP, afhankelijk van de datum 1e tenaamstelling, zie paragraaf 23.3.4			
• datum 1e tenaamstelling 2026	tot de CAP	€ 30.000,00	4%
• datum 1e tenaamstelling 2025	tot de CAP	€ 30.000,00	5%
• datum 1e tenaamstelling 2024 en 2023	tot de CAP	€ 30.000,00	6%
• datum 1e tenaamstelling 2022	tot de CAP	€ 35.000,00	6%
• datum 1e tenaamstelling 2021, na afloop van de 60-maandentermijn	tot de CAP	€ 30.000,00	4%
• datum 1e tenaamstelling 2021, binnen de 60-maandentermijn	tot de CAP	€ 40.000,00	10%
• datum 1e tenaamstelling vóór 2021	tot de CAP	€ 30.000,00	4%
Voor waterstof en zonnecelauto's geldt de CAP niet: u berekent de korting over de hele grondslag			
Mogelijke bijtellingspercentages na korting in 2026			12%, 15%, 16%, 17%, 18%, 19%, 20%, 21%
Eindheffing doorlopend afwisselend gebruik bestelauto (per jaar)		€ 451,00	
Eindheffing verstrekkingen aan niet-werknemers			
• waarde maximaal		€ 136,00	45,00%
• waarde meer dan		€ 136,00	75,00%
Pseudo-eindheffing bij vertrekvergoedingen hoger dan		€ 700.000,00	75,00%
Pseudo-eindheffing bij RVU	(voor drempelvrijstelling, zie tabel 14)		57,70%
Afkoopsommen van lijfrenten belast, als afkoop meer is dan		€ 5.513,00	52,00%
Maximaal pensioengevend loon		€ 137.800,00	
Franchise		€ 19.172,00	
Anoniementarief			52,00%
Machtiging lager percentage tabel bijzondere beloningen als afwijking met te betalen inkomstenbelasting minimaal bedraagt		€ 227,00	10,00%
Salarisnorm voor de expatregeling			
• loon werknemer met specifieke deskundigheid		€ 48.013,00	
• loon werknemer met specifieke deskundigheid die nog geen 30 jaar is		€ 36.497,00	
Aftopping expatregeling	Wet normering topinkomens (WNT-norm)	€ 262.000,00	

Onderwerp		Bedrag	Percentage
Vrijwilligersregeling (geen loon), zie paragraaf 18.20 • normbedrag per jaar • normbedrag per maand • normbedrag per uur voor 21 jaar en ouder • normbedrag per uur bij jonger dan 21 jaar		 € 2.200,00 € 220,00 € 5,75 € 3,40	
Waarde vrije verstrekking ziektekostenregeling, zie par. 21.1.1, maximaal		€ 27,00	
Waarde van maaltijden	Bijtelling per ontbijt/lunch/diner	€ 4,05	
Waarde van huisvesting en inwoning	Bijtelling per dag	€ 7,00	
Artiestenregeling: consumpties tijdens werktijd, onbelaste vergoeding per dag		€ 0,55	
Artiestenregeling: maximumbedrag kleinevergoedingsregeling		€ 163,00	

Tabel 13 Normbedragen en percentages werkkostenregeling

Onderwerp		Bedrag	Percentage
Vergoeding per kilometer	Gerichte vrijstelling, zie paragraaf 23.1.1	€ 0,23	
Vergoeding thuiswerken	Gerichte vrijstelling, zie paragraaf 23.1.2	€ 2,45	
Verhuiskostenvergoeding	Gerichte vrijstelling, zie paragraaf 22.2.7	€ 7.750,00	
Producten eigen bedrijf	Gerichte vrijstelling, zie paragraaf 4.5	€ 500,00	20,00%
Expatregeling	Gerichte vrijstelling, zie paragraaf 19.4		30,00%
Eindheffing werkkostenregeling Vrije ruimte: percentage van het totale loon loonbelasting/volksverzekeringen • tot en met een totaal fiscaal loon van • over het meerdere		 € 400.000	80% 2,00% 1,18%

Tabel 14 RVU-drempelvrijstelling

	Jaar	Bedrag
RVU-drempelvrijstelling, maandbedrag, max. 36 maanden	2021	€ 1.847
Het bedrag van de drempelvrijstelling is het bedrag aan RVU dat maximaal is vrijgesteld van pseudo-eindheffing RVU. *Vanaf 2026 is het bedrag (na indexatie) extra verhoogd met € 300. Daarnaast hebben de indexatie en de extra verhoging van de drempelvrijstelling vanaf 2026 geen terugwerkende kracht meer naar uitkeringstijdvakken van vóór 2026.*	2022	€ 1.874
	2023	€ 2.037
	2024	€ 2.182
	2025	€ 2.273
	2026	€ 2.657

Voor meer informatie over de wijziging van de RVU-drempelvrijstelling, zie de Nieuwsbrief Loonheffingen 2026, onderwerp 1.

Tabel 15 Loonkostenvoordelen

Loonkostenvoordeel	Bedrag per verloond uur	Maximum-bedrag per jaar	Maximaal aantal jaren dat u het LKV voor dezelfde werknemer mag aanvragen vanaf datum indiensttreding	Doelgroep-verklaring
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3	Ja
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1	Ja
Doelgroep banenafspraak *Voor alle dienstbetrekkingen waarvoor de werknemer is ingeschreven in het doelgroepregister*	€ 1,01	€ 2.000	Geen maximum. Zolang de dienstbetrekking duurt	Nee

Loonkostenvoordeel (overgangsrecht)	Bedrag per verloond uur	Maximum-bedrag per jaar	Maximaal aantal jaren dat u het LKV voor dezelfde werknemer mag aanvragen vanaf datum indiensttreding	Doelgroep-verklaring
Oudere werknemer *Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024*	€ 3,05	€ 6.000	3	Ja
Doelgroep banenafspraak en scholings-belemmerden *Voor dienstbetrekking die zijn begonnen vóór 1 januari 2026:* • *voor een werknemer die scholingsbelemmerd is of* • *voor een werknemer met een indicatie beschut werk op grond van de Participatiewet die ondanks die indicatie bij een reguliere werkgever werkt*	€ 1,01	€ 2.000	3	Ja

Bijlage 2: Voorbeelden RVU-drempelvrijstelling

In onderstaande voorbeelden lichten wij de werking van de RVU-drempelvrijstelling nader toe.
De drempelvrijstelling per maand bedraagt:

- 2021 € 1.847
- 2022 € 1.874
- 2023 € 2.037
- 2024 € 2.182
- 2025 € 2.273
- 2026 € 2.657 (€ 2.357 na indexatie + € 300 extra verhoging)

Meer informatie over de drempelvrijstelling leest u in paragraaf 21.3.1.

Situatie 1
Eenmalige RVU-uitkering binnen de 36 maandentermijn
Jackie bereikt op 18 juni 2029 haar AOW-leeftijd. Zij ontvangt op 1 juli 2026 een eenmalige RVU-uitkering van haar werkgever. De periode tussen het ontvangen van de RVU-uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd bedraagt 35 maanden en 17 dagen. Deze periode mag op hele maanden naar boven worden afgerond, zodat 36 maanden in aanmerking worden genomen voor de drempelvrijstelling.

De vrijstelling bedraagt € 95.652 (36 maanden maal € 2.657).

> **Let op**
> Indien de eenmalige RVU-uitkering vóór 18 juni 2026 wordt uitbetaald door de werkgever is er geen drempelvrijstelling van toepassing, omdat de uitkering meer dan 36 maanden vóór het bereiken van de AOW-leeftijd wordt genoten.

Situatie 2
Eenmalige RVU-uitkering boven het vrijstellingsbedrag
Ridgeciano bereikt op 1 januari 2028 zijn AOW-leeftijd. De werkgever betaalt op 1 januari 2026 een eenmalige RVU-uitkering aan zijn werknemer ter hoogte van € 76.800. De periode tussen het betalen van de van de RVU-uitkering door de werkgever en het bereiken van de AOW-leeftijd van de werknemer bedraagt 24 maanden.

De vrijstelling bedraagt € 63.768 (24 maanden maal € 2.657). Over een bedrag van € 13.032 (de RVU-uitkering van € 76.800 minus de drempelvrijstelling van € 63.768) is de werkgever RVU-heffing verschuldigd.

Situatie 3
Periodieke RVU-uitkering binnen de 36 maandentermijn
Jens bereikt op 5 december 2026 zijn AOW-leeftijd. De werkgever betaalt vanaf 1 januari 2026 een maandelijkse RVU-uitkering ter hoogte van € 2.000, waarbij de laatste RVU-uitkering plaatsvindt op 1 december 2026. De periode tussen het betalen van de eerste RVU-uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd bedraagt 11 maanden en 4 dagen. Deze periode wordt op hele maanden naar boven afgerond, zodat 12 maanden in aanmerking worden genomen voor de drempelvrijstelling.

De vrijstelling bedraagt € 31.884 (12 maanden maal € 2.657). Bij iedere betaling van de RVU-uitkering wordt (cumulatief over het verstreken deel van de 36 maanden[1]) getoetst of de drempelvrijstelling wordt overgeschreden. Omdat de maandelijkse RVU-uitkering van € 2.000 lager is dan de drempelvrijstelling van € 2.657 per maand, vallen de periodieke RVU-uitkeringen onder de drempelvrijstelling en is de werkgever geen RVU-heffing verschuldigd.

1 Bij iedere betaling kijkt u hoeveel reeds is uitgekeerd binnen de termijn van 36 maanden vóór de AOW-gerechtigde leeftijd om de hoogte van het vrijstellingsbedrag te berekenen.

Situatie 4
Periodieke RVU-uitkeringen buiten de 36 maandentermijn
Leroy bereikt op 1 januari 2027 zijn AOW-leeftijd. De werkgever betaalt vanaf 1 januari 2023 een maandelijkse RVU-uitkering ter hoogte van € 2.037 per maand, waarbij de laatste RVU-uitkering plaatsvindt op 1 december 2026. De periode tussen het betalen van de eerste RVU-uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd bedraagt 48 maanden.

Over de uitkeringen in de periode van 1 januari 2023 tot en met 1 december 2023 is RVU-heffing verschuldigd, omdat deze uitkeringen meer dan 36 maanden vóór de AOW-leeftijd worden uitgekeerd. Vanaf 1 januari 2024 geldt de drempelvrijstelling. De periode tussen het betalen van de eerste RVU-uitkering binnen de 36 maandenperiode (de RVU-uitkering die wordt betaald op 1 januari 2024) en het bereiken van de AOW-leeftijd bedraagt 36 maanden.

De vrijstelling bedraagt hierdoor € 78.552 (36 maanden maal € 2.182). Bij iedere betaling van de RVU-uitkering wordt (cumulatief over het verstreken deel van de 36 maandenperiode) getoetst of de drempelvrijstelling wordt overschreden. Omdat de maandelijkse RVU-uitkering lager is dan de drempelvrijstelling van € 2.182 per maand, is de werkgever vanaf 1 januari 2024 over de betaalde periodieke RVU-uitkeringen geen RVU-heffing verschuldigd.

Situatie 5
Periodieke RVU-uitkering boven het vrijstellingsbedrag
Shanice bereikt op 1 december 2026 haar AOW-leeftijd. De werkgever betaalt vanaf 1 juli 2026 een maandelijkse RVU-uitkering ter hoogte van € 3.250 per maand, waarbij de laatste RVU-uitkering plaatsvindt op 1 november 2026. De periode tussen het betalen van de eerste RVU-uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd bedraagt 5 maanden.

De vrijstelling bedraagt € 13.285 (5 maanden maal € 2.657). Bij iedere betaling van de RVU-uitkering wordt (cumulatief over het verstreken deel van de 36 maandenperiode) getoetst of de drempelvrijstelling wordt overschreden. De eerste vier RVU-uitkeringen (1 juli, 1 augustus, 1 september en 1 oktober) van in totaal € 13.000 overschrijden niet de drempelvrijstelling van € 13.285.

Bij de betaling van de RVU-uitkering op 1 november wordt het bedrag van de drempelvrijstelling overschreden met € 2.965 (5 maal de maandelijkse uitkering van € 3.250 (€ 16.250) –/– drempelvrijstelling van € 13.285). Over een bedrag van € 2.965 is de werkgever in november RVU-heffing verschuldigd.

Voorbeeld uitwerking RVU-drempelvrijstelling na indexatie
Ter aanvulling op bovenstaande voorbeelden geven wij in dit voorbeeld een uitwerking hoe de berekening van de drempelvrijstelling uitwerkt na indexatie van het maandbedrag.

Een werknemer bereikt op 16 maart 2026 de AOW-leeftijd. De werkgever betaalt vanaf 1 november 2023 aan zijn werknemer een maandelijkse RVU-uitkering ter hoogte van € 3.000 per maand, waarbij de laatste RVU-uitkering plaatsvindt op 1 maart 2026. De periode tussen het betalen van de eerste RVU-uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd bedraagt 28 maanden en 15 dagen. Deze periode wordt op hele maanden naar boven afgerond, zodat 29 maanden in aanmerking worden genomen voor de drempelvrijstelling.

Voor de uitkeringen in het jaar 2023 bedraagt de drempelvrijstelling € 59.073 (29 maanden maal € 2.037). Bij iedere betaling van de RVU-uitkering toetst de werkgever (cumulatief over het verstreken deel van de 36 maanden periode) of de drempelvrijstelling wordt overschreden. In het jaar 2023 bedragen de uitkeringen in totaal € 6.000 (2 maal de maandelijkse uitkering van € 3.000). In het jaar 2023 wordt de drempelvrijstelling niet overschreden.

Voor de uitkeringen in het jaar 2024 bedraagt de drempelvrijstelling € 63.278 (29 maanden maal € 2.182). De uitkeringen in de jaren 2023 en 2024 bedragen in totaal € 42.000 (14 maal de maandelijkse uitkering van € 3.000). De drempelvrijstelling wordt niet overschreden.

Voor de uitkeringen in het jaar 2025 bedraagt de drempelvrijstelling € 65.917 (29 maanden maal € 2.273). De uitkeringen in de jaren 2023, 2024 en 2025 bedragen in totaal € 78.000 (26 maal de maandelijkse uitkering van € 3.000). Tot en met 2024 bedraagt het totaal van de uitkeringen € 42.000. Samen met de eerste 7 uitkeringen in het jaar 2025 van € 21.000 bedraagt het totaal van de uitkeringen € 63.000. De drempelvrijstelling van € 65.917 wordt tot en met juli niet overschreden.

Bij de betaling van de 8e RVU-uitkering op 1 augustus 2025 wordt het bedrag van de drempelvrijstelling overschreden met € 83 (22 maal de maandelijkse uitkering van € 3.000 (€ 66.000) -/- drempelvrijstelling van € 65.917). Over een bedrag van € 83 is de werkgever in augustus RVU-heffing verschuldigd. Over de RVU-uitkeringen van september, oktober, november en december is de werkgever over de volledige maandelijkse uitkering RVU-heffing verschuldigd omdat het drempelvrijstellingsbedrag in augustus al werd bereikt. In het jaar 2025 is de werkgever aldus over een bedrag van € 12.083 (€ 78.000 -/- € 65.917) RVU-heffing verschuldigd.

Voor de uitkeringen in het jaar 2026 bedraagt de drempelvrijstelling € 67.069 (26 maanden maal € 2.273 + 3 maanden maal € 2.657). De verhoging van de drempelvrijstelling werkt dus vanaf 2026 niet meer door naar reeds verstreken maanden waarin een RVU-uitkering is ontvangen in kalenderjaren waarin de RVU-drempelvrijstelling lager was. De uitkeringen in de jaren 2023, 2024, 2025 en 2026 bedragen in totaal € 87.000 (29 maal de maandelijkse uitkering van € 3.000).

In het jaar 2026 is de werkgever over een bedrag van € 7.848 (€ 87.000 - /- drempelvrijstelling van € 67.069 -/- reeds geheven in 2025 over € 12.083) RVU heffing verschuldigd. De werkgever is in januari 2026 RVU-heffing verschuldigd over een bedrag van € 1.848 (€ 81.000 -/- drempelvrijstelling van € 67.069 -/- reeds geheven in 2025 over € 12.083). Voor de uitkering van februari en maart 2026 is de werkgever over het volledige bedrag RVU-heffing verschuldigd.

Voor meer informatie over ontslaguitkeringen en wanneer er daarbij sprake is van een RVU, zie paragraaf 21.3.

Bijlage 3: Toelichting beoordeling arbeidsrelaties Beslis- en afwegingskader

Eerder bevatte deze bijlage vanaf 2018 tot en met 2024 de 'Beoordeling gezagsverhouding' met daarin de integrale tekst zo die eerder is aangeboden aan de Tweede Kamer (Kamerstukken II 2018/19, 31311, nr. 212 via noot 7) en nogmaals als bijlage bij de Kamerbrief van 16 december 2022. Naar aanleiding van het zogenoemde Deliveroo-arrest (zie verderop) hebben wij deze bijlage vervangen door het zogenoemde 'Beslis- en afwegingskader'.

1 Inleiding

Privaatrechtelijke dienstbetrekking
In deze bijlage vindt u:

- in hoofdstuk 2: het wettelijk besliskader dat geldt voor de privaatrechtelijke dienstbetrekking[1]
- in hoofdstuk 3: het afwegingskader naar aanleiding van het Deliveroo-arrest ter bepaling van werken in loondienst of als zzp'er

Samen is dit het beslis- en afwegingskader. Dit kader berust op wettelijke uitgangspunten en jurisprudentie, zoals wij dat voor het eerst op 1 november 2024 publiceerden op belastingdienst*nl Door wetswijziging of jurisprudentie kan dit kader wijzigen. Daarom passen we dit beslis- en afwegingskader aan als dat nodig is.

> **Let op**
> De inhoud van de tekst in deze bijlage is gelijk aan onze publicatie op belastingdienst*nl van 1 november 2024. Kijk op belastingdienst*nl voor de meest actuele versie is.

Fictieve dienstbetrekking
De loonbelastingwetgeving en werknemersverzekeringen kennen naast de privaatrechtelijke dienstbetrekking (de zogenoemde 'echte' dienstbetrekking) ook fictieve dienstbetrekkingen. Hoewel er dan geen privaatrechtelijke dienstbetrekking is, moet de opdrachtgever dan toch loonheffingen inhouden en betalen over de vergoedingen en verstrekkingen aan de opdrachtnemer. Voor de meeste fictieve dienstbetrekkingen geldt dat de opdrachtnemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen en dan bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid een beroep kan doen op een uitkering. Meer informatie over de fictieve dienstbetrekkingen vindt u in hoofdstuk 18.

2 Wettelijk besliskader arbeidsovereenkomst (privaatrechtelijke dienstbetrekking)

Voor de loonheffingen is allereerst van belang of er sprake is van een privaatrechtelijke dienstbetrekking. Voor het antwoord op die vraag is maatgevend of tussen 2 partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610, lid 1 van het Burgerlijk Wetboek.[2]

1 Zie artikel 2, lid 1 van de Wet loonbelasting, artikel 3, lid 1 van de Werkloosheidswet, artikel 3, lid 1 van de Ziektewet, artikel 8, lid 1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

2 Kamerstukken II, 1962-1963, 5380, nr. 23, p. 3 en Hoge Raad 25 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP3887 (Gouden Kooi)

Arbeidsovereenkomst
De arbeidsovereenkomst uit het Burgerlijk Wetboek is een bijzondere overeenkomst die de verhouding tussen werknemer en werkgever regelt. Deze wettelijke regeling is van 'dwingendrechtelijke aard'. Dat betekent dat het gaat om wettelijke bepalingen waarvan partijen niet mogen afwijken. Dus volgt uit het beslis- en afwegingskader dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst? Dan mogen partijen niet afzonderlijk en ook niet in onderling overleg bepalen dat daarvan toch geen sprake is.

Belangrijke criteria arbeidsovereenkomst: gezag, arbeid en loon
De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verplicht om voor zekere tijd voor de andere partij, de werkgever, te werken, in ruil voor loon. Op grond van deze definitie werkt de werknemer in dienst van de werkgever. Dit noemen we ook wel de gezagsverhouding.

Er kan sprake zijn van een gezagsverhouding als de werkgever de werknemer voor de uitvoering van het overeengekomen werk aanwijzingen en instructies kan geven die de werknemer moet opvolgen (materieel gezag). De werkgever hoeft de aanwijzingen en instructies niet daadwerkelijk te geven. Dat de werkgever de mogelijkheid heeft om ze te geven is al voldoende.

Er kan ook sprake zijn van een gezagsverhouding als de werknemer zich moet houden aan de regels die binnen de organisatie van de werkgever gelden (formeel gezag).

Naast de gezagsverhouding zijn er nog 2 belangrijke criteria:
- De werknemer heeft zich verplicht de arbeid te verrichten.
- De werkgever heeft zich verplicht de arbeid te belonen.

Maar om te bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst, is meer nodig dan alleen het vaststellen van gezag, arbeid en loon. Daarop gaan we hieronder in.

Oordeel Hoge Raad: holistische toets arbeidsovereenkomst
Bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst zijn alle feiten en omstandigheden van belang. Die feiten en omstandigheden moeten in onderling verband bekeken worden. Daarbij is niet 1 enkel feit of 1 enkele omstandigheid beslissend: alles moet in onderling verband worden beoordeeld. Dit noemen we ook wel de holistische toets.

Bij de beoordeling of er sprake is van een arbeidsovereenkomst, zijn er volgens de Hoge Raad 2 fases:[3]
- de uitlegfase: Welke werkafspraken hebben partijen gemaakt en hoe hebben ze die uitgevoerd?
- de kwalificatiefase: Voldoen de werkafspraken en de uitvoering daarvan aan de eisen van een arbeidsovereenkomst?

Uitlegfase: Welke werkafspraken hebben partijen gemaakt en hoe hebben ze die uitgevoerd?
Het gaat hier om het antwoord op de vragen welke rechten en plichten partijen zijn overeengekomen en hoe zij die in de praktijk uitvoeren. Dit is de uitlegfase. Voor de uitleg van de rechten en plichten geldt de Haviltexmaatstaf.[4] Dat betekent dat bij de uitleg van een overeenkomst niet alleen naar de letterlijke bewoordingen moet worden gekeken. Net zo belangrijk is de betekenis die partijen aan de tekst gaven en wat partijen over en weer van elkaar mochten verwachten. Daarbij kan ook van belang zijn tot welke sociale groep partijen horen en hoeveel rechtskennis van hen verwacht mag worden.

3 Hoge Raad 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746 (X/Gemeente Amsterdam) en Hoge Raad 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo).
4 Hoge Raad 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158 (Haviltex).

Kwalificatiefase: Voldoen de werkafspraken en de uitvoering daarvan aan de eisen van een arbeidsovereenkomst?
Is vastgesteld welke rechten en plichten partijen zijn overeengekomen en hoe deze in de praktijk zijn uitgevoerd? Dan is de volgende vraag of de werkafspraken en de uitvoering daarvan voldoen aan de eisen van een arbeidsovereenkomst. Dit is de kwalificatiefase. In deze fase speelt geen rol welke bedoeling partijen met de werkafspraken hadden.[5] De feitelijke uitvoering is doorslaggevend bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Als de feitelijke uitvoering afwijkt van wat partijen hebben afgesproken, dan is de uitvoering dus bepalend voor de kwalificatie van de overeenkomst.

Deliveroo-arrest[6]
In het Deliveroo-arrest oordeelde de Hoge Raad dat bij de holistische toets onder meer de volgende 9 feiten en omstandigheden (gezichtspunten) van belang kunnen zijn:

1 de aard en duur van de werkzaamheden
2 de manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald
3 de mate waarin de werkzaamheden én de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever
4 wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren
5 de manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen
6 de manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald
7 de hoogte van de beloning
8 de mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt
9 de mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld: wat doet de opdrachtnemer om opdrachten en een goede naam te krijgen, hoe behandelt de Belastingdienst de opdrachtnemer, wat is het aantal opdrachtgevers en hoelang werkt de opdrachtnemer meestal voor een opdrachtgever?

Hoe zwaar een werkafspraak (contractueel beding) meeweegt binnen de holistische toets, hangt af van wat dat beding voor de opdrachtnemer betekent. Legt de opdrachtgever een contractueel beding op dat in de praktijk niet veel betekent voor de opdrachtnemer? Dan weegt dat beding niet of nauwelijks mee bij de beoordeling of er wel of niet sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Alle feiten en omstandigheden in hun onderlinge samenhang zijn dus van belang. Daarom kijken we naar alle relevante feiten en omstandigheden als we beoordelen of er wel of niet sprake is van een arbeidsovereenkomst. Sommige feiten en omstandigheden wijzen meer op een arbeidsovereenkomst, dus op werken in loondienst, andere meer op werken als zzp'er.[7] Meer daarover leest u in hoofdstuk 3. Door alle feiten en omstandigheden in onderling verband te wegen komen we tot een oordeel. Wij geven daarbij aan waarom we tot dat oordeel komen.

Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie
Wilt u als opdrachtgever een indicatie krijgen of de opdrachtnemer in loondienst is of niet, vul dan de Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie in. In de webmodule zijn de gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest verwerkt.[8]

---

5 Hoge Raad 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746 (X/Gemeente Amsterdam).
6 Hoge Raad 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo).
7 In dit beslis- en afwegingskader gebruiken we de term zzp'er als tegenhanger van werknemer. Een zzp'er werkt dus niet in loondienst. Voor de inkomstenbelasting is nog wel van belang onder welke categorie de zzp'er valt: zelfstandig ondernemer of resultaatgenieter. Daarop geeft dit beslis- en afwegingskader geen antwoord. De zzp'er kan bijvoorbeeld via de ondernemerscheck een indicatie krijgen van die categorie belastingdienst*nl/ondernemerscheck).
8 https ->ondernemersplein*kvk*nl/webmodule-beoordeling-arbeidsrelatie

3 Afwegingskader Deliveroo-arrest - loondienst of zzp'er

In dit hoofdstuk leest u meer over wanneer de 9 gezichtspunten van het afwegingskader wijzen op een arbeidsovereenkomst, dus werken in loondienst, of juist op werken als zzp'er. De gezichtspunten moeten in onderlinge samenhang worden bekeken. Ze zijn niet uitputtend en het belang van een gezichtspunt kan per situatie verschillen.

3.1 Aard en duur van de werkzaamheden

Bij de aard van de werkzaamheden gaat het om de vraag wat voor soort werkzaamheden de opdrachtnemer doet. Zo is bijvoorbeeld van belang of de opdrachtnemer een inspanningsverplichting of een resultaatverplichting heeft. Een inspanningsverplichting wijst op een arbeidsovereenkomst, een resultaatverplichting wijst daar juist niet op.

Wanneer de werkzaamheden eenvoudig van aard zijn, kan dat wijzen op een arbeidsovereenkomst. Daarnaast kan de aard van het werk betekenen dat er weinig of geen aanwijzingen nodig zijn. Bijvoorbeeld als het werk heel eenvoudig is (koek inpakken of aardbeien plukken) of als de opdrachtnemer heel bekwaam is (een ervaren jurist). Als er in die situaties ook daadwerkelijk weinig of geen aanwijzingen worden gegeven, dan heeft dat niet veel betekenis, omdat de aard van het werk dit met zich meebrengt.

Over het algemeen geldt ook hoe langer de duur van de arbeidsrelatie, hoe meer dat wijst op een arbeidsovereenkomst.

3.2 Manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald

Hierbij is van belang in hoeverre de opdrachtnemer ook zelf de werkwijze, de werktijden en de locatie van de werkzaamheden kan bepalen. Hoe vrijer de opdrachtnemer daarin is, hoe eerder er sprake is van werken als zzp'er. Brengt de aard van het werk met zich mee dat de opdrachtnemer op een bepaalde locatie of op een bepaald tijdstip moet werken? Dan wijst dat niet automatisch op een arbeidsovereenkomst. Bijvoorbeeld bij werken op een bouwplaats. De locatie staat dan vast. En als de bouwplaats om veiligheidsredenen vanaf een bepaald tijdstip niet meer toegankelijk is, zijn ook de werktijden niet helemaal vrij te bepalen. In zo'n geval zegt dit punt minder over wel of geen arbeidsovereenkomst.

3.3 Mate waarin de werkzaamheden én de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever (inbedding)

Hierbij gaat het onder andere om de vraag in hoeverre de verhouding tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer vergelijkbaar is met personeel dat in dienst is bij de opdrachtgever. Als een opdrachtnemer lange tijd in een organisatie werkt, dan is de arbeidsrelatie mogelijk te vergelijken met die van het personeel. Dit kan dan wijzen op een arbeidsovereenkomst.
Van belang is ook het antwoord op deze vragen:

- Werkt de opdrachtnemer op de locatie van de opdrachtgever?
- Moet de opdrachtnemer zich houden aan de werktijden die bij de opdrachtgever gelden?
- Maakt de opdrachtnemer gebruik van voorzieningen die de opdrachtgever beschikbaar stelt?
- Neemt de opdrachtnemer deel aan personeelsactiviteiten, zoals bedrijfsuitjes, teamoverleggen en beoordelingen?

Hoe meer de opdrachtnemer is ingebed in de organisatie van de opdrachtgever, hoe meer dat wijst op een arbeidsovereenkomst.
Daarnaast kan eerder sprake zijn van een arbeidsovereenkomst als het werk een wezenlijk onderdeel vormt van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever. Het is dan van belang om vast te stellen wat de ondernemingsactiviteiten van de opdrachtgever zijn en wat de rol van de opdrachtnemer hierin is. Is het werk een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever of heeft het een structureel karakter? Dan is er volgens de jurisprudentie meestal sprake van een arbeidsovereenkomst.

3.4 Wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren

Als de opdrachtnemer het werk persoonlijk uitvoert en zich niet zonder toestemming van de opdrachtgever mag laten vervangen, dan wijst dit eerder op een arbeidsovereenkomst. Maar ook als de opdrachtnemer zich wél mag laten vervangen, kan er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook voor de vrijheid om een opdracht wel of niet te aanvaarden.
Vóór het Deliveroo-arrest werd nog wel eens gedacht dat er geen sprake kon zijn van een arbeidsovereenkomst als de opdrachtnemer zich vrij kon laten vervangen. In het Deliveroo-arrest heeft de Hoge Raad daarover een ander oordeel gegeven.

3.5 Manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen

Van belang hierbij is om vast te stellen wie de overeenkomst heeft opgesteld. Weinig tot geen onderhandelingsruimte van de opdrachtnemer wijst op een arbeidsovereenkomst.
Veel onderhandelingsruimte wijst juist op werken als zzp'er.

3.6 Manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald

Een zzp'er zal meestal zelf de tarieven bepalen. Of het tarief is de uitkomst van een onderhandeling. Werknemers hebben meestal minder onderhandelingsruimte over het salaris, zeker als er een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is. Dan bepaalt de cao de salarisschaal.
Als de opdrachtnemer zelf facturen stuurt en erop let dat die (op tijd) worden betaald, dan wijst dat meer op werken als zzp'er. Als de opdrachtgever automatisch de beloning aan de opdrachtnemer betaalt of als de opdrachtgever de facturen voor de opdrachtnemer verzorgt, dan kan dat wijzen op bepaalmacht bij de opdrachtgever en dus op een vorm van gezag. Dat wijst op een arbeidsovereenkomst.

3.7 Hoogte van de beloning

In hoeverre is de beloning van de opdrachtnemer hoger dan van personeel in loondienst? Als de beloning van de opdrachtnemer vergelijkbaar is met het loon van het personeel in loondienst, dan wijst dat op een arbeidsovereenkomst. Hoe hoger de beloning van de opdrachtnemer ten opzichte van de beloning van vergelijkbaar personeel in loondienst, hoe meer dat wijst op werken als zzp'er.

3.8 Mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt

Hierbij gaat het onder meer om de verdeling van risico's tussen de opdrachtnemer en de opdrachtgever, bijvoorbeeld bij schade (aan derden), ziekte en ongeval. En ook om de mate waarin de opdrachtnemer verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het resultaat. Moet de opdrachtnemer bijvoorbeeld in eigen tijd en voor eigen rekening het resultaat verbeteren wanneer dit onder de maat is? Als het risico bij de opdrachtnemer ligt, wijst dit op werken als zzp'er. Als het risico bij de opdrachtgever ligt, wijst dit op een arbeidsovereenkomst.

3.9 Mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen

Bij dit gezichtspunt is van belang in hoeverre de opdrachtnemer zich bij soortgelijke opdrachten voor andere opdrachtgevers als ondernemer gedraagt of kan gedragen. Gedraagt de opdrachtnemer zich als ondernemer? Dan wijst dit op werken als zzp'er. Denk bijvoorbeeld aan de naamsbekendheid van de opdrachtnemer, de inspanningen om nieuwe opdrachten te krijgen, het aantal opdrachten van andere opdrachtgevers, de duur van deze opdrachten en eigen bedrijfskleding. Van belang hierbij is ook hoeveel invloed de opdrachtgever heeft op het aantal opdrachten dat de opdrachtnemer bij andere opdrachtgevers mag aannemen. Denk aan een concurrentie- en relatiebeding.

Bijlage 4: Salarysplit en inhouding van loonbelasting/ premie volksverzekeringen

Internationaal, algemeen in het kort

In de paragrafen 19.1 en 20.[1] staat een algemene uitleg over belastingheffing en sociale zekerheid bij grensoverschrijdende arbeid. Onder andere leest u daar dat als een werknemer in het ene land woont en in het andere land werkt, er veelal internationale regels zijn die de heffing van inkomsten- en loonbelasting en premies volks- en werknemersverzekeringen toewijzen aan één van de twee landen. Zo kan de werknemer bijvoorbeeld in Nederland wel premieplichtig zijn, maar niet – of slechts voor een deel van het inkomen – belastingplichtig zijn.
Omdat de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen (LB/PH) een voorheffing is, vindt de definitieve berekening van de heffing van inkomstenbelasting en premie volksverzekeringen (IB/PH) in internationale situaties door Nederland meestal pas plaats bij de aangifte IB/PH van de werknemer. Soms volgt er geen afrekening via de aangifte IB/PH. De ingehouden LB/PH fungeert dan als eindheffing, er hoeft dan geen aanslag IB/PH te volgen. Dit is bijvoorbeeld het geval als er een vrijstelling geldt voor het doen van aangifte inkomstenbelasting, zie paragraaf 19.6.

De inhouding van LB/PH (zie paragraaf 9.3) moet u volgens Nederlands (nationaal) recht doen aan de hand van loonbelastingtabellen. U maakt voor de inhouding bij internationale situaties gebruik van de zogenoemde herleidingstabellen (voor herleidingssituaties AG t/m FL, waarin 1 of meer van de heffingscomponenten (LB/premie AOW/Anw/Wlz) al zijn geëlimineerd, zie paragraaf 9.3.8). Bij de herleidingen AG, EK en FL is er (ook bij een salarysplit) sprake van maximering van de inhouding van premie volksverzekeringen.

> **Let op**
> De werkwijze in deze bijlage geldt niet zonder meer voor bestuurders en commissarissen, uitkerings- en pensioengerechtigden, artiesten en beroepssporters, stagiairs, hoogleraren en andere docenten, personen in publiekrechtelijke dienstbetrekking, werknemers in het internationaal transport en vliegverkeer en werknemers, die worden uitgezonden door of namens de Nederlandse staat.
> Als u hier vragen over hebt, raadpleeg dan uw eigen adviseur. U kunt ook contact opnemen met ons: de BelastingTelefoon: 0800 - 0543 of vanuit het buitenland +31 555 385 385 of met uw eigen contactpersoon.

Salarysplit
Wij gaan er bij een salarysplit in het kader van de Nederlandse heffingen vanuit, dat uw werknemer in Nederland woont of werkt. Hij heeft 1 dienstbetrekking of andere rechtsbetrekking. Hij vervult die dienstbetrekking in 2 (of meer) verschillende landen. Vaak is dan internationaal recht van toepassing. U kunt hierbij denken aan belastingverdragen, sociale zekerheidsverdragen of de Europese Verordening inzake sociale zekerheid. Als uw werknemer in Nederland woont, is het uitgangspunt dat hij in Nederland belasting- en premieplichtig is voor zijn wereldinkomen. Als uw werknemer niet in Nederland woont, maar wel in Nederland premieplichtig is, is hij voor zijn wereldinkomen premieplichtig. Als uw werknemer niet in Nederland woont maar wel in Nederland belastingplichtig is, is hij dat alleen voor zijn in Nederland belaste inkomen.

1 Art. 8 Wfsv bepaalt dat het premie-inkomen in Nederland van een premieplichtige het belastbaar inkomen van Hoofdstuk 3 Wet IB is.

Inhouding van loonbelasting
Bij een salarysplit gaan we er op grond van het toepasselijke belastingverdrag vanuit dat de heffing van (loon)*belasting* over een deel van het salaris van uw werknemer toekomt aan Nederland en een deel aan een ander (werk)land. Het internationale recht gaat boven het nationale recht. Nederland moet dan een vrijstelling van *belasting* verlenen voor zover Nederland op basis van het belastingverdrag over het salaris geen belasting mag heffen.

> **Let op**
> Bij de inhouding van *loonbelasting* **mag u** deze vrijstelling toepassen (maar u bent daartoe niet verplicht). Als u de vrijstelling toepast, moet u dat doen zoals het verdrag dat voorschrijft, binnen de Nederlandse heffingssystematiek. Het doel is dat 'het juiste bedrag' wordt geheven.

Inhouding van premies volks- en werknemersverzekeringen
Voor de *sociale zekerheid* (volks- en werknemersverzekeringen) **moet** u het SV-verdrag of de Europese Verordening toepassen (zie ook Hoofdstuk 20). Zo nodig met behulp van een certificate of coverage, of een A1-verklaring van de SVB.
Voor de *premieplicht* (van zowel volks- als werknemersverzekeringen) geldt dat u en/of uw werknemer (nagenoeg) altijd maar in één land premies verschuldigd bent/is. Als dat in Nederland is, dan berekent u de premies over het totale loon, dus over zowel het Nederlandse als het buitenlandse deel. Het kan zijn dat uw werknemer niet alleen in Nederland maar ook in één of meer andere landen premieplichtig is. Dat kan zich echter alleen voordoen als de werknemer woont buiten de EU/EER/Zwitserland. Als dat het geval is dan moet u (ook) Nederlandse premies berekenen.

Wij benadrukken dat de informatie uit deze bijlage alleen ziet op de wijze waarop het juiste bedrag aan loonheffingen kan worden berekend bij een salarysplit. Deze informatie ziet niet op de beoordeling welk (deel van het) salaris al dan niet belast is in Nederland, noch op de beoordeling of uw werknemer wel of niet in Nederland sociaal verzekerd/premieplichtig is. Wij gaan ervan uit dat de uitkomst van deze beoordelingen bekend is (zie hoofdstukken 19 en 20).

Verwerking in de Nederlandse aangifte loonheffingen
U moet – als u ervoor kiest een vrijstelling uit het belastingverdrag toe te passen – gebruikmaken van de Nederlandse heffingssystematiek. Maar de loonbelastingtabellen bieden niet rechtstreeks uitkomst voor de inhouding in salarysplit situaties. U kunt gebruikmaken van de volgende werkwijzen. Deze werkwijzen benaderen het juiste verschuldigde bedrag, maar mogelijk volgt er nog een afrekening via de aangifte IB/PH.

De essentie van de berekening van de heffing bij een salarysplit is:
- uw werknemer is – als uitgangspunt – in Nederland voor zijn wereldinkomen belast c.q. premieplichtig
- voor het buitenlandse deel van zijn loon krijgt uw werknemer in Nederland voor de *loonbelasting* een vrijstelling. Die vrijstelling wordt berekend aan de hand van de evenredigheidsmethode, de aftrekmethode of de verrekeningsmethode

Bij de **evenredigheidsmethode** houdt Nederland ten aanzien van inwoners het recht op progressie in het tarief, waardoor het niet in Nederland belaste deel mede het tarief van het in Nederland belaste deel bepaalt. Ook telt het niet in Nederland belaste deel in Nederland mee voor (op- en) afbouw van de heffingskortingen. U geeft als loon het totale loon op, dus inclusief het loon waarover Nederland geen heffingsrecht heeft (zie paragraaf 11.2.9).

Bij de **aftrekmethode**, die veelal van toepassing is bij niet-inwoners, trekt u het deel van het loon dat niet in Nederland belast is, af van de heffingsgrondslag om de LB te berekenen. U geeft als loon in de aangifte loonheffingen wel altijd het totale loon op, dus inclusief het loon waarover Nederland geen heffingsrecht heeft (zie paragraaf 11.2.9). Als er geen verdrag van toepassing is mag u – als uw werknemer in Nederland woont en valt onder de werking van artikel 30 van het Besluit voorkoming dubbele belasting 2001 – ook de aftrekmethode voor de inhouding van loonbelasting toepassen.

De **verrekeningsmethode** komt voor bij onder andere sporters, artiesten, bestuurders en commissarissen. In de praktijk kan deze methode bij de inhouding van loonbelasting heel moeilijk toegepast worden, omdat u dan kennis moet hebben van het bedrag van de buitenlandse heffing. Voor zover u die kennis niet hebt, moet u inhouden volgens de normale Nederlandse loonbelastingregels. De verrekening van de buitenlandse belasting kan uw werknemer dan via zijn aangifte IB/PH effectueren. In het vervolg van deze bijlage laten wij de verrekeningsmethode buiten beschouwing.

Bij in Nederland wonende werknemers is in het overgrote deel van de internationale situaties de evenredigheidsmethode van toepassing. Desondanks moet u wel de juiste methode vaststellen.
U kunt die methode vinden in het belastingverdrag dat van toepassing is.
Een hulpmiddel hiervoor kunt u vinden op belastingdienst*nl in de verdragsstaten ingezetenen.
Daar is aan het einde van ieder verdrag terug te vinden welke methode van toepassing is.
Als geen belastingverdrag van toepassing is, past u de aftrekmethode toe op grond van artikel 30 van het Besluit voorkoming dubbele belasting 2001.

Bij niet in Nederland wonende werknemers is in het overgrote deel van de situaties de aftrekmethode van toepassing. Desondanks moet u wel de juist methode vaststellen.

> **Let op**
> Als u ervoor kiest geen rekening te houden met belastingverdragen, moet u regulier inhouden. Als u wel kiest om voorkoming van dubbele belasting toe te passen, moet u dat volgens de juiste methode doen. Stel de aftrekmethode is voor uw werknemer van toepassing. Als uw salarisadministratie alléén de evenredigheidsmethode ondersteunt, dan kunt u eventueel met een handmatige berekening het juiste bedrag aan inhouding bepalen op grond van de aftrekmethode. Die handmatige berekening moet u wel vastleggen in de loonadministratie.

Hierna volgen 4 werkwijzen die gelden binnen de systematiek van de loonheffingen (dat wil zeggen met behulp van loonbelastingtabellen):
1a. de evenredigheidsmethode bij loonbelastingplicht en premieplicht
1b. de evenredigheidsmethode bij loonbelastingplicht zonder premieplicht
2a. de aftrekmethode bij loonbelastingplicht en premieplicht
2b. de aftrekmethode bij loonbelastingplicht zonder premieplicht

Als u – afhankelijk van het verdrag – één van deze werkwijzen gebruikt is dat 'goed'. In uitzonderingsgevallen sluiten deze werkwijzen niet goed aan bij het beoogde (verdrags)resultaat. U kunt er dan voor kiezen het belastingverdrag niet toe te passen of ervoor zorgen dat u – conform het verdrag – het juiste bedrag berekent. Hiervoor kunt u vooroverleg met de Belastingdienst plegen.

Werkwijze 1a: Evenredigheidsmethode bij loonbelastingplicht én premieplicht:

Stap 1
Bepaal of de werknemer in Nederland premieplichtig is. Hierna bedoelen we met 'PH' de premie volksverzekeringen. Zo ja, ga verder met stap 2.
Zo nee, ga naar werkwijze 1b.

Stap 2
- Bepaal met de loonbelastingtabel zonder rekening te houden met loonheffingskorting de (fictieve) inhouding van LB/PH over het totale loon (TOT), alsof al het loon in Nederland zou zijn belast met LB en PH.
- Bepaal de tabelcode die bij deze tabel hoort. Deze code is nodig bij het invullen van de aangifte loonheffingen.

Stap 3
Bepaal met de loonbelastingtabel zonder rekening te houden met loonheffingskorting de (fictieve) inhouding van alleen PH over het totale loon (TOT). Dit is (bij benadering) het bedrag dat aan PH moet worden ingehouden. De premie kent een maximum per tijdvaktabel.

Stap 4
Trek het bedrag dat u berekend hebt bij stap 3 af van het bedrag van stap 2. Dit is (bij benadering) het bedrag aan LB waarop u in stap 5 de evenredigheidsfactor toepast.

Stap 5
Bepaal de evenredigheidsfactor. Dat is de verhouding tussen het deel van het loon dat in Nederland is belast (NL) en het totale loon (TOT), dus inclusief dat deel van het loon dat in het buitenland is belast (BTL): NL/TOT. U gaat daarbij uit van het loon in kolom 14 van de loonstaat (loon LB/PH).

Stap 6
Op het bedrag aan LB uit stap 4 past u de evenredigheidsfactor NL/TOT uit stap 5 toe.

Stap 7
Pas de loonheffingskorting toe. Als de werknemer belasting- en premieplichtig is past u het belasting- en het premiedeel van de loonheffingskorting toe. U past voor de belastingheffing alleen de loonheffingskorting toe die geldt voor het woonland van de werknemer. Voor de premieheffing past u alle loonheffingskortingen toe. De loonheffingskorting kan worden berekend door het verschil te nemen tussen de inhouding zonder loonheffingskorting en de inhouding met loonheffingskorting behorende bij het betreffende tabelloon.

Let op
Voor de berekening van de loonheffingskorting gaat u uit van het totale loon (TOT).

Stap 8
Het daadwerkelijk in te houden bedrag aan LB/PH is de som van het bedrag van stap 3 (PH) en het bedrag van stap 6 (LB) minus het bedrag van stap 7 (loonheffingskorting).

Let op
In de aangifte loonheffingen moet u als Loon LB/PH altijd het *totale* bedrag aan loon invullen (TOT = NL + BTL). Zie paragraaf 11.2.9.

Let op
Bovenstaande systematiek geldt ook voor beloningen waarop de tabel voor bijzondere beloningen van toepassing is. U moet voor de berekening dan uitgaan van de som van het percentage van de inhouding en het verrekeningspercentage (zie paragraaf 9.3.6).

Werkwijze 1b: Evenredigheidsmethode bij loonbelastingplicht zonder premieplicht:

Stap 1
Bepaal of de werknemer in Nederland premieplichtig is of niet. Zo nee, ga verder met stap 2.
Zo ja, ga naar werkwijze 1a.

Stap 2
- Bepaal met de loonbelastingtabel zonder rekening te houden met de loonheffingskorting de (fictieve) inhouding van LB over het totale loon (TOT), alsof al het loon in Nederland zou zijn belast met LB.
- Bepaal de tabelcode die bij deze tabel hoort. Deze code is nodig bij het invullen van de aangifte loonheffingen.

Stap 3
Bepaal de evenredigheidsfactor. Dat is de verhouding tussen het deel van het loon dat in Nederland is belast (NL) en het totale loon (TOT), dus inclusief dat deel van het loon dat in het buitenland is belast (BTL). U gaat daarbij uit van het loon in kolom 14 van de loonstaat (loon LB/PH).

Stap 4
Op het bedrag van stap 2 past u de evenredigheidsfactor van stap 3 toe.

Stap 5
Pas het belastingdeel van de loonheffingskorting toe, die geldt voor het woonland van de werknemer. De loonheffingskorting kan worden berekend door het verschil te nemen tussen de inhouding zonder loonheffingskorting en de inhouding met loonheffingskorting behorende bij het betreffende tabelloon.

Let op
Voor de berekening van de loonheffingskorting gaat u uit van het totale loon (TOT).

Stap 6
Het daadwerkelijk in te houden bedrag aan LB/PH is de som van het bedrag van stap 4 minus het bedrag van stap 5.

Let op
In de aangifte loonheffingen moet u als Loon LB/PH altijd het *totale* bedrag aan loon invullen (TOT = NL + BTL). Zie paragraaf 11.2.9.

Let op
Bovenstaande systematiek geldt ook voor beloningen waarop de tabel voor bijzondere beloningen van toepassing is. U moet voor de berekening dan uitgaan van de som van het percentage van de inhouding en het verrekeningspercentage (zie paragraaf 9.3.6).

Werkwijze 2a: Aftrekmethode bij loonbelastingplicht én premieplicht:

Stap 1
Bepaal of de werknemer in Nederland premieplichtig is of niet. Hierna bedoelen we met 'PH' de premie volksverzekeringen. Zo ja, ga verder met stap 2.
Zo nee, ga naar werkwijze 2b.

Stap 2
- Bepaal met de loonbelastingtabel, kolom 'met loonheffingskorting', die geldt voor het woonland van de werknemer met *alleen premieplicht*, de inhouding van PH over het totale loon (TOT).
- Bepaal de tabelcode die bij deze tabel hoort. Deze code is nodig bij het invullen van de aangifte loonheffingen.

Stap 3
Bepaal met de loonbelastingtabel, kolom 'zonder loonheffingskorting', die geldt voor het woonland van de werknemer met *alleen belastingplicht*, de inhouding van LB over het deel van het loon dat in Nederland is belast (NL).

Stap 4
Pas het belastingdeel van de loonheffingskorting toe, die geldt voor het woonland van de werknemer. De loonheffingskorting kan worden berekend door het verschil te nemen tussen de inhouding zonder loonheffingskorting en de inhouding met loonheffingskorting behorende bij het betreffende tabelloon.

> **Let op**
> Voor de berekening van de loonheffingskorting gaat u uit van het totale loon (TOT).

Stap 5
Het daadwerkelijk in te houden bedrag aan LB/PH is de som van het resultaat van stap 2, stap 3 en stap 4.

Stap 6
Bepaal het bedrag van het totale loon (TOT), zijnde het Nederlandse (NL) + het buitenlandse (BTL) deel.

> **Let op**
> In de aangifte loonheffingen moet u – ook bij de aftrekmethode – als Loon LB/PH altijd het *totale* bedrag aan loon invullen (TOT = NL + BTL). Zie paragraaf 11.2.9.

Werkwijze 2b: Aftrekmethode bij loonbelastingplicht zonder premieplicht

Stap 1
Bepaal of de werknemer in Nederland premieplichtig is of niet. Zo nee, ga verder met stap 2.
Zo ja, ga naar werkwijze 2a.

Stap 2
- Bepaal met de loonbelastingtabel, kolom 'zonder loonheffingskorting', die geldt voor het woonland van de werknemer met *alleen belastingplicht*, de inhouding van LB over het deel van het loon dat in Nederland is belast (NL). Dit is het daadwerkelijk in te houden bedrag aan LB.
- Bepaal de tabelcode die bij deze tabel hoort. Deze code is nodig bij het invullen van de aangifte loonheffingen.

Stap 3
Pas het belastingdeel van de loonheffingskorting toe, die geldt voor het woonland van de werknemer. De loonheffingskorting kan worden berekend door het verschil te nemen tussen de inhouding zonder loonheffingskorting en de inhouding met loonheffingskorting behorende bij het betreffende tabelloon.

> **Let op**
> Voor de berekening van de loonheffingskorting gaat u uit van het totale loon (TOT).

Stap 4
Het daadwerkelijk in te houden bedrag aan LB is de som van het resultaat van stap 2 en stap 3.

Stap 5
Bepaal het bedrag van het totale loon (TOT), zijnde het Nederlandse (NL) + het buitenlandse (BTL) deel.

> **Let op**
> In de aangifte loonheffingen moet u – ook bij de aftrekmethode – als Loon LB/PH altijd het *totale* bedrag aan loon invullen (TOT = NL + BTL). Zie paragraaf 11.2.9.

Verwerking in de aangifte loonheffingen
In alle werkwijzen hebt u het volgende vastgesteld:
- 3 bedragen aan loon: Totaal (TOT), NL-deel en BTL-deel
- de inhouding LB (na toepassen evenredigheids- of aftrekmethode)

En bij 1a en 2a ook
- de inhouding PH over het totaal loon (NL-deel én BTL-deel)

U verwerkt het *totale* loon en de *totale* inhouding (bij voorkeur) in 1 inkomstenverhouding. Wij hebben eerder toegestaan dat u het totale loon ook gesplitst mag verwerken in 2 inkomstenverhoudingen. Het verwerken in 2 inkomstenverhoudingen blijkt echter voor de verwerking bij de Belastingdienst en UWV veel problemen met zich mee te brengen. In het Besluit inkomstenverhouding is het verwerken van één rechtsbetrekking in 2 inkomstenverhoudingen dan ook niet meer toegestaan. Dit Besluit is nog niet in werking getreden. Tot die tijd is het gebruik van 2 inkomstenverhoudingen nog toegestaan. Daarom hebben wij beide opties hieronder beschreven.

U verwerkt het loon als volgt in de aangifte loonheffingen:

In 1 inkomstenverhouding
Niet verzekerd in Nederland?
- u geeft als verzekeringsindicaties N/N/N op.
- het Loon SV is € 0.
- u geeft als Loon LB/PH altijd het totale bedrag (TOT).

Wel verzekerd in Nederland?
- u vermeldt de juiste verzekeringsindicaties op 'J'.
- u geeft als Loon SV altijd het totale bedrag op (TOT).
- u geeft als Loon LB/PH altijd het totale bedrag (TOT) op.

In beide gevallen:
- u geeft de code LB-tabel op die u hebt bepaald in stap 2. De tabelcode geeft namelijk aan met welke herleidingssituatie u rekening hebt gehouden. Dat is van belang voor de juiste inhouding, maar ook erg belangrijk voor de behandeling van de aangifte inkomstenbelasting van de werknemer.
- u geeft de LB/PH op van stap 8 (1a), 6 (1b) (evenredigheidsmethode) respectievelijk stap 5 (2a) en 4 (2b) (aftrekmethode)

In 2 inkomstenverhoudingen
Omdat u nog kunt kiezen om de salarysplit te verwerken in 2 inkomstenverhoudingen, geven wij ook aan hoe u dat dan kunt doen.

U hebt het loon gesplitst in een NL en een BTL deel.

Let op
U geeft het volgende op:
- als verzekeringsindicaties vult u in *beide* inkomstenverhoudingen *dezelfde indicaties* in.
- als code LB-tabel vult u in *beide* inkomstenverhoudingen *dezelfde code* in (de code van stap 2).

In de inkomstenverhouding met het NL-deel vult u het NL-loon in en geeft u de bijbehorende loonheffing (LB/PH) op.
In de inkomstenverhouding met het BTL-deel vult u het BTL-loon in en geeft u de bijbehorende premies op, zonder loonbelasting.
Het bedrag aan berekende loonbelasting rekent u volledig toe aan de inkomstenverhouding met het NL-deel. De berekende PH rekent u evenredig – op basis van de verhouding tussen en NL en BTL loon – toe aan de inkomstenverhoudingen met NL- en BTL-deel.

Bijlage 5: Brexit

1 Inleiding

Het Verenigd Koninkrijk (hierna: VK) heeft op 31 januari 2020 de Europese Unie verlaten. Dit heeft gevolgen voor de loonbelasting, de inkomstenbelasting en de socialezekerheidspositie van werknemers, die in de EU-lidstaten en het VK werken. Wij leggen hier uit wat de wijzigingen – voor u als werkgever en uw werknemers – zijn.

Hierbij maken wij een onderscheid tussen situaties, die onder het Terugtrekkingsakkoord (reeds bestaande situaties per 31 december 2020), of onder de Handels en Samenwerkingsovereenkomst (HSO – nieuwe situaties vanaf 1 januari 2021) vallen.

2 Loonbelasting

2.1 Terugtrekkingsakkoord

Indien uw werknemer op 31 december 2020 werkzaam is tussen de EU en het VK en hij deze werkzaamheden vanaf 1 januari 2021 bij u voortzet, dan valt deze werknemer onder de reikwijdte van het Terugtrekkingsakkoord.

Uw werknemer houdt recht op een aantal regelingen en voordelen, waaronder:
- het belastingdeel van de arbeidskorting en inkomensafhankelijke combinatiekorting;
- indien de werknemer voldoet aan de voorwaarden, is hij als inwoner van het VK een kwalificerend buitenlands belastingplichtige.

Als uw werknemer onder het Terugtrekkingsakkoord valt, heeft dit geen gevolgen voor:
- de loonbelastingtabellen
  De loonbelastingtabellen voor werknemers, die inwoner zijn van een land uit de landenkring blijven van toepassing;
- de afdrachtvermindering speur & ontwikkelingswerk (S&O);
- het percentage van 40% voor de afdrachtvermindering zeevaart;
- de studenten en scholierenregeling;
- reeds aangewezen pensioenregelingen uit het VK;
- het loonkostenvoordeel (LKV): indien een werknemer een vergelijkbare Britse uitkering heeft, die in de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) is genoemd, kan de werkgever een LKV krijgen voor deze werknemer. De betreffende werknemer moet een doelgroepverklaring hebben.

  Let op
  Om onder het Terugtrekkingsakkoord te vallen, moet het recht op vrij verkeer van personen op 31 december 2020 van toepassing zijn. Het Terugtrekkingsakkoord ziet niet op personen, die op 31 december 2020 onder het vrij verkeer van diensten vallen. Zij vallen per 1 januari 2021 onder de reikwijdte van de HSO.

Het document grensarbeider wordt door de IND afgegeven indien het vrij verkeer van personen op 31 december 2020 op een werknemer van toepassing is. Meer informatie kunt u vinden op de site van de IND voor werken in Nederland of de competente autoriteit in het VK.

2.2 Handels- en Samenwerkingsovereenkomst tussen de EU en het VK (HSO)

Als een werknemer niet (meer) onder het Terugtrekkingsakkoord valt, of een werknemer is op of na 1 januari 2021 bij u gaan werken, is de HSO van toepassing.

Dit betekent voor uw werknemer het volgende:
- uw werknemer heeft geen recht meer op het belastingdeel van de arbeidskorting en de inkomensafhankelijke combinatiekorting;
- de werknemer is niet een kwalificerend buitenlands belastingplichtige.

Dit verandert voor u als uw werknemer uit het VK onder de HSO valt:
- voor deze werknemer moeten de loonbelastingtabellen voor werknemers, die inwoner zijn van een derdeland worden toegepast;
- u hebt als werkgever geen recht meer op afdrachtvermindering S&O;
- de afdrachtvermindering zeevaart wordt lager. Deze wordt nu 10%;
- uw werknemer kan geen gebruik meer maken van de studenten- en scholierenregeling;
- u hebt geen recht meer op een LKV.

Voor pensioenregelingen uit het VK zijn de gevolgen inmiddels bekend. De Belastingdienst hanteert de lijn dat voor het VK het EUrecht vanaf 1 januari 2021 niet meer van toepassing is. Dit betekent dat bij de aanwijzing van pensioenregelingen uit het VK, bijlage II of III van het besluit Internationale aspecten van pensioenen en stamrechten, 9 oktober 2015, Staatscourant 2015, 36798 van toepassing is. Voor bestaande aanwijzingen kan in de meeste situaties een beroep worden gedaan op het terugtrekkingsakkoord. Dit betekent dat de aanwijzing blijft plaatsvinden op basis van bijlage I van het genoemde besluit. Voor alle bestaande aanwijzingen (die zijn gedaan voor de belastingjaren vóór 2021) wordt geacht het terugtrekkingsakkoord van toepassing te zijn.

3 Sociale zekerheid

Nu het Verenigd Koninkrijk (hierna: VK) de EU heeft verlaten, zijn er 2 afspraken gemaakt over de sociale zekerheid, enerzijds het Terugtrekkingsakkoord en anderzijds de Handels en Samenwerkingsovereenkomst (HSO). Het onderscheid leggen wij in het vervolg uit.

3.1 Terugtrekkingsakkoord

Waar is de werknemer sociaal verzekerd?
Werkt uw werknemer op 31 december 2020 in de EU en/of het VK en blijft hij dat doen? Dan wordt de sociale zekerheidspositie van deze werknemer nog steeds vastgesteld op grond van de EU-verordeningen.

Wie valt onder het Terugtrekkingsakkoord?
Werkte uw werknemer op 31 december 2020 in het VK en doet hij dat nog steeds? Of hebt u een werknemer uit het VK in dienst, die op 31 december 2020 in Nederland werkte en doet hij dat nog steeds? Dan vallen deze werknemers onder de reikwijdte van het Terugtrekkingsakkoord.

Het Terugtrekkingsakkoord maakt een onderscheid tussen verschillende groepen (zie hierna met voorbeelden). Een werknemer kan na 31 december 2020 (meerdere keren) wisselen tussen de verschillende groepen en onder de reikwijdte van het Terugtrekkingsakkoord blijven vallen. Het is hierbij wel van belang dat er sprake is van een ononderbroken situatie, waarbij een onderbreking tot maximaal 1 maand geen gevolgen heeft.

Groep		Voorbeeld
1.	EU-onderdanen (inclusief familieleden en nabestaanden), die op 31 december 2020 onderworpen zijn aan de wetgeving van het VK	• Een Nederlander, die in het VK woont en werkt voor een VK werkgever. • Een Nederlander, die na zijn pensionering naar het VK is verhuisd.
2.	VK-onderdanen (inclusief familieleden en nabestaanden), die op 31 december 2020 onderworpen zijn aan de wetgeving van een lidstaat van de EU	• Een Brit, die in Nederland woont en werkt voor een Nederlandse werkgever. • Een Brit, die na zijn pensionering in Nederland is komen wonen.
3.	EU-onderdanen (inclusief familieleden en nabestaanden), die in het VK wonen en op 31 december 2020 onderworpen zijn aan de wetgeving van een lidstaat van de EU	• Een Nederlander, die in het VK woont, een • Nederlandse werkgever heeft en volledig in Nederland werkt. • Een Nederlander, die vanuit zijn Nederlandse werkgever naar het VK is gedetacheerd en gedurende zijn uitzending sociaal verzekerd in Nederland is gebleven.
4.	VK-onderdanen (inclusief familieleden en nabestaanden), die in een lidstaat van de EU wonen en op 31 december 2020 onderworpen zijn aan de wetgeving van het VK	• Een Brit, die in Nederland woont, een VK werkgever heeft en volledig in het VK werkt. • Een Brit, die in Nederland woont en als piloot zijn werkzaamheden start vanaf de luchthaven Londen Heathrow.
5.	EU-onderdanen (inclusief familieleden en nabestaanden), die op 31 december 2020 in het VK werkzaamheden in loondienst of als zelfstandige verrichten en op wie op grond van titel II EG-Verordening 883/2004 de wetgeving van een lidstaat van de EU van toepassing is	• Een Nederlander, die vanuit zijn Nederlandse werkgever is uitgezonden naar het VK concernonderdeel en in NL woont. • Een Nederlander, in dienst van een Nederlandse transportwerkgever, verricht zijn chauffeurswerkzaamheden zowel in Nederland als het VK.
6.	VK-onderdanen (inclusief familieleden en nabestaanden), die op 31 december 2020 in de EU werkzaamheden in loondienst of als zelfstandige verrichten en op wie op grond van titel II EG-Verordening 883/2004 de wetgeving van het VK van toepassing is	• Een Brit, die vanuit zijn VK werkgever is uitgezonden naar het Nederlandse concernonderdeel en in het VK woont. • Een Brit, in dienst van een VK werkgever, verricht zijn werkzaamheden zowel in het VK als Nederland.
7.	Staatlozen en vluchtelingen (inclusief familieleden en nabestaanden), die in een lidstaat van de EU of in het VK wonen en die zich bevinden in een situatie als genoemd in onderdelen 1 t/m 6	
8.	Onderdanen van derde landen (inclusief familieleden en nabestaanden), die zich in een situatie van 1 t/m 6 bevinden, indien zij voldoen aan de voorwaarden van EG-Verordening 859/2003	
9.	Onderdanen van IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland (inclusief familieleden en nabestaanden), die zich in een situatie van 1 t/m 6 bevinden	
10.	Onderdanen van derde landen, die verblijfsrecht of recht om te werken hebben, die niet onder groepen 1 t/m 9 vallen	• Bijvoorbeeld: een Amerikaan, die in Nederland woont en voor een Nederlandse werkgever werkt. Hij beschikt over een geldige werk- en verblijfsvergunning. Hij wordt vervolgens voor een periode van 2 jaar naar het VK gedetacheerd.

Weet u niet onder welke groep een werknemer valt? Neem dan contact op met de Belastingdienst of de SVB.

3.2 HSO

Wie valt onder de HSO?
De HSO ziet op (legaal verblijvende) werknemers, die niet (meer) onder het Terugtrekkingsakkoord vallen of die op of na 1 januari 2021 voor u zijn gaan werken in het VK of een EU-lidstaat. Bij elke nieuwe indiensttreding is het belangrijk na te gaan of de werknemer onder het Terugtrekkingsakkoord of onder de HSO valt.

Waar is de werknemer sociaal verzekerd?
In de HSO zijn afspraken gemaakt over de coördinatie van de sociale zekerheid tussen het VK en de EU-lidstaten.
Op grond van de hoofdregel is een werknemer slechts in één land sociaal verzekerd, in beginsel het werkland. Hierop bestaan een aantal uitzonderingen, onder andere bij detacheringen en het werken in 2 of meer lidstaten en het VK.

Als u tijdelijk een werknemer naar het VK detacheert en hij alleen daar werkt, dan blijft de werknemer in Nederland verzekerd. Hierbij mag de duur van de detachering niet meer dan 24 maanden zijn en de werknemer mag niet worden uitgezonden om een andere gedetacheerde werknemer te vervangen.

Let op
Het is niet mogelijk om detacheringen te verlengen na een periode van 24 maanden.

Als uw werknemer in meerdere lidstaten en het VK werkt, dan is hij in Nederland verzekerd als hij substantieel in Nederland werkt. Er is in elk geval sprake van een substantieel deel als hij ten minste voor 25% van de contractuele werktijd in Nederland werkt of 25% van zijn loon in Nederland verdient. Indien de werknemer niet een substantieel gedeelte in zijn woonland werkt, dan is hij sociaal verzekerd in het land waar de werkgever is gevestigd. Uitzonderingen hierop zijn mogelijk, bijvoorbeeld indien de werknemer 2 of meer werkgevers heeft.

Indien u verdere vragen over grensoverschrijdend werken heeft, kunt u contact opnemen met de SVB voor meer informatie.

In het onderstaande schema zijn een aantal voorbeelden opgenomen, waarbij wij een toelichting geven op een aantal mogelijke situaties:

Wonen in	Werk-gever in	Werkpatroon	Volksverzekeringen, werknemersverzekeringen en Zvw
NL	NL	100% werken in VK Bijvoorbeeld: *een werknemer, die zijn werkzaamheden uitsluitend in het VK verricht*	Niet verzekerd in Nederland
NL	NL	Werken in VK en NL, waarvan tenminste 25% in Nederland Bijvoorbeeld: *een vrachtwagenchauffeur, die in de EU en het VK werkt*	Wel verzekerd in Nederland
NL	NL	Werken in VK en NL, waarvan minder dan 25% in Nederland Bijvoorbeeld: *een manager, die in het VK en Nederland werkt*	Wel verzekerd in Nederland
NL	NL	Detachering naar het VK, uitsluitend werken in het VK Bijvoorbeeld: *een werknemer wordt gedetacheerd naar het VK concernonderdeel*	Wel verzekerd in Nederland (maximaal 2 jaar)
VK	VK	100% werken in Nederland Bijvoorbeeld: *een werknemer, die zijn werkzaamheden uitsluitend in Nederland verricht*	Verzekerd in Nederland
VK	VK	Werken in VK en Nederland, waarvan tenminste 25% in het VK Bijvoorbeeld: *een manager, die zowel in het VK als Nederland werkt*	Niet verzekerd in Nederland
VK	VK	Werken in VK en NL, waarvan minder dan 25% in het VK Bijvoorbeeld: *een vrachtwagenchauffeur, die in de EU en het VK werkt*	Niet verzekerd in Nederland
VK	VK	Detachering naar Nederland, uitsluitend werken in Nederland Bijvoorbeeld: *een werknemer wordt gedetacheerd naar het Nederlandse concernonderdeel*	Niet verzekerd in Nederland (maximaal 2 jaar)

Hebt u een situatie die niet onder een van de voorbeelden valt, neem dan voor meer informatie contact op met de SVB.

Hebt u ten onrechte wel of geen premie volksverzekeringen en/of premies werknemersverzekeringen afgedragen, corrigeer dan uw aangifte loonheffingen.

3.3 Praktische voorbeelden

Voorbeeld 1
Een werknemer is vanaf 1 juli 2020 vanuit Nederland naar het VK gedetacheerd. De verwachte duur van de uitzending is 2 jaar (tot 1 juli 2022) en er is een A1-verklaring afgegeven, waaruit blijkt dat de werknemer sociaal verzekerd blijft in Nederland. De detachering van de werknemer wordt verlengd. Voor welke periode is het mogelijk dat de werknemer sociaal verzekerd blijft in Nederland?

Deze werknemer valt onder het Terugtrekkingsakkoord. De sociale zekerheidspositie van deze werknemer wordt op grond van EU-verordeningen vastgesteld. Dit betekent dat deze werknemer meestal tot maximaal 5 jaar sociaal verzekerd kan blijven in Nederland. Neem bij een eventuele verlenging van de detachering altijd contact op met de SVB.

Voorbeeld 2
Een vrachtwagenchauffeur brengt voor zijn Nederlandse werkgever goederen van Nederland naar het VK. Dit doet hij sinds 2015. Op grond van welke wetgeving wordt zijn sociale zekerheidspositie vastgesteld vanaf 2021?

Deze werknemer valt onder het Terugtrekkingsakkoord. Dit betekent dat de sociale zekerheidspositie van deze werknemer op grond van de EU-verordeningen wordt vastgesteld. De vrachtwagenchauffeur is in Nederland sociaal verzekerd. Neem contact op met de SVB bij werken in meerdere landen.

Voorbeeld 3
Een Nederlandse werknemer is tot en met 31 januari 2020 vanuit Nederland naar het VK uitgezonden. Gedurende deze tijd blijft hij sociaal verzekerd in Nederland. Op 1 februari 2020 is de werknemer teruggekeerd naar Nederland en weer in Nederland gaan werken.
Per 1 maart 2022 wordt hij weer naar het VK gedetacheerd. Wat is de maximale termijn waarvoor hij een detacheringsverklaring kan krijgen?

De sociale zekerheidspositie van de per 1 maart 2022 gedetacheerde werknemer wordt vastgesteld op grond van de HSO. De werknemer kan maximaal 24 maanden sociaal verzekerd blijven in Nederland. Neem bij een detachering altijd contact op met de SVB.

Bijlage 6: Tijdspaarfonds (TSF)

Inleiding
In de bouwsector is er sprake van een tijdspaarfonds. De werkgever stort voor deelnemers in dat fonds na elke loonbetaling de tegenwaarde in geld van het tijdsevenredig verlof in het fonds. Het moment van de storting is het fiscale genietingsmoment. Bij elke storting houdt hij loonheffingen in waarbij hij de reguliere loonbelastingtabel 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 doorbreking van het loontijdvak, zie paragraaf 9.3.4 onder 'Uitzondering 1: onderbroken loontijdvak of in- of uitdiensttreding in het loontijdvak'.

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 doorbreking van het loontijdvak. Zie paragraaf 5.1.5, onder het kopje 'VCR-notitie §8.9'.

Saldo spaaruren
Onderdeel van het tijdspaarfonds is de regeling 'saldo spaaruren'. Hierdoor is het voor werkgevers mogelijk om geld voor verplicht overwerk en reisuren ook in het tijdspaarfonds te storten. Het saldo spaaruren van deze regeling wordt apart vermeld op het saldo-overzicht van werknemers. Bij opname van dagen vanuit het saldo spaaruren is er dus wel sprake van een gebroken loontijdvak.
Deze regeling staat los van de 18-dagen-afspraak in het kader van de ADV-dagen, zoals hierna beschreven en in de 5 voorbeelden.

Vrij opneembare roostervrije dagen (ADV-dagen)
Voor de vrij opneembare roostervrije dagen (ADV-dagen) geldt het volgende.

Dienstbetrekking gedurende hele kalenderjaar
Werknemers waarvoor de werkgever (in beginsel) de waarde van 18 ADV-dagen in het tijdspaarfonds stort, mogen de waarde van die uren conform de voorwaarden van het TSF niet meenemen naar het volgende jaar. Dat betekent dat als uitgangspunt de werknemers die 18 dagen opnemen binnen het kalenderjaar. Een eventueel restant aan niet-opgenomen ADV-dagen vervalt aan het einde van het jaar. Voor zover er niet meer dan 18 ADV-dagen worden opgenomen is er geen sprake van doorbreking van het loontijdvak.

Als de werknemer méér dan die 18 ADV-dagen opneemt, dan moet de werkgever dat aanmerken als een echte onbetaalde verlofdag, waardoor het loontijdvak wordt doorbroken. Zie de voorbeelden hierna.

Neemt de werknemer minder dan die 18 ADV-dagen op (hij gaat op een vrije dag werken) dan moet de werkgever hem die dag betalen, wat leidt tot een hoger loon en een hoger aantal verloonde uren. In de praktijk moet de werkgever het werkelijke aantal ADV-dagen als uitgangspunt nemen. In de cao is namelijk geregeld dat voor bepaalde groepen werknemers een afwijkend aantal ADV-dagen geldt. Voor deeltijders geldt een pro-rata-berekening van het aantal ADV-dagen.

De branche heeft met ons (in een convenant) afgesproken dat de werkgever (onbetaald) verlof, voor zover dat meer is dan 18 dagen, moet aanmerken als een echte onbetaalde verlofdag. In die situatie moeten de normale VCR-regels (bij doorbreking van het loontijdvak) worden toegepast, zoals beschreven in hoofdstuk 5 en 6 van dit handboek. De problematiek 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, behandelt de werkgever op grond van deze afspraak de opname van maximaal 18 ADV-dagen niet als onbetaald verlof, waardoor er geen sprake is van doorbreking van het loontijdvak. De werkgever past de reguliere tabellen toe, zoals de maand- of vierwekentabel. Voor zover een werknemer meer dagen opneemt, is er wel sprake van doorbreking van het loontijdvak. Dan moet de week- en/of dagtabel worden toegepast over het gedeelte van de periode waarin wel is gewerkt. Dat is naast de tabeltoepassing ook van invloed op het aantal verloonde uren.

Beëindiging dienstbetrekking tijdens kalenderjaar
Als de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar eindigt moet het recht op een tijdsevenredig aantal ADV-dagen (18 op jaarbasis) in die periode worden opgebouwd.

De werkgever kan twee methodes toepassen om het onbetaalde verlof te verwerken:
1 Hij maakt een eindafrekening van ADV-dagen bij het einde van de dienstbetrekking. Te veel opgenomen onbetaalde verlofdagen mag hij dan toerekenen aan het laatste loontijdvak (en deze verwerken in het laatste aangiftetijdvak).
2 Hij verwerkt de onbetaalde verlofdagen direct in de aangifte loonheffingen van het aangiftetijdvak waarin deze zijn opgenomen.

Afhankelijk van de keuze leidt dat tot een aangepaste tabeltoepassing en een aanpassing van het aantal verloonde uren van de aangifte (methode 1) of van de gecorrigeerde aangiften (methode 2).

Voorbeeld 1
Een werknemer is het hele jaar in dienst met een vierwekenloon. Hij neemt gedurende het jaar 18 dagen ADV op. Omdat de werknemer niet meer dan 18 ADV-dagen (dus in principe onbetaald verlof) per jaar opneemt, houdt u geen rekening met onbetaald verlof. Er is geen sprake van doorbreking van het loontijdvak. Er zijn dan geen gevolgen voor de tabeltoepassing. U moet de vierwekentabel op de gebruikelijke manier toepassen. Het aantal verloonde uren behoeft geen aanpassing.

Voorbeeld 2
Een werknemer is een half jaar in dienst met een maandloon, waarna de dienstbetrekking eindigt. Aan het einde van de dienstbetrekking bepaalt u 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 (6/12 x 18 dagen). U houdt geen rekening met onbetaald verlof. Er is geen sprake van doorbreking van het loontijdvak. Er zijn dan geen gevolgen voor de tabeltoepassing. U moet de maandtabel op de gebruikelijke manier toepassen. Het aantal verloonde uren behoeft geen aanpassing.

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 u dat de werknemer 9 ADV-dagen te veel heeft opgenomen. Omdat de werknemer naar verhouding recht had op slechts 9 dagen ADV, moet u rekening houden met 9 onbetaalde verlofdagen. U kunt dit op 2 manieren verwerken in de loontijdvakkensystematiek en in de aangifte loonheffingen:

1 De ADV-dagen zijn opgenomen in april. U kunt correcties over april verzenden waarbij u alsnog 9 dagen onbetaald verlof in april hebt verwerkt. Dat betekent dat er in april sprake is van een gebroken loontijdvak en dat u over april de week- en/of dagtabel moet toepassen, naar gelang de gewerkte dagen. Dit werkt ook door bij het bepalen van het maximum premie- en bijdrageloon voor het voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR). U moet ook het aantal verloonde uren van dat correctietijdvak aanpassen.
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 verwerkt u dan 9 van de gewerkte dagen alsnog als onbetaald verlof. Hoewel de werknemer in werkelijkheid wellicht de hele maand juni gewerkt heeft, merkt u dan desondanks 9 dagen als onbetaald verlof aan. Het gevolg is dat er in juni sprake is van een doorbroken loontijdvak en dat u de week- en of dagtabel moet toepassen op het volledige loon over die maand. Dit werkt ook door bij het bepalen van het maximum premie- en bijdrageloon voor het voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR). U houdt rekening met een lager aantal verloonde uren voor dat aangiftetijdvak.

Toelichting
Bovenstaande methodes verschillen als volgt van elkaar:
- Bij methode 1 moet u terugkijken in de verlofadministratie. In de tijdvakken waarin te veel ADV-dagen zijn opgenomen, moet u de situatie corrigeren. Zo ontstaat er een zuivere situatie wat betreft het bepalen van het aantal verloonde uren in de referteperiode. Bovendien sluit deze methode aan bij de voorgeschreven systematiek van aangiften en correcties.
- Bij methode 2 verwerkt u de te veel opgenomen ADV-dagen in het laatste aangiftetijdvak. Dat leidt tot een aangepaste tabeltoepassing en tot een lager aantal verloonde uren in dat aangiftetijdvak.

Voorbeeld 4
Een werknemer is een half jaar in dienst met maandloon. 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 u dat de werknemer 9 ADV-dagen te veel heeft opgenomen. De werknemer had naar verhouding recht had op slechts 6/12 x 18 = 9 ADV-dagen. Er is dus sprake van 9 onbetaalde verlofdagen. U kunt dit op 2 manieren verwerken in de loontijdvakkensystematiek en in de aangifte loonheffingen:

1 De ADV-dagen zijn opgenomen in februari, maart en april. U kunt dan correcties over februari, maart en april verzenden en daarin alsnog rekening houden met 3 dagen onbetaald verlof per aangiftetijdvak, dus telkens met doorbreking van het loontijdvak. Dat betekent dat u over die maanden de week- en/of dagtabel toepast naar gelang de gewerkte dagen (per maand 3 dagen minder). U past dan ook het aantal verloonde uren van dat correctietijdvak aan.
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 verwerkt de werkgever dus 9 gewerkte dagen alsnog als onbetaald verlof. Hoewel de werknemer in werkelijkheid wellicht de hele maand juni gewerkt heeft, merkt u dan desondanks 9 dagen aan als onbetaald verlof. Het gevolg is dat er in juni sprake is van een doorbroken loontijdvak en dat u de week- en/of dagtabel moet toepassen op het volledige loon over die maand. U houdt rekening met een lager aantal verloonde uren voor dat aangiftetijdvak.

Voorbeeld 5 (parttimer)
Een werknemer is in dienst met een maandloon 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 31 augustus. In september (na het einde van de dienstbetrekking) constateert u dat de werknemer 4 ADV-dagen te veel heeft opgenomen. De werknemer had naar verhouding slechts recht op 6 ADV-dagen (8/12 x 18 dagen x 50%). U moet rekening houden met 4 onbetaalde verlofdagen. U kunt dit op 2 manieren verwerken in de loontijdvakkensystematiek en in de aangifte loonheffingen:

1 De ADV-dagen zijn opgenomen in februari, maart en april. U kunt dan correcties over februari, maart en april verzenden en daarin alsnog rekening houden met in totaal 4 dagen onbetaald verlof in deze maanden. Dat betekent dat u over februari, maart en april de week- en/of dagtabel moet toepassen naar gelang de gewerkte dagen. U past dan ook het aantal verloonde uren van dat correctietijdvak aan.
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 verwerkt u dus 4 gewerkte dagen alsnog als onbetaald verlof. Hoewel de werknemer in werkelijkheid wellicht de hele maand augustus gewerkt heeft, merkt u dan desondanks 4 dagen als onbetaald verlof aan. Het gevolg is dat u de week- en/of dagtabel moet toepassen op het volledige loon over die maand. U houdt rekening met een lager aantal verloonde uren voor dat aangiftetijdvak.

Bijlage 7: Betaling van een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen en de WAZO: vragen en antwoorden

Deze bijlage publiceerden wij op 8 augustus 2024 als een apart downloadbaar document op onze internetsite.

Een werknemer kan een uitkering rechtstreeks van UWV ontvangen (directe uitkering), via de werkgever (werkgevers- of instantiebetaling) of van een werkgever die eigenrisicodrager is. Daarnaast heeft de werkgever in bepaalde situaties een loondoorbetalingsverplichting. In deze bijlage vindt u vragen en antwoorden over de loondoorbetalingsverplichting, directe uitkeringen, betalingen van uitkeringen via de werkgever in de vorm van werkgeversbetalingen en instantiebetalingen of uitkeringen van een eigenrisicodrager. Voor overheidswerkgevers gelden soms andere regels. Dat hebben wij dan expliciet in het antwoord vermeld.

Voor het in 1 of meer inkomstenverhoudingen verwerken van een werkgeversbetaling en loon gaan de vragen en antwoorden uit van de regelgeving die op dit moment van toepassing is. Dus van vóór invoering van het IKV-besluit, zie paragraaf 3.4. Het IKV-besluit zal op een later moment worden ingevoerd. Als uw software is ingericht conform dit besluit mag u de regels van het IKV-besluit toepassen, ook als die afwijken van wat u in paragraaf 3.4 leest.

1 Het inkomen van een werknemer tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid, tijdelijk geen of minder werk en verlof in combinatie met een ZW-, vervroegde IVA-, WW- of WAZO-uitkering

a. Welk loon moet de werkgever tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid doorbetalen?

De minimale loondoorbetalingsverplichting van de werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is in het Burgerlijk Wetboek (BW) geregeld. De werkgever heeft op grond van het BW een loondoorbetalingsverplichting en moet gedurende 104 weken 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon doorbetalen, tenzij de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eerder eindigt. De wettelijke loondoorbetalingsverplichting van de werkgever geldt tot 70% van het maximumpremieloon. Als het loon dat de werkgever tijdens de loondoorbetalingsverplichting doorbetaalt minder is dan het minimumloon dan vult de werkgever de eerste 52 weken het loon aan tot ten minste het voor de werknemer geldende minimumloon. Heeft de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of verricht de werknemer doorgaans op minder dan 4 dagen in de week werkzaamheden ten behoeve van het huishouden van de natuurlijk persoon tot wie de dienstbetrekking bestaat dan is de loondoorbetalingsperiode gemaximeerd tot zes weken. De werkgever mag maximaal twee wachtdagen toepassen. Voor deze wachtdagen heeft de werknemer geen recht op loondoorbetaling.

Afwijking ten gunste van werknemer

Bij cao, publiekrechtelijke regeling of individuele arbeidsovereenkomst kan de werkgever in het voordeel van de werknemer van het BW afwijken. Bijvoorbeeld dat de werkgever gedurende de eerste 52 weken 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon moet doorbetalen of dat er geen of één wachtdag geldt.

b. Welk loon moet de werkgever tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid doorbetalen als de werknemer een ZW-uitkering of vervroegde IVA-uitkering ontvangt?

In de situatie dat de werknemer recht heeft op een ZW-uitkering (bijvoorbeeld in het geval van ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling of een no-risk polis) of een vervroegde IVA-uitkering gedurende de periode van de loondoorbetalingsverplichting geldt het volgende. Op grond van het BW blijft de loondoorbetalingsverplichting van toepassing (zoals bij onderdeel a beschreven), maar komt de ZW-uitkering of de vervroegde IVA-uitkering in mindering op deze loondoorbetalingsverplichting.
De werkgever moet in deze situatie de uitkering aanvullen tot in ieder geval het in het BW genoemde percentage van het loon. De werkgever vult dan gedurende 104 weken de ZW-uitkering (die is inclusief vakantiebijslag, zie vraag 8) of de vervroegde IVA-uitkering aan tot 70% van het loon van de werknemer.
De wettelijke loondoorbetalingsverplichting van de werkgever, dus de verplichting om de ZW-uitkering of de vervroegde IVA-uitkering aan te vullen, geldt tot 70% van het maximumpremieloon. Als het loon dat de werkgever tijdens de loondoorbetalingsverplichting doorbetaalt minder is dan het minimumloon vult de werkgever de eerste 52 weken aan tot het voor de werknemer geldende minimumloon. De werkgever hoeft de ZW-uitkering of de vervroegde IVA-uitkering niet aan te vullen als sprake is van een wachtdag of wachtdagen.

Afwijking ten gunste van werknemer

Bij cao, publiekrechtelijke regeling of individuele arbeidsovereenkomst kan in het voordeel van de werknemer van het BW worden afgeweken. Bijvoorbeeld dat de werkgever gedurende de eerste 52 weken de ZW-uitkering of vervroegde IVA-uitkering aanvult tot 100% van het loon of dat er geen of één wachtdag geldt.

c. Welk loon moet de werkgever bij tijdelijk geen werk of tijdelijk minder werk doorbetalen als de werknemer een WW-uitkering ontvangt?

Een werkgever kan in bijzondere situaties tijdelijk geen of minder werk hebben. Denk aan vorst, ijzel, sneeuw, overvloedige regen, brand of blikseminslag, waardoor de werknemers hun normale werkzaamheden geheel of gedeeltelijk niet meer kunnen uitoefenen.

Regeling onwerkbaar weer

In geval van bijvoorbeeld vorst, ijzel, sneeuw of overvloedige regen dient in de cao een regeling te zijn opgenomen in welke buitengewone natuurlijke omstandigheden en onder welke voorwaarden de overeengekomen arbeid niet kan worden verricht. Als de werkgever aan deze voorwaarden voldoet en daarbij ook voldoet aan de voorwaarden van de Regeling onwerkbaar weer dan is hij vrijgesteld van de wettelijk loondoorbetalingsverplichting. De werknemers hebben voor de uren waarop niet kan worden gewerkt recht op een WW-uitkering.

Regeling werktijdverkorting

Als sprake is van bijvoorbeeld brand of blikseminslag, kan de werkgever bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een verzoek indienen om de werktijd van zijn werknemers tijdelijk te verkorten: de ontheffing van het verbod op werktijdverkorting. Als de werkgever voldoet aan de voorwaarden voor werktijdverkorting, dan ontvangt hij deze ontheffing. De werkgever heeft met deze ontheffing geen loondoorbetalingsverplichting voor de uren waarop niet kan worden gewerkt. De werknemers hebben voor de uren waarop niet kan worden gewerkt recht op een WW-uitkering.

Afwijking ten gunste van werknemer

Bij cao, publiekrechtelijke regeling of individuele arbeidsovereenkomst kan in het voordeel van de werknemer van het BW worden afgeweken. Bijvoorbeeld dat de werkgever de WW-uitkering aanvult tot 100% van het loon.

d. Welk inkomen geniet de werknemer bij verlof in combinatie met een WAZO-uitkering?

Op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO) bestaan er diverse soorten verlof, namelijk verlof waarbij recht kan bestaan op een WAZO-uitkering, verlof met behoud van loondoorbetaling door de werkgever (betaald verlof) of verlof zonder behoud van loondoorbetaling door de werkgever (onbetaald verlof). In deze vragen en antwoorden behandelen wij alleen soorten verlof waarbij recht kan bestaan op een WAZO-uitkering.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De werkgever heeft tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof geen wettelijke loondoorbetalingsverplichting. De werknemer heeft tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een WAZO-uitkering.

Afwijking ten gunste van werknemer

Bij cao, publiekrechtelijke regeling of individuele arbeidsovereenkomst kan in het voordeel van de werknemer van het BW worden afgeweken. Bijvoorbeeld dat de werkgever de WAZO-uitkering aanvult tot 100% van het loon.

Aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof

De werkgever heeft tijdens het aanvullend geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof geen wettelijke loondoorbetalingsverplichting. Gedurende het aanvullend geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof heeft de werknemer recht op een WAZO-uitkering.

Afwijking ten gunste van werknemer

Bij cao, publiekrechtelijke regeling of individuele arbeidsovereenkomst kan in het voordeel van de werknemer van het BW worden afgeweken. Bijvoorbeeld dat de werkgever de WAZO-uitkering betaald ouderschapsverlof aanvult tot 100% van het loon.

2 Op welke manieren kan een werknemer een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen of de WAZO ontvangen?

UWV betaalt de uitkering direct aan de werknemer

Bij een directe uitkering ontvangt de uitkeringsgerechtigde de uitkering rechtstreeks van UWV. UWV houdt op die uitkering de door de uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en betaalt de ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen aan de Belastingdienst, samen met de door UWV over de uitkering te betalen premies werknemersverzekeringen (inclusief WKO-opslag) en werkgeversheffing Zvw. Zie paragraaf 9.6.3. De directe uitkering behandelen wij hier niet verder.

De werkgever die eigenrisicodrager ZW en/of WGA is betaalt de uitkering aan de werknemer

De werkgever kan ervoor kiezen om eigenrisicodrager ZW en/of WGA te worden. Als de eigenrisicodrager zelf de ZW- en/of WGA-uitkering betaalt aan de werknemer, is dit een betaling van een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen aan de uitkeringsgerechtigde. De werkgever die eigenrisicodrager is treedt voor de uitbetaling van de uitkering in de plaats van UWV. De werknemer krijgt de uitkering dus rechtstreeks van de werkgever. De eigenrisicodrager houdt op die uitkering de door de uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en betaalt de ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen aan de Belastingdienst, samen met de door de eigenrisicodrager over de uitkering te betalen premies werknemersverzekeringen, (inclusief WKO-opslag) en de werkgeversheffing Zvw (zie vraag 13).

UWV betaalt de uitkering aan de werknemer via de werkgever

UWV kan de uitkering via de werkgever aan de werknemer betalen. Afhankelijk van de situatie doet UWV dat op 1 van de 2 volgende manieren, zie ook paragraaf 9.6.2:

- als werkgeversbetaling
  UWV betaalt aan de werkgever het brutobedrag van de uitkering en een vergoeding voor de premies werknemersverzekeringen (inclusief de WKO-opslag) en werkgeversheffing Zvw die de werkgever over de uitkering moet betalen is (zie vraag 5). De werkgever houdt op die uitkering de door de uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en betaalt de ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen aan de Belastingdienst, samen met de door de werkgever over de uitkering te betalen premies werknemersverzekeringen (inclusief WKO-opslag) en de werkgeversheffing Zvw.
- als instantiebetaling
  UWV betaalt aan de werkgever het brutobedrag van de uitkering en een vergoeding voor de werkgeversheffing Zvw die de werkgever over de uitkering moet betalen (zie vraag 6). De werkgever houdt op die uitkering de door de uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en betaalt de ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen samen met de werkgeversheffing Zvw over de uitkering aan de Belastingdienst. UWV betaalt de premies werknemersverzekeringen (inclusief WKO-opslag) over de uitkering aan de Belastingdienst.

Bij zowel werkgeversbetalingen als instantiebetalingen is de werkgever verplicht om de uitkering volledig en als uitkering door te betalen aan de werknemer. Het gaat namelijk om een uitkeringsrecht van de werknemer.

3 Is de werkgever verplicht om mee te werken aan een werkgeversbetaling of instantiebetaling?

Nee. Als de werknemer of de werkgever geen werkgeversbetaling of instantiebetaling willen, dan betaalt UWV de uitkering rechtstreeks aan de werknemer (directe uitkering). Zie vraag 2 (onderdeel UWV betaalt de uitkering direct aan de werknemer).

4 Welke uitkeringen kan UWV via een werkgever of inhoudingsplichtige aan een werknemer betalen?

Alle uitkeringen van UWV kunnen via de werkgever of inhoudingsplichtige aan een werknemer worden betaald:

- ZW
- WIA (WGA- of IVA-uitkering)
- WAO
- WAZ
- WW
- WAZO
- Wajong
- IOW
- een toeslag op een hiervoor genoemde uitkering op grond van de Toeslagenwet

5 Waaruit bestaat een werkgeversbetaling?

Werkgever
De werkgeversbetaling die de werkgever van UWV ontvangt bestaat uit:
- het brutobedrag van de uitkering (ter doorbetaling aan de werknemer)
- het brutobedrag van de vakantiebijslag (ter doorbetaling aan de werknemer)
  Voor ZW- en WAZO-uitkeringen die als werkgeversbetaling worden betaald, betaalt UWV niet afzonderlijk de vakantiebijslag. Deze uitkeringen zijn inclusief vakantiebijslag;
- een compensatie van de lage AWf-premie, de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de voor de werkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw die de werkgever over de uitkering en de eventuele vakantiebijslag moet betalen.

Overheidswerkgever
De werkgeversbetaling die de overheidswerkgever ontvangt van UWV bestaat uit:
- het brutobedrag van de uitkering (ter doorbetaling aan de overheidswerknemer)
- het brutobedrag van de vakantiebijslag (ter doorbetaling aan de overheidswerknemer)
  Voor ZW- en WAZO-uitkeringen die als werkgeversbetaling worden betaald, betaalt UWV niet afzonderlijk de vakantiebijslag. Deze uitkeringen zijn inclusief vakantiebijslag.
- een compensatie van de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de voor de overheidswerkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw die de overheidswerkgever over de uitkering en de eventuele vakantiebijslag moet betalen.

De werkgever en de overheidswerkgever zijn verplicht om het bedrag van de uitkering en de vakantiebijslag volledig en als uitkering door te betalen aan de werknemer en de overheidswerknemer. Het gaat namelijk om een uitkeringsrecht van de werknemer en de overheidswerknemer.

UWV bepaalt de hoogte van het brutobedrag van de uitkering en de eventuele vakantiebijslag op grond van het dagloon en de periode waarover de uitkering wordt betaald.

Zie ook vraag 2 (onderdeel UWV betaalt de uitkering aan de werknemer via de werkgever).

6 Waaruit bestaat een instantiebetaling?

De instantiebetaling die de werkgever ontvangt van UWV bestaat uit:
- het brutobedrag van de uitkering (ter doorbetaling aan de uitkeringsgerechtigde)
- het brutobedrag van de vakantiebijslag (ter doorbetaling aan de uitkeringsgerechtigde)
  Voor ZW- en WAZO-uitkeringen die als instantiebetaling worden betaald, betaalt UWV niet afzonderlijk de vakantiebijslag. Deze uitkeringen zijn inclusief de vakantiebijslag;
- een compensatie van de werkgeversheffing Zvw die de werkgever over de uitkering en de eventuele vakantiebijslag moet betalen.

De werkgever is verplicht om het bedrag van de uitkering en de vakantiebijslag volledig en als uitkering door te betalen aan de uitkeringsgerechtigde. Het gaat namelijk om een uitkeringsrecht van de uitkeringsgerechtigde.

UWV bepaalt de hoogte van het brutobedrag van de uitkering en de eventuele vakantiebijslag op grond van het dagloon en de periode waarover de uitkering wordt betaald.
Niet de werkgever maar UWV draagt rechtstreeks de over de uitkering te betalen premies werknemersverzekeringen (inclusief WKO-opslag) aan de Belastingdienst af.

Zie ook vraag 2 (onderdeel UWV betaalt de uitkering aan de werknemer via de werkgever).

7 Welke premies werknemersverzekeringen compenseert UWV over een Wajong-uitkering die via een werkgever wordt betaald?

De Wajong-uitkering is een uitkering die geen SV-loon is. De werkgever betaalt over een Wajong-uitkering geen premies werknemersverzekeringen. UWV compenseert alleen de werkgeversheffing Zvw over de Wajong-uitkering.

8 Betaalt UWV ook vakantiebijslag over de uitkering?

Ja, over alle uitkeringen betaalt UWV vakantiebijslag. Bij een ZW- of WAZO-uitkering is de vakantiebijslag in de (periodieke) uitkering begrepen. Voor de andere uitkeringen zijn de (periodieke) betalingen exclusief vakantiebijslag. Bij een werkgeversbetaling of instantiebetaling betaalt UWV de vakantiebijslag apart (in mei of wanneer de uitkering eindigt).

9 Hoe moet de werkgever de werkgeversbetaling verwerken in de aangifte loonheffingen?

Als UWV de uitkering als werkgeversbetaling via de werkgever aan de werknemer betaalt, moet de werkgever deze uitkering volledig en als uitkering doorbetalen aan de werknemer.

Werkgever

De werkgever betaalt over de doorbetaalde uitkering de lage AWf-premie, de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de voor de werkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw en houdt de door de uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in op de uitkering. De werkgever neemt het bedrag van de uitkering op in de aangifte loonheffingen in de rubrieken AWf-uitkering, Aof-uitkering en de relevante rubrieken voor de Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw.

Overheidswerkgever

De overheidswerkgever betaalt over de doorbetaalde uitkering de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de voor de overheidswerkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw (zie vraag 12) en houdt de door de uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in op de uitkering. De overheidswerkgever neemt het bedrag van de uitkering op in de aangifte loonheffingen in de rubriek Aof-uitkering en de relevante rubrieken voor de Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw.

10 Bij een werkgeversbetaling betaalt de werkgever de ZW- of WAZO-uitkering meteen door aan de werknemer, maar besluit de werkgever de vakantiebijslag op een later moment te betalen. Als de vakantiebijslag op een later moment wordt uitbetaald, hoe moet de vakantiebijslag dan worden aangegeven?

De werkgever moet de ZW- of WAZO-uitkering inclusief de vakantiebijslag in zijn geheel doorbetalen aan de werknemer. Als de werkgever de uitkering direct doorbetaalt en besluit om de vakantiebijslag van de uitkering op een later moment te betalen, dan behandelt de werkgever de uitkering en de vakantiebijslag als volgt:

Werkgever

De werkgever verwerkt het bedrag van de ZW- of WAZO-uitkering in de aangifte loonheffingen als uitkering in de rubrieken AWf-uitkering en Aof-uitkering, met toepassing van de lage AWf-premie, de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de voor de werkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw. Op de uitkering houdt de werkgever de door de uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en betaalt deze aan de Belastingdienst, samen met de over de uitkering te betalen premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw.

Betaalt de werkgever het deel aan vakantiebijslag dat in de ZW- of WAZO-uitkering zit op een later moment, dan betaalt de werkgever op dat latere moment over de vakantiebijslag van de uitkering de lage AWf-premie, de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de voor de werkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw. De werkgever gebruikt in de aangifte loonheffingen voor deze vakantiebijslag de rubrieken AWf-uitkering en Aof-uitkering. Op de vakantiebijslag houdt de werkgever de door de uitkeringsgerechtigde verschuldigde loonbelasting/premie volksverzekeringen in en betaalt deze aan de Belastingdienst, samen met de over de vakantiebijslag te betalen premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw.

Overheidswerkgever
De overheidswerkgever verwerkt het bedrag van de ZW- of WAZO-uitkering in de aangifte loonheffingen als uitkering in de rubriek Aof-uitkering en betaalt over het bedrag van de uitkering de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de voor de overheidswerkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw. Op de uitkering houdt de overheidswerkgever de door de uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en betaalt deze aan de Belastingdienst, samen met de over de uitkering te betalen premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw.
Betaalt de overheidswerkgever het deel aan vakantiebijslag dat in de ZW- of WAZO-uitkering zit op een later moment, dan betaalt de overheidswerkgever op dat latere moment over de vakantiebijslag van de uitkering de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de voor de overheidswerkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw. De overheidswerkgever gebruikt in de aangifte loonheffingen voor de vakantiebijslag de rubriek Aof-uitkering. Op de vakantiebijslag houdt de overheidswerkgever de door de uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en betaalt deze aan de Belastingdienst, samen met de over de vakantiebijslag te betalen premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw.

Het later uitbetalen van het deel vakantiebijslag wordt vaak niet ondersteund door de aangiftesoftware.

11 UWV betaalt een ZW- of WAZO-uitkering per vier weken, maar de werkgever betaalt de werknemers per maand. Mag het uitkeringsbedrag per vier weken van UWV worden omgerekend naar een uitkeringsbedrag per maand?

Ja, dat mag als de werkgever het totale uitkeringsbedrag volledig en als uitkering doorbetaalt aan de werknemer.

12 Welke bijzondere regels gelden bij een werkgeversbetaling via een overheidswerkgever?

De overheidswerkgever houdt op het loon de door de overheidswerknemer te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in. Daarnaast betaalt de overheidswerkgever over het reguliere loon van een overheidswerknemer de Ufo-premie, de Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw.

In geval van een werkgeversbetaling houdt de overheidswerkgever op de uitkering de door de overheidswerknemer te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in. Daarnaast betaalt de overheidswerkgever over de uitkering de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw
De overheidswerkgever betaalt in geval van een werkgeversbetaling over de uitkering geen Ufo-premie en ook geen AWf-premie.

13 Welke regels gelden voor een WGA-en/of ZW-uitkering van een eigenrisicodrager?

Voor een eigenrisicodrager zijn er 2 situaties mogelijk:

- De eigenrisicodrager betaalt de WGA- en/of ZW-uitkering zelf.
- UWV betaalt de WGA- en/of ZW-uitkering en verhaalt deze uitkering vervolgens op de eigenrisicodrager.

Zelf betalen

Werkgever

Als de eigenrisicodrager zelf de WGA- en/of ZW-uitkering betaalt, is dit een betaling van een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen aan de uitkeringsgerechtigde. De werkgever die eigenrisicodrager is treedt voor de uitbetaling van de uitkering in de plaats van UWV. Alle regels voor het inhouden en afdragen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen, het berekenen en afdragen van de premies werknemersverzekeringen (inclusief WKO-opslag) en de werkgeversheffing Zvw en het doen van aangifte loonheffingen, zoals die voor uitkeringen in een werkgeversbetaling gelden, gelden ook voor eigenrisicodragerbetalingen.

Overheidswerkgever

Voor de overheidswerkgever geldt een bijzonderheid: de overheidswerkgever die eigenrisicodrager is en zelf de WGA- en/of ZW-uitkering betaalt, betaalt naast de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag) en de Whk-premie, de lage AWf-premie over de uitkering. Daarnaast betaalt de overheidswerkgever over de uitkering de werkgeversheffing Zvw en moet de overheidswerkgever de door de uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en samen met de premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw betalen aan de Belastingdienst. Alle regels voor het doen van aangifte loonheffingen zijn ook op een betaling van een uitkering door een eigenrisicodrager van toepassing.
De werkgever die als eigenrisicodrager zelf de uitkering betaalt, treedt in de plaats van UWV. De betaling van de uitkering gebeurt dan niet in de hoedanigheid van overheidswerkgever. Daardoor moet de overheidswerkgever die eigenrisicodrager ZW en/of WGA is, wel de lage AWf-premie betalen over de WGA- of ZW-uitkering. Dit in tegenstelling tot de situatie van een werkgeversbetaling; over de uitkering van een werkgeversbetaling betaalt de overheidswerkgever geen AWf-premie.

Verhalen

Als UWV de WGA- en/of ZW-uitkering betaalt, dan heeft UWV een verhaalsrecht op de eigenrisicodrager. UWV verhaalt de uitkering, de daarover door UWV betaalde premies werknemersverzekeringen (inclusief WKO-opslag) en de werkgeversheffing Zvw op de eigenrisicodrager. UWV doet aangifte van de betaalde WGA- en/of ZW-uitkering, houdt de door de uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en betaalt deze, samen met de over de uitkering te betalen premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw, aan de Belastingdienst.

14 Mag de werkgever bij een werkgeversbetaling, in plaats van de uitkering, het loon volledig doorbetalen en de uitkering als bate in de financiële administratie verwerken (dus niet in de loonadministratie)?

Nee. De werkgever moet de uitkering die hij van UWV ontvangt altijd volledig en als uitkering doorbetalen aan de werknemer. Het is namelijk een uitkeringsrecht van de werknemer. Als de werkgever het reguliere loon doorbetaalt en als regulier loon in de aangifte loonheffingen verwerkt en niet de uitkering opgeeft in de aangifte loonheffingen, dan doet de werkgever onjuist aangifte. De werkgever kan daardoor te veel of te weinig premies werknemersverzekeringen betalen. In sommige gevallen kan de uitkering hoger zijn dan het loon. Als dat het geval is en de werkgever slechts het reguliere loon doorbetaalt, dan benadeelt de werkgever de werknemer.

15 Moet de werkgever de werkgeversbetaling verwerken in een aparte inkomstenverhouding?

Dat is afhankelijk van de situatie:

- Als de uitkering loon uit tegenwoordige dienstbetrekking is, kan de werkgever kiezen. Hij mag de uitkering van UWV in een aparte inkomstenverhouding verwerken, of in dezelfde inkomstenverhouding als die van het reguliere loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. In het laatste geval moet de werkgever over de uitkering wel de juiste, op de uitkering van toepassing zijnde, premies werknemersverzekeringen afdragen.
- Als de uitkering loon uit vroegere dienstbetrekking is, dan moet hij de uitkering altijd in een aparte inkomstenverhouding verwerken.

Werkgever

Bij het opgeven van loon en uitkering in dezelfde inkomstenverhouding gebruikt de werkgever voor het reguliere loon de rubrieken voor AWf (laag of hoog) en Aof (laag of hoog). Voor de uitkering gebruikt de werkgever de rubrieken AWf-uitkering en Aof-uitkering. Voor het loon en de uitkering gebruikt de werkgever daarnaast de relevante rubrieken voor de Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw.

Overheidswerkgever

Bij het opgeven van loon en uitkering in dezelfde inkomstenverhouding gebruikt de overheidswerkgever voor het reguliere loon aan de overheidswerknemer de rubrieken voor de Ufo en Aof (laag of hoog). Voor de uitkering gebruikt de overheidswerkgever alleen de rubriek Aof-uitkering. Voor het loon en de uitkering gebruikt de overheidswerkgever daarnaast de relevante rubrieken voor de Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw.

16 De werkgever moet aan een werknemer tijdens betaald ouderschapsverlof 100% loon doorbetalen (bijvoorbeeld op basis van een cao). De werknemer is nog in dienst bij de werkgever. De WAZO-uitkering die als werkgeversbetaling aan de werknemer wordt betaald, is 70% van het dagloon. Hoe kwalificeert het aanvullende loon?

Een werkgever betaalt in deze situatie 2 bedragen:

- een uitkering en
- een aanvulling op de uitkering

De aanvulling moet de werkgever in de aangifte loonheffingen vermelden in de rubriek 'Verstrekte aanvulling op uitkering werknemersverzekeringen'.

Voorbeeld

Een werknemer met een tijdelijk contract heeft een loon van € 2.000. De werknemer heeft tijdens zijn verlof recht op een WAZO-uitkering op basis van 70% van zijn dagloon. De werkgever ontvangt voor de werknemer van UWV een WAZO-uitkering van € 1.400. Het verschil van € 600 is de aanvulling. Beide looncomponenten zijn loon voor de werknemersverzekeringen.

De werkgever verwerkt dat als volgt:

- Het totale loon van € 2.000 is loon voor de werknemersverzekeringen (SV-loon).

Werkgever

- € 1.400 verwerkt de werkgever in de aangifte loonheffingen als uitkering tegen de lage AWf-premie, de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag) en de voor de werkgever van toepassing zijnde Whk-premie en gebruikt de rubrieken AWf-uitkering en Aof-uitkering.
- € 600 verwerkt de werkgever in de aangifte loonheffingen als loon op grond van de arbeidsovereenkomst tegen de (reguliere) hoge AWf-premie, de Aof-premie (inclusief WKO-opslag) die voor de werkgever geldt en de voor de werkgever van toepassing zijnde Whk-premie en neemt dit bedrag ook op in de rubriek 'Verstrekte aanvulling op uitkering werknemersverzekeringen'.

Overheidswerkgever

- € 1.400 verwerkt de overheidswerkgever in de aangifte loonheffingen als uitkering tegen de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag) en de voor de overheidswerkgever van toepassing zijnde Whk-premie en gebruikt de rubriek Aof-uitkering.
- € 600 verwerkt de overheidswerkgever in de aangifte loonheffingen als loon tegen de reguliere Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de voor de werkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de Ufo-premie.

Over het totaal van € 2.000 houdt de werkgever of de overheidswerkgever de door de (overheids) werknemer/uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en betaalt deze samen met de te betalen premies werknemersverzekeringen (inclusief WKO-opslag) en de te betalen werkgeversheffing Zvw aan de Belastingdienst.

Let op

Als de aanvulling op een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen ziet op een periode waarin de werknemer uit dienst is (code soort inkomstenverhouding is gelijk aan 61), dan is de aanvulling geen loon voor de werknemersverzekeringen (SV-loon). De aanvulling geeft u dan dus niet op als SV-loon. De rubriek 'Verstrekte aanvulling op uitkering werknemersverzekeringen' vult u dan ook niet.

17 De werkgever heeft geen loondoorbetalingsverplichting, maar blijft het loon vrijwillig betalen. Welke regels gelden er dan voor dit vrijwillig betaalde loon?

Het vrijwillig betaalde loon wordt voor de heffing van de loonbelasting/premie volksverzekeringen, de premies werknemersverzekeringen (inclusief WKO-opslag) en de werkgeversheffing Zvw op dezelfde manier behandeld als verplicht doorbetaald loon.

18 De werknemer is met WAZO-verlof, maar de werkgever heeft nog geen werkgeversbetaling van UWV ontvangen. De werknemer zit daardoor zonder inkomen. Wat kan de werkgever doen?

Zolang UWV de uitkering nog niet heeft vastgesteld en aan de werkgever heeft betaald, heeft de werkgever de volgende mogelijkheden:

1 De werkgever betaalt het reguliere, periodieke loon.
2 De werkgever betaalt een voorschot op de uitkering, samen met een eventuele aanvulling op grond van het BW, een cao, publiekrechtelijke regeling of een individuele arbeidsovereenkomst.
3 De werkgever betaalt niets.

Ad 1

De werkgever verwerkt het loon als regulier loon, dus met alle te betalen heffingen over dit reguliere loon. Hoe de werkgever dit moet corrigeren na ontvangst van de werkgeversbetaling is afhankelijk van de vraag of de werkgever de loon-in- of de loon-oversystematiek gebruikt (zie vraag 19).

Ad 2

De werkgever schat zo goed mogelijk het bedrag van de uitkering en verwerkt het voorschot als een WAZO-uitkering met de over de WAZO-uitkering te betalen heffingen.

Werkgever
Ongeacht of de werkgever 1 of 2 inkomstenverhoudingen gebruikt, geeft de werkgever het bedrag van het voorschot in de aangifte loonheffingen op in de rubrieken AWf-uitkering en Aof-uitkering.

Overheidswerkgever
Ongeacht of de overheidswerkgever 1 of 2 inkomstenverhoudingen gebruikt, geeft de overheidswerkgever het bedrag van het voorschot in de aangifte loonheffingen op in de rubriek Aof-uitkering.

19 De werkgever betaalt het loon door en ontvangt de werkgeversbetaling van UWV later dan het moment waarop de werkgever het loon van de werknemer doorbetaalt. Hoe verwerkt de werkgever de later uitbetaalde werkgeversbetaling in de loonadministratie?

De manier van verwerken is afhankelijk van de vraag of de werkgever de loon-in- of de loon-oversystematiek gebruikt.

Loon-insystematiek
De werkgeversbetaling heeft betrekking op een periode waarin de werkgever – in afwachting van de werkgeversbetaling door UWV – het reguliere loon heeft doorbetaald. Bij de loon-insystematiek verwerkt de werkgever de werkgeversbetaling van UWV in de loonadministratie in het aangiftetijdvak waarin de uitbetaling van de uitkering aan de werknemer plaatsvindt. In dat aangiftetijdvak houdt de werkgever daardoor alsnog rekening met het bedrag van de uitkering en de eventuele aanvulling en brengt de uitkering in mindering op het reguliere loon. Is het reguliere loon lager dan het bedrag van de uitkering, dan betaalt de werkgever alleen de uitkering. De werkgever dient geen correctiebericht in over de verstreken tijdvakken.

Voorbeeld 1
De werknemer heeft WAZO-verlof in de maand maart. De werknemer heeft recht op aanvulling van de WAZO-uitkering tot het reguliere loon. De werkgever betaalt over maart het reguliere loon van € 2.500. In mei krijgt de werkgever de werkgeversbetaling van UWV. Daarin zit een uitkering van € 1.500, die ziet op de WAZO-verlofperiode van maart.

De werkgever doet het volgende in de maand mei:
- De werkgever bepaalt wat het bedrag is van de uitkering en van de aanvulling (€ 1.500 aan uitkering en € 1.000 aan aanvulling).
- In de aangifte loonheffingen over mei verwerkt de werkgever – in plaats van het reguliere loon over mei – een bedrag van € 1.500 aan uitkering en een bedrag van € 1.000 als aanvulling op de uitkering. De aanvulling op de uitkering verwerkt de werkgever in de rubriek 'Verstrekte aanvulling op uitkering werknemersverzekering'.

Werkgever
De werkgever houdt op de uitkering de door de uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en berekent de over de uitkering te betalen lage AWf-premie, de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de voor de werkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw. Op de aanvulling houdt de werkgever de door de werknemer te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en berekent de over de aanvulling te betalen AWf-premie (hoog of laag), de Aof-premie (hoog of laag), de voor de werkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw. In de aangifte loonheffingen gebruikt de werkgever voor de uitkering de rubrieken AWf-uitkering, Aof-uitkering en de relevante rubrieken voor de Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw. Het totale bedrag aan loonheffingen betaalt de werkgever aan de Belastingdienst.

Overheidswerkgever
De overheidswerkgever houdt op de uitkering de door de uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en berekent de over de uitkering te betalen hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de voor de overheidswerkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw. Op de aanvulling houdt de overheidswerkgever de door de overheidswerknemer te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en berekent de over de aanvulling te betalen Ufo-premie, de Aof-premie (hoog of laag), de voor de werkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw. In de aangifte loonheffingen gebruikt de overheidswerkgever voor de uitkering de rubriek Aof-uitkering en de relevante rubrieken voor de Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw. Het totale bedrag aan loonheffingen draagt de overheidswerkgever af aan de Belastingdienst.

Hiermee heeft de werkgever het uitkeringsbedrag over maart alsnog als uitkering uitbetaald. De werkgever verzendt geen correctiebericht over maart.

Voorbeeld 2
De werknemer heeft WAZO-verlof in de maand maart. De werkgever betaalt over maart het reguliere loon van € 2.500. In mei krijgt de werkgever de werkgeversbetaling van UWV. Die bedraagt € 3.000 en ziet op de WAZO-verlofperiode van maart.

De werkgever doet in de maand mei het volgende:
- De werkgever bepaalt wat het bedrag is van de uitkering (€ 3.000 aan uitkering).
- In de aangifte loonheffingen over mei verwerkt de werkgever – in plaats van het reguliere loon over mei – een bedrag van € 3.000 aan uitkering met de over de uitkering verschuldigde premies.

Werkgever
De werkgever houdt op de uitkering de door de uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en betaalt deze samen met de over de uitkering te betalen lage AWf-premie, de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de voor de werkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw aan de Belastingdienst. In de aangifte loonheffingen gebruikt de werkgever voor de uitkering de rubrieken AWf-uitkering, Aof-uitkering en de relevante rubrieken voor de Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw.

Overheidswerkgever
De overheidswerkgever houdt op de uitkering de door de uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en betaalt deze samen met de over de uitkering te betalen hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de voor de overheidswerkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw aan de Belastingdienst. In de aangifte loonheffingen gebruikt de overheidswerkgever voor de uitkering de rubriek Aof-uitkering en de relevante rubrieken voor de Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw.

Hiermee heeft de werkgever het uitkeringsbedrag over maart alsnog als uitkering uitbetaald. De werkgever verzendt geen correctiebericht over maart.

Voorbeeld 3
De werknemer heeft WAZO-verlof in de maand maart. De werknemer heeft recht op aanvulling van de WAZO-uitkering tot het reguliere loon. De werkgever betaalt over maart het reguliere loon van € 2.500. In mei krijgt de werkgever de werkgeversbetaling van UWV. Daarin zit een uitkering van € 1.500, die ziet op de WAZO-verlofperiode van maart. Als gevolg van een loonsverhoging bedraagt het reguliere loon met ingang van mei € 3.000.

De werkgever doet in de maand mei het volgende:

- De werkgever bepaalt wat het bedrag is van de uitkering (€ 1.500), de aanvulling (€ 1.000) en het loon (€ 500).
- In de aangifte loonheffingen over mei verwerkt de werkgever een bedrag van € 1.500 aan uitkering, een bedrag van € 1.000 als aanvulling in de rubriek 'Verstrekte aanvulling op uitkering werknemersverzekering' en een bedrag van € 500 aan regulier loon (vanwege de loonsverhoging in de maand mei).

Werkgever

De werkgever betaalt over de uitkering de lage AWf-premie, de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de voor de werkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw, en gebruikt in de aangifte loonheffingen voor de uitkering de rubrieken AWf-uitkering, Aof-uitkering en de relevante rubrieken voor de Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw. Over het loon en de aanvulling betaalt de werkgever de AWf-premie (hoog of laag), de Aof-premie (hoog of laag) (inclusief WKO-opslag), de voor de werkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw. Over de uitkering, de aanvulling en het loon houdt de werkgever de door de werknemer/uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en betaalt deze samen met de te betalen premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw aan de Belastingdienst.

Overheidswerkgever

De overheidswerkgever betaalt over de uitkering de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de voor de overheidswerkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw, en gebruikt in de aangifte loonheffingen voor de uitkering de rubriek Aof-uitkering en de relevante rubrieken voor de Whk-premie en werkgeversheffing Zvw. Over het loon en de aanvulling betaalt de overheidswerkgever de Ufo-premie, de Aof-premie (hoog of laag) (inclusief WKO-opslag), de voor de overheidswerkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw. Over de uitkering, de aanvulling en het loon houdt de overheidswerkgever de door de overheidswerknemer/uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en draagt deze samen met de te betalen premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw af aan de Belastingdienst.

Hiermee heeft de werkgever het uitkeringsbedrag over maart alsnog als uitkering uitbetaald. De werkgever verzendt geen correctiebericht over maart.

Loon-oversystematiek

Bij de loon-oversystematiek moet de werkgever de uitkering toerekenen aan de periode waarover de werknemer recht op uitkering heeft. Daartoe moet de werkgever correctieberichten verzenden waarmee de werkgever:

- de eerder aangegeven lonen corrigeert naar de juiste bedragen aan uitkering, aanvulling en loon.
- waar nodig de eerder aangegeven premies werknemersverzekeringen corrigeert naar de juiste premies werknemersverzekeringen.
- in de aangifte loonheffingen de premielonen en premies vermeldt in de juiste rubrieken.

Werkgever

De werkgever betaalt over de uitkering de lage AWf-premie, de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de voor de werkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw, en gebruikt in de aangifte loonheffingen voor de uitkering de rubrieken AWf-uitkering, Aof-uitkering en de relevante rubrieken voor de Whk-premie en werkgeversheffing Zvw. Over het loon en de aanvulling betaalt de werkgever de AWf-premie (hoog of laag), de Aof-premie (hoog of laag) (inclusief WKO-opslag), de door de werkgever te betalen Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw. Over de uitkering, de aanvulling en het loon houdt de werkgever de door de werknemer/uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en betaalt deze samen met de premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw over de uitkering, het loon en de aanvulling aan de Belastingdienst.

Overheidswerkgever
De overheidswerkgever betaalt over de uitkering de hoge Aof-premie (inclusief WKO-opslag), de voor de overheidswerkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw, en gebruikt in de aangifte loonheffingen voor de uitkering de rubriek Aof-uitkering en de relevante rubrieken voor de Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw. Over het loon en de aanvulling betaalt de overheidswerkgever de Ufo-premie, de Aof-premie (hoog of laag) (inclusief WKO-opslag), de voor de overheidswerkgever van toepassing zijnde Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw. Over de uitkering, de aanvulling en het loon houdt de overheidswerkgever de door de overheidswerknemer/uitkeringsgerechtigde te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en betaalt deze samen met de premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw over de uitkering, het loon en de aanvulling aan de Belastingdienst.

- de rubriek 'Verstrekte aanvulling op uitkering werknemersverzekering' vult.
- de juiste coderingen voor code soort inkomstenverhouding en code aard arbeidsverhouding toepast.
- de verloonde uren zo nodig corrigeert (zie vraag 20).

Let op
Bij de loon-oversystematiek mag de werkgever alleen corrigeren voor aangiftetijdvakken van hetzelfde kalenderjaar. Voor aangiftetijdvakken van het voorgaande kalenderjaar verwerkt de werkgever de werkgeversbetaling volgens de loon-insystematiek (zie de voorbeelden bij het onderdeel loon-insystematiek).

20 Hoe zit het met de verloonde uren bij een werkgeversbetaling?

Verloonde uren zijn onder meer van belang voor de opbouw van het arbeidsverleden van de werknemer voor de vaststelling van het recht, de hoogte en de duur van een uitkering.

Voor werkgeversbetalingen die zien op de WAO, WIA en 'gewone' WW-uitkeringen geldt dat de werkgever geen verloonde uren opgeeft.

Bij doorbetaling van ZW- en WAZO-uitkeringen geldt dat die geen invloed hebben op het arbeidsverleden voor de vaststelling van het recht, de hoogte en de duur van een uitkering. De werkgever geeft in dat geval daarom altijd het aantal verloonde uren op dat voor de werknemer gebruikelijk is. Dat geldt ook voor 'bijzondere' WW-uitkeringen zoals bij vorst, onwerkbaar weer en werktijdverkorting.

Voor meer informatie over verloonde uren zie paragraaf 29.9.

21 Moet een werkgever een uitkering die UWV als werkgeversbetaling of als instantiebetaling betaalt voor de berekening van de te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen samenvoegen met ander loon dat de werkgever aan de werknemer betaalt?

Ja. De werkgever moet voor de berekening van de in te houden loonbelasting/premie volksverzekeringen de loonbelastingtabel toepassen op het totale loon, dus op de doorbetaalde uitkering en het andere loon dat de werkgever betaalt. Dit geldt ook als het loon en de doorbetaalde uitkering niet in dezelfde IKV worden opgegeven. Zie ook paragraaf 9.6.1.

22 Klopt het dat de werkgever voor de berekening van de in te houden loonbelasting/premie volksverzekeringen niet hoeft samen te voegen als de werknemer de uitkering rechtstreeks van UWV krijgt (directe betaling)?

Nee. Ook bij een directe betaling van UWV aan de werknemer moet de werkgever voor de berekening van de in te houden loonbelasting/premie volksverzekeringen de directe uitkering samenvoegen met eventueel loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat de werkgever de werknemer betaalt:

- De werkgever moet bij het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen met de directe betaling door UWV rekening houden. Dat betekent dat de werkgever, als sprake is van ander loon, over het totaal van dat loon en de directe uitkering door UWV de loonbelastingtabel moet toepassen. Op het gevonden bedrag moet de werkgever de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen die UWV gedaan heeft in mindering brengen. Dat bedrag kan de werkgever vinden in de specificatie van UWV die de werkgever nodig heeft om de aanvulling te bepalen. Zie paragraaf 9.6.3.
- De werkgever moet bij het bepalen van het jaarloon voor de tabel bijzondere beloningen de uitkering van UWV daarbij optellen. Zie paragraaf 9.3.6.

23 Is een uitkering van UWV loon uit tegenwoordige of vroegere dienstbetrekking? Of: past de werkgever op die uitkering de witte tabel of de groene tabel toe?

De werkgever past de witte tabel toe bij loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en de groene tabel bij loon uit vroegere dienstbetrekking. Of sprake is van loon uit tegenwoordige of vroegere dienstbetrekking is afhankelijk van 2 factoren:

1 De soort uitkering
2 Of de uitkering wordt samengevoegd met loon op grond van de arbeidsovereenkomst waarvoor de witte tabel geldt

Ad 1. De soort uitkering

- WAZO-uitkeringen die worden uitbetaald tijdens de dienstbetrekking waarin het WAZO-verlof wordt genoten, zijn gelijkgesteld met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en daarom past de werkgever daarop de witte tabel toe.
- ZW-uitkeringen zijn gelijkgesteld met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking als de dienstbetrekking van de werknemer, waarin die ZW-uitkering is ontstaan, nog niet is beëindigd. De witte tabel is van toepassing. Voor ZW-uitkeringen die betrekking hebben op een periode nadat de dienstbetrekking is geëindigd, geldt de groene tabel.
- WW-, WAO-, WIA- en Wajong-uitkeringen worden aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking. In principe geldt dan de groene tabel, maar zie ad 2.

Ad 2. Of de uitkering wordt samengevoegd met loon op grond van de arbeidsovereenkomst waarvoor de witte tabel geldt

Als de werkgever – naast de doorbetaalde uitkering – ander loon uit tegenwoordige dienstbetrekking op grond van de arbeidsovereenkomst betaalt (waarvoor dus de witte tabel geldt), zoals een aanvulling op de uitkering, geldt het volgende:

- Bij WAZO-uitkeringen kwalificeert het totale loon als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en past de werkgever op dat totale loon de witte tabel toe voor zover de WAZO-uitkering wordt uitbetaald tijdens de dienstbetrekking waarin het WAZO-verlof wordt genoten.
- Bij WW-, WAO-, WIA- en Wajong-uitkeringen past de werkgever – ondanks dat ter zake van de uitkering sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking – op het totaal van het loon en de uitkering de witte tabel toe.

Bijlage 8: Adres- en contactgegevens

Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO)
RVO heeft meerdere vestigingen, kijk voor alle adressen op rvo*nl
Afhankelijk van uw vraag zijn er verschillende telefoonnummers:
Bedrijf, instelling of overheid: 088 042 42 42
Vragen over compensatie eHerkenning: 088 042 44 00
Vragen over TVL of andere COVID-19-regelingen: 088 042 25 00
Vragen over de situatie in Oekraïne en Rusland: 088 042 43 40
Bellen vanuit het buitenland +31 70 3749 80 00

Belastingdienst/team Auto/PGA
Postbus 9001
6800 DB Arnhem
Telefoon 0800 0543

BelastingTelefoon
Telefoon 0800 0543
Bereikbaar van maandag tot en met donderdag van 8.00 tot 20.00 uur en op vrijdag van 8.00 tot 17.00 uur

BelastingTelefoon Buitenland
Telefoon 055 538 53 85
Telefoon vanuit het buitenland +31 555 385 385
Bereikbaar van maandag tot en met donderdag van 8.00 tot 20.00 uur en op vrijdag van 8.00 tot 17.00 uur

Belastingdienst/kantoor Buitenland/ Kennis- en Expertisecentrum
Postbus 2865
6401 DJ Heerlen

Belastingdienst/kantoor Maastricht/team Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen (GWO)
Kijk eerst of u antwoord op uw situatie krijgt door uw situatie in te vullen op Grensinfopunt*nl
Telefoon 0800 024 12 12 (vanuit Nederland)
Telefoon 0800 101 13 52 (vanuit Duitsland)
Telefoon 0800 90 220 (vanuit België)

Kantoren van de Belastingdienst
Kijk voor de adressen van onze kantoren op ons hulpmiddel op belastingdienst*nl

Ministerie van Financiën
Korte Voorhout 7
Postbus 20201
2500 EE Den Haag
Telefoon 088 442 80 00
Kijk voor overige contactgegevens op rijksoverheid*nl

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Parnassusplein 5
Postbus 90801, 2509 LV Den Haag
Telefoon 070 333 44 44
Kijk voor overige contactgegevens op rijksoverheid*nl

Sociale Verzekeringsbank (SVB)
Hoofdkantoor
Van Heuven Goedhartlaan 1, 1181 KJ Amstelveen
Postbus 1100, 1180 BH Amstelveen
Telefoon 020 656 56 56
Kijk voor meer zakelijk contactgegevens op svb*nl

Bureau voor Belgische Zaken (BBZ)
Rat Verleghstraat 2, 4815 NZ Breda
Telefoon +31 (0)76 548 5840
Bereikbaar van maandag tot en met vrijdag van 9.00 tot 16.00 uur
Kijk voor meer meer contactgegevens op svb*nl/bbz

Bureau voor Duitse Zaken (BDZ)
Takenhofplein 4, 6538 SZ Nijmegen
Telefoon +31 (0)24 343 1811
Bereikbaar van maandag tot en met vrijdag van 9.00 tot 16.00 uur
Kijk voor meer contactgegevens op svb*nl/bdz

Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV)
Hoofdkantoor
La Guardiaweg 94-114
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam
Andere kantoren
Kijk voor een overzicht van alle kantoren van UWV op uwv*nl
Telefoon voor werkgevers: 088 898 92 95
– vanuit het buitenland: +31 88 898 20 01
Telefoon NOW: 088 898 20 04
Arbeidsjuridische dienstverlening:
– over ontslag: 088 898 20 50
– over tewerkstellingsvergunningen: 088 898 20 70
Kijk voor meer contactgegevens voor werkgevers op uwv*nl
Telefoon voor werknemers: 088 898 92 94
– vanuit het buitenland: +31 88 898 20 01
Kijk voor meer contactgegevens voor werknemers op uwv*nl

Centraal Administratie Kantoor (CAK)
Prinses Beatrixlaan 7
2595 AK Den Haag
Telefoon Inzake Wet langdurige zorg (Wlz): 088 711 48 88
Bereikbaar van maandag tot en met vrijdag van 9.00 tot 13.00 uur
Kijk voor meer contactgegevens op hetcak*nl

Bijlage 9: Afkortingenlijst

ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
AIO	Aanvullende inkomensvoorziening ouderen
AKW	Algemene Kinderbijslagwet
Anw	Algemene nabestaandenwet
AOW	Algemene Ouderdomswet
AWf	Algemeen Werkloosheidsfonds
Bpm	Belasting voor personenauto's en motorrijwielen
Bsn	Burgerservicenummer
Bv	Besloten vennootschap
BW	Burgerlijk Wetboek
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
DBA	Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties
EU/EER	Europese Unie/Europese Economische Ruimte
EVC	Erkenning verworven competenties
FLO	Functioneel leeftijdsontslag
ID-baan	In- en doorstroombaan
Id-kaart	Identiteitskaart
IOAW	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
IOAZ	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
IOW	Wet inkomensvoorziening oudere werklozen
IVA	Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
LB	Loonbelasting
LIV	Lage-inkomensvoordeel
LKV	Loonkostenvoordeel
MBDZ	Mijn Belastingdienst Zakelijk
Nv	Naamloze vennootschap
OSWO	Ondersteuning Software Ontwikkelaars
PAWW	Private Aanvulling Werkloosheidswet en loongerelateerde WGA
PGA	Privégebruik auto
PGB	Persoonsgebonden budget
PH	Premie volksverzekeringen ook: premieheffing volksverzekeringen
RDW	Vroeger: Rijksdienst voor het wegverkeer. Inmiddels is 'RDW' geen afkorting meer, maar de eigennaam van het zelfstandig bestuursorgaan RDW.
REA	Wet op de (re-)integratie arbeidsgehandicapten
RNI	Registratie Niet-Ingezetenen
RSIN	Rechtspersonen en Samenwerkingsverbanden Informatienummer. Zie verklarende woordenlijst
RVO	Rijksdienst voor Ondernemend Nederland
RVU	Regeling vervroegde uittreding
S&O	Speur- & ontwikkelingswerk
SVB	Sociale Verzekeringsbank
SV-loon	Loon sociale verzekeringen
Ufo	Uitvoeringsfonds voor de overheid
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
VCR	Voortschrijdend cumulatief rekenen
VOG	Verklaring omtrent gedrag
VUT	Vervroegde uittreding
Wab	Wet arbeidsmarkt in balans
Wamil	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen
WAO	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering
Waz	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WAZO	Wet arbeid en zorg
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
Whk	Werkhervattingskas
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WIW	Wet inschakeling werkzoekenden
WKR	Werkkostenregeling
Wlz	Wet langdurige zorg
Wnra	Wet normalisering rechtspositie ambtenaren
WSW	Wet sociale werkvoorziening
Wubo	Wet uitkeringen burger-oorlogsslachtoffers 1940-1945
Wuv	Wet uitkeringen vervolgingsslachtoffers 1940-1945
WVA	Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen
WW	Werkloosheidswet
Zvw	Zorgverzekeringswet
ZW	Ziektewet

Bijlage 10: Verklarende woordenlijst

A Aangifte loonheffingen

De opgaaf die u aan ons moet doen van de collectieve gegevens en van nominatieve gegevens (de werknemersgegevens). Deze gegevens zijn van belang zijn voor het te betalen bedrag aan loonheffingen en voor UWV die de nominatieve gegevens moet opslaan in de polisadministratie.

Aangiftetermijn

De termijn waarbinnen u aangifte loonheffingen moet doen.

Aangiftetijdvak

De periode waarover u aangifte loonheffingen moet doen.

Aangifteverzuim

U doet geen, onjuist, onvolledig of niet op tijd aangifte loonheffingen.

Aanmerkelijk belang

Iemand is aandeelhouder met een aanmerkelijk belang als hij, eventueel met zijn fiscale partner:

- 5% of meer van de aandelen heeft in een vennootschap;
- rechten heeft om voor 5% of meer aandelen in een vennootschap te kopen;
- winstbewijzen heeft om 5% of meer van de jaarwinst – of van een uitkering bij liquidatie – van de vennootschap te krijgen;
- voor 5% of meer stemrecht heeft in de algemene vergadering van een coöperatie of vereniging op coöperatieve grondslag.

Aansprakelijkheid

Een door ons aan u opgelegde verplichting om de loonheffingen te betalen van een andere werkgever, die zijn schulden niet heeft betaald.

Aanwas van het cumulatieve premieloon

Zie voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR).

Afdrachtvermindering

Een korting op de te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen en eindheffingen.

Anoniementarief

Het speciale tarief dat u voor de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen moet toepassen als u aan een aantal administratieve verplichtingen ten aanzien van de gegevens van een werknemer niet hebt voldaan.

AOW-leeftijd

De leeftijd waarop iemand recht krijgt op een AOW-uitkering (ook wel: AOW-gerechtigde leeftijd).

B Belastingrente

Belastingrente is:

- rente die wij in rekening brengen als u de loonheffingen niet, of niet op tijd betaalt
- rente die wij in een aantal gevallen vergoeden als wij loonheffingen aan u terugbetalen

Belastingverdrag

Verdrag tussen 2 landen, waarin is geregeld welk land over welke inkomsten belasting mag heffen.

Beschikking

Een schriftelijke en gemotiveerde beslissing van ons, eventueel als antwoord op een verzoek of een bezwaar.

Burgerservicenummer
Het nummer waarmee natuurlijke personen die bij een Nederlandse gemeente zijn ingeschreven, bij de overheid zijn geregistreerd.

Bijdrage Zvw
De inkomensafhankelijke bijdrage die verschuldigd is voor de Zvw. In sommige gevallen betaalt u die als werkgever of uitkeringsinstantie (zie Werkgeversheffing Zvw), in andere gevallen betaalt de werknemer of de uitkeringsgerechtigde die door inhouding op het nettoloon (zie Inhouding bijdrage Zvw). U draagt de bijdrage met de aangifte loonheffingen aan ons af.

Bijzondere beloning
Een beloning die in de regel eenmaal of eenmaal per jaar wordt toegekend. Bijvoorbeeld tantième, gratificatie, vakantiebijslag en eindejaarsuitkering.

C Cafetariaregeling
Regeling waarbij de werknemer kan bepalen hoe hij zijn loon samenstelt.

Collectief deel van de aangifte loonheffingen
Hierin staan de totalen van de lonen en de te betalen loonheffingen van alle werknemers plus de bedragen aan eindheffingen en afdrachtverminderingen.

Concernregeling
Regeling waarmee u de vrije ruimte en de eventuele eindheffing van de werkkostenregeling op concernniveau mag berekenen. De regeling geldt voor alle concernonderdelen die het hele kalenderjaar een concern vormen.

Correctie
Met een correctie kunt u een eerder verzonden aangifte loonheffingen corrigeren.

D Deelvisser
Een deelvisser is iemand wiens beloning een deel van de opbrengst van de visvangst is. Voor de arbeidsrelatie van een deelvisser, die niet op grond van een arbeidsovereenkomst verzekerd is voor de werknemersverzekeringen, geldt de fictieve dienstbetrekking voor de deelvisser. U gebruikt dan code 4 (Deelvisser) van de code aard arbeidsverhouding.

Detacheren
Het tijdelijk uitlenen van een werknemer aan een derde partij.

Dienstbetrekking
We kennen 2 soorten dienstbetrekkingen:
- de echte dienstbetrekking
  Dat is een arbeidsverhouding tussen een inhoudingsplichtige en een werknemer gebaseerd op een arbeidsovereenkomst volgens het Burgerlijk Wetboek of op grond van een publiekrechtelijke aanstelling. Dit wordt ook wel genoemd de ‘echte dienstbetrekking’.
- de fictieve dienstbetrekking
  Zie Fictieve dienstbetrekking.

Doorgaans
In sommige situaties betekent dit ‘meer dan 50%’ en in andere situaties ‘meer dan 70%’. Ook kan er een relatie liggen met het te verwachten arbeidspatroon of kan het afhankelijk zijn van andere factoren. Leg bij twijfel de situatie aan ons voor.

E Eerstedagsmelding

Melding aan ons van de gegevens van een nieuwe werknemer. U hoeft alleen een eerstedagsmelding te doen als wij u opdragen om dat te doen.

Eindheffing

Heffing van de loonbelasting/premie volksverzekeringen over bepaalde loonbestanddelen van werknemers of van niet-werknemers, die voor rekening van u (de inhoudingsplichtige) komt. Eindheffing houdt u niet op het loon van de werknemer in. De werknemer kan eindheffing niet verrekenen in zijn aangifte inkomstenbelasting.
Er zijn verschillende soorten van eindheffingsloon. U geeft de eindheffing aan in het collectieve deel van de aangifte loonheffingen. De eindheffingslonen geeft u niet aan in de aangifte loonheffingen maar registreert u wel in uw administratie.

EU-verordening

Een door de Europese Unie vastgesteld algemeen bindend voorschrift.

Europese Economische Ruimte (EER)

Een akkoord tussen de landen van de Europese Unie (EU) en de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA), met uitzondering van Zwitserland. Tot de EER horen alle landen van de Europese Unie en Liechtenstein, Noorwegen en IJsland.

Europese Unie (EU)

Een economisch en politiek samenwerkingsverband van de landen die lid zijn van de EU.

Extraterritoriale werknemers

Dit zijn werknemers die:

- u uit het buitenland hebt geworven of die vanuit een ander land zijn uitgezonden om in Nederland te werken;
- uitgezonden worden om in het buitenland voor u te werken.

F Fictieve dienstbetrekking

Een arbeidsverhouding die geen dienstbetrekking is op grond van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling (een zogenoemde 'echte dienstbetrekking'), maar door de wetgever als dienstbetrekking is aangewezen. Zie ook Dienstbetrekking.

Fiscaal nummer

Het fiscaal nummer is een nummer waarmee een niet-natuurlijk persoon, bijvoorbeeld een stichting, vereniging, vof of bv, is geregistreerd bij de Belastingdienst en UWV. Dit nummer wordt ook wel het RSIN genoemd. Zie ook RSIN.

Fiscaal partner

De fiscaal partner van uw werknemer is:

- de echtgenoot of geregistreerd partner van uw werknemer;
- degene met wie uw werknemer op hetzelfde adres staat ingeschreven bij de Basisregistratie Personen (BRP) en voldoet aan aanvullende voorwaarden.

G Gedifferentieerde premie Whk

De premie Werkhervattingskas (Whk) die wij individueel voor u vaststellen, naast de gedifferentieerde premie Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof).

Gemoedsbezwaarde
Een inhoudingsplichtige of werknemer die op grond van zijn levensovertuiging bezwaren heeft tegen elke vorm van verzekeren, dus ook tegen de volksverzekeringen, werknemersverzekeringen en de Zorgverzekeringswet en daarvoor een erkenning heeft van de SVB.

Genietingsmoment
Tijdstip waarop u het loon betaalt, verrekent of ter beschikking stelt, of waarop het loon rentedragend of vorderbaar en inbaar wordt.

Gerichte vrijstelling
Zie Werkkostenregeling.

Groene tabel
De tabel die u moet gebruiken voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen over loon uit vroegere dienstbetrekking en daarmee gelijkgestelde uitkeringen. Het verschil met de witte tabel is dat er in de groene tabel geen arbeidskorting is verwerkt.

Grondslagaanwasmethode
Zie voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR).

H Heffingskorting
Korting op de te betalen loonbelasting/premie volksverzekeringen.

Herleidingssituaties
Er zijn werknemers die op grond van internationaal recht geen belasting en/of premie volksverzekeringen in Nederland hoeven te betalen. Het gaat om werknemers in internationale situaties die:
- alleen loonbelasting moeten betalen
- alleen premie volksverzekeringen moeten betalen
- geen premie hoeven te betalen voor een of meer volksverzekeringen

U mag daarmee rekening houden. U kunt dan gebruikmaken van de speciale herleidingstabellen.
In een herleidingstabel zijn 1 of meer van de heffingen LB, premie AOW, Anw of Wlz geëlimineerd.

I Identificatieplicht
De wettelijke verplichting om in bepaalde situaties de identiteit van iemand vast te stellen. U moet bijvoorbeeld de identiteit van een werknemer vaststellen voor zijn eerste werkdag, of op de eerste werkdag als u op deze dag uw werknemer aanneemt.

Inhouding bijdrage Zvw
De inkomensafhankelijke bijdrage die u inhoudt op het loon van de werknemer of uitkeringsgerechtigde en op aangifte loonheffingen aan ons afdraagt. De inhouding is van toepassing als er sprake is van een uitzondering waardoor de werkgeversheffing Zvw niet van toepassing is. Zie Werkgeversheffing Zvw.

Inhoudingsplichtige
Een werkgever, uitkeringsinstantie, pensioenfonds, enzovoort die loonheffingen moet inhouden op of betalen over het loon, de uitkering, het pensioen en dergelijke.

Inkomensafhankelijke bijdrage Zvw
De overkoepelende term voor de werkgeversheffing Zvw en de inhouding van de bijdrage Zvw.

Inkomstenperiode
De periode binnen een aangiftetijdvak waarin voor een inkomstenverhouding een bepaalde code of indicatie geldt. Binnen een aangiftetijdvak kunnen meerdere inkomstenperiodes voorkomen.

Inkomstenverhouding
Het begrip 'inkomstenverhouding' omvat de verschillende soorten arbeidsrelaties en uitkeringsverhoudingen.

Inloggen voor ondernemers
Op belastingdienst*nl kunt u voor verschillende doeleinden inloggen op uw persoonlijke omgeving, zoals Mijn Belastingdienst, Mijn toeslagen en Voor ondernemers. Als u kiest om in te loggen Voor ondernemers, komt u via 'Mijn Belastingdienst Zakelijk' in het portaal waarmee u online aangiften en correcties loonheffingen vanaf 2020 kunt doen voor maximaal 10 werknemers. U kunt inloggen met uw DigiD of met eHerkenning. Op 1 juli 2024 hebben wij het oude portaal waarop u kon inloggen met uw gebruikersnaam en wachtwoord gesloten. Dit betekent dat u voor het jaar 2019 geen gebruik meer kunt maken van dit portaal. Wilt u nog aangifte doen of corrigeren over 2019? Bel dan de BelastingTelefoon 0800 - 0543. Wij helpen u dan verder.

L

Lage-inkomensvoordeel (LIV)
Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is per 2025 afgeschaft. Het LIV was – onder voorwaarden – een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers met werknemers (van alle leeftijden) met een laag inkomen. Het LIV over 2024 wordt in 2025 uitbetaald.

Loon in natura
Loon in natura is het loon dat de werkgever niet in geld uitbetaalt. Het is een voordeel uit de dienstbetrekking en moet u daarom belasten voor de loonheffingen. De werkgever kan loon in natura aan zijn werknemer verstrekken of ter beschikking stellen. In het 1e geval wordt de werknemer eigenaar en in het 2e geval blijft de werkgever eigenaar.

Loon voor de werknemersverzekeringen
Het loon van een werknemer dat als basis dient voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen. Ook wel genoemd het SV-loon.

Loonheffingen
Loonheffingen zijn:
- loonbelasting/premie volksverzekeringen
- premies werknemersverzekeringen
- inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (werkgeversheffing Zvw en bijdrage Zvw)

Loonheffingennummer
Als u inhoudingsplichtig bent, krijgt u van ons een loonheffingennummer. Onder dit nummer hebben wij u geregistreerd en doet u aangifte loonheffingen. Dit nummer bestaat uit uw bsn of uw RSIN, gevolgd door de letter L en daarna een 2-cijferig nummer. De L en dat nummer samen noemen we het subnummer. De eerste keer dat u inhoudingsplichtig wordt is dat subnummer L01.

Loonheffingensubnummer
U kunt een extra loonheffingennummer bij ons aanvragen. Bijvoorbeeld omdat u werkt met filialen, waarvoor u liever afzonderlijk aangifte wilt doen. Of er is een andere reden waarom u liever een extra loonheffingennummer wilt hebben. Uw bsn of RSIN blijft gelijk, maar het subnummer wordt dan bijvoorbeeld L02. Hebt u zo 2 loonheffingennummers met verschillende subnummers? Dan noemen we die ook wel loonheffingensubnummers.

Let op
Ook al hebt u 2 loonheffingensubnummers, u blijft wel 1 inhoudingsplichtige. Veel regels gelden 'over de loonheffingensubnummers heen'. Zoals herzien voor de AWf-premie, de toepassing van loonkostenvoordelen (LKV's), eindheffing werkkostenregeling berekenen en voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR).

Loonheffingskorting
Korting op de in te houden loonbelasting/premie volksverzekeringen. Er zijn 5 verschillende loonheffingskortingen die – voor zover van toepassing – samen de loonheffingskorting vormen:
- de algemene heffingskorting
- de arbeidskorting
- de ouderenkorting
- de alleenstaande-ouderenkorting
- de jonggehandicaptenkorting

De kortingen zijn, met uitzondering van de jonggehandicaptenkorting, in de groene en witte tabellen verwerkt. De jonggehandicaptenkorting moet u zelf berekenen.

Loonkostenvoordeel (LKV)
Werkgevers kunnen voor het in dienst nemen van bepaalde werknemers onder voorwaarden een tegemoetkoming in de loonkosten krijgen voor een bepaalde periode. De werkgever kan in de aangiften loonheffingen aangeven voor welke loonkostenvoordelen hij voor de werknemer in aanmerking komt:
a loonkostenvoordeel oudere werknemer (alleen nog op grond van overgangsrecht, zie paragraaf 27.1)
b loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer
c loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraak (zie ook het overgangsrecht in paragraaf 27.1)
d loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Dit 'aangeven' is gelijk te stellen met een verzoek om het LKV toe te kennen. Na afloop van het jaar berekent UWV op grond van onder andere de aangifte loonheffingen het recht op LKV. De Belastingdienst betaalt het LKV uit.

Loonstaat
Het (digitale) document waarin u een aantal voorgeschreven gegevens van uw werknemer vastlegt en waarin de elementen van de loonberekening van bruto naar netto staan.

Loontijdvak
Het tijdvak waarover uw werknemer loon geniet. Bijvoorbeeld een dag, een week of een maand.

Lijfrente-uitkering
Een periodieke uitkering (bijvoorbeeld per maand, kwartaal of jaar) die iemand ontvangt nadat hij daarvoor een premie betaald heeft. De uitkeringen gaan in tijdens het leven van de verzekerde en stoppen uiterlijk bij het overlijden van de verzekerde.

M Maximumbijdrageloon
Het maximumbedrag per jaar aan loon waarover u de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw berekent. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast.

Maximumpremieloon
Het maximumbedrag per jaar aan loon waarover u de premies werknemersverzekeringen berekent. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast. Gedurende het jaar houdt u rekening met het cumulatieve bedrag van de tijdvakequivalenten van dit jaarbedrag.

Meewerkend kind
Een kind dat meewerkt in de onderneming van zijn ouder(s) en voldoet aan bepaalde voorwaarden, onder andere:
- het kind is niet in echte dienstbetrekking bij de ouder(s).
- de onderneming wordt niet (mede) voor rekening van het kind gedreven.

Voor dit kind geldt op verzoek een vereenvoudigde regeling voor het vaststellen van het loon, de berekening van de loonheffingen en het doen van aangifte loonheffingen.

Minimumloon
Het wettelijk vastgestelde loon dat u op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag minimaal moet betalen aan uw werknemers.

N

Naheffingsaanslag loonheffingen
Een aanslag voor niet, te weinig of te laat betaalde loonheffingen met daarbij eventueel een boete en/of belastingrente.

Nationaliteit
De nationaliteit waarmee iemand zich bij u identificeert. Iemand kan meer dan één nationaliteit hebben.

Netto-brutoberekening
Het omrekenen van een nettoloon naar een brutoloon, waarmee u ook de in te houden bedragen aan loonbelasting en andere inhoudingen berekent.

Nettoloonafspraak
Een afspraak tussen de werkgever en de werknemer waarbij de werkgever de loonheffingen voor zijn rekening neemt. Dit gaat altijd gepaard met een netto-brutoberekening.

Nominatief deel van de aangifte loonheffingen
Het deel van de aangifte loonheffingen waarin de gegevens per arbeids- of uitkeringsrelatie zijn opgenomen die UWV opslaat in de polisadministratie.

O

Omzetbelasting
Officiële naam van de btw. De afkorting btw duidt op het systeem van heffing: heffing van belasting over de toegevoegde waarde.

Optie of aandelenoptie
Een recht om tegen een vooraf bepaalde prijs een aandeel te kopen in een vennootschap.

Opting-in
Een regeling waarbij een arbeidsrelatie tussen een opdrachtgever en een opdrachtnemer door een gezamenlijke verklaring voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen wordt beschouwd als een fictieve dienstbetrekking. De opdrachtnemer wordt wel pseudowerknemer genoemd. De regeling geldt niet voor de werknemersverzekeringen.

P

Personeelsnummer
Het nummer waaronder een personeelslid in uw administratie is geregistreerd.

Pleegkind
Een kind dat geen eigen kind is, maar wordt opgevoed en onderhouden als een eigen kind.

Polisadministratie
Het gegevensbestand van UWV waarin alle arbeids- en uitkeringsrelaties van de aangifte loonheffingen worden opgeslagen.

Premie Private Aanvulling Werkloosheidswet en loongerelateerde WGA
De premie die u en/of uw werknemer betaalt voor een private verlenging van de uitkering op grond van de Werkloosheidswet of de loongerelateerde WGA-uitkering.

Premieloon
Het premieloon is het loon voor de werknemersverzekeringen (loon SV) waarbij u per werknemer per loontijdvak rekening houdt met het maximumpremieloon.

R Re-integratie

Het proces waarbij een zieke werknemer weer gaat deelnemen aan het arbeidsproces.

RSIN

RSIN staat voor Rechtspersonen en Samenwerkingsverbanden Informatienummer. Dus niet voor natuurlijke personen (die hebben een bsn). Vroeger gaf de Belastingdienst voor deze niet-natuurlijke personen een zogenoemd fiscaal nummer af. Deze zijn omgezet in een RSIN. Tegenwoordig geeft de Kamer van Koophandel het RSIN af. Dit nummer gebruikt u om gegevens uit te wisselen met (overheids)organisaties, zoals de Belastingdienst.

S Sectorindeling

De indeling van bedrijven in sectoren op basis van hun maatschappelijke functie. Elke inhoudingsplichtige met verzekerd personeel is aangesloten bij een sector. Wij delen die sector in een beschikking aan u mee. De sector is van belang voor de hoogte van de gedifferentieerde premie Whk.

Socialezekerheidsverdrag

Verdrag tussen 2 landen waarin is geregeld waar iemand is verzekerd voor de sociale verzekeringen.

Sociale Verzekeringsbank

Uitvoeringsinstantie die onder andere de volksverzekeringen (AOW, Wlz, Anw) en de AKW uitvoert.

Speur- en ontwikkelingswerk

Hieronder wordt verstaan:

- ontwikkeling van technisch nieuwe producten, productieprocessen of programmatuur
- technisch wetenschappelijk onderzoek
- een analyse van de technische haalbaarheid van een eigen S&O-project
- procesgericht technisch onderzoek

Een bedrijf dat aan speur- en ontwikkelingswerk doet kan mogelijk in aanmerking komen voor een subsidie via de Rijksdienst voor ondernemend Nederland (RVO) die daarvoor een beschikking afgeeft waarna die recht geeft op afdrachtvermindering S&O, die u in de aangifte loonheffingen kunt verrekenen.

SV-loon

Zie loon voor de werknemersverzekeringen.

T Thuiswerkkostenvergoeding

Met de term 'thuiswerkkostenvergoeding' bedoelen we in dit handboek de vergoeding voor extra kosten van thuiswerken waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. In het spraakgebruik wordt hiervoor vaak de term 'thuiswerkvergoeding' gebruikt. De gerichte vrijstelling voor thuiswerken is gemaximeerd. U vindt uitleg en voorbeelden van de gericht vrijgestelde thuiswerkkostenvergoeding in paragraaf 22.1.12 Extra kosten verbonden aan thuiswerken. In hoofdstuk 23 behandelen we in paragraaf 23.1.2 Vaste vergoeding de samenloop van een vergoeding voor reizen naar een vaste plaats van werkzaamheden en een vergoeding voor thuiswerkkosten.

Tijdvakcode

De code die aangeeft over welke periode u aangifte loonheffingen doet.

Tijdvakloon

Het loon dat de werknemer over een bepaald tijdvak geniet, bijvoorbeeld een week of een maand.

Tijdvaktabel

De tabel die u moet toepassen om de loonbelasting/premie volksverzekeringen over het tijdvakloon te berekenen.

U Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV)

UWV verzorgt het beheer van de polisadministratie en de uitvoering van de werknemersverzekeringen, zoals de ZW, de WW, de WAO en de WIA. Maar ook van werknemersvoorzieningen zoals de WAZO en de Wajong. Daarnaast levert UWV re-integratiediensten.

V Vakantiebijslag

Vakantiebijslag (of vakantietoeslag) is het bedrag dat een werkgever zijn werknemer op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag bovenop het afgesproken loon moet betalen. Hiervan kan alleen bij cao onder voorwaarden worden afgeweken. In het spraakgebruik wordt in plaats van 'vakantiebijslag' ook vaak de term 'vakantiegeld' gebruikt.

Vaste inrichting/vertegenwoordiger

Onder een vaste inrichting of vaste vertegenwoordiger verstaan wij een vaste bedrijfsinrichting van een buitenlands bedrijf met behulp waarvan de werkzaamheden van een onderneming geheel of gedeeltelijk worden uitgeoefend. Is een belastingverdrag van toepassing, dan is de definitie van een vaste inrichting zoals opgenomen in het belastingverdrag van toepassing.

Vergrijpboete

Een boete die wij kunnen opleggen als u de loonheffingen niet of te laat betaalt of als u te weinig loonheffingen betaalt. Er moet daarbij wel sprake zijn van (voorwaardelijke) opzet of grove schuld.

Verzuimboete

Een boete die wij kunnen opleggen als u de aangifte-, betaal- of correctieverplichting niet of niet (tijdig) nakomt en er geen sprake is van opzet of grove schuld.

Voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR)

De rekensystematiek om de verschuldigde premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw te berekenen.

Vrije ruimte

Zie Werkkostenregeling.

W Werkgeversheffing Zvw

De inkomensafhankelijke bijdrage die u (werkgever of uitkeringsinstantie) verschuldigd bent voor de Zvw. U berekent deze over het loon van de werknemer of uitkeringsgerechtigde en draagt die op aangifte aan ons af. Er kan sprake zijn van een uitzondering, waardoor u de bijdrage op het loon mag inhouden, zie Inhouding van bijdrage Zvw.

Werkkostenregeling (wkr)

Met deze regeling belast u loonbestanddelen niet bij de werknemer. U past een gerichte vrijstelling toe of u gebruikt de zogenoemde 'vrije ruimte'. Bij overschrijding van de vrije ruimte betaalt u een eindheffing. Voor meer informatie zie de hoofdstukken 10, 22 en 25.

Werknemer

Natuurlijk persoon die in een echte of fictieve dienstbetrekking bij u werkt of loon krijgt uit een bestaande of vroegere dienstbetrekking van hemzelf of een ander, bijvoorbeeld een uitkeringsgerechtigde.

Witte tabel

De tabel die u moet gebruiken voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen over loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Het verschil met de groene tabel is dat er in de witte tabel ook arbeidskorting is verwerkt.

Woon-werkverkeer

De reizen die een werknemer maakt tussen zijn woon- of verblijfplaats en een vaste werkplek.

WSW-werknemer

De Wet sociale werkvoorziening (WSW) is bedoeld voor mensen die door een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap niet onder normale omstandigheden kunnen werken. Er kan sprake zijn van een werknemer met een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 2 WSW. Deze werknemer staat in een dienstbetrekking tot de gemeente c.q. een gemeenschappelijke regeling.
Daarnaast kan de gemeente op grond van artikel 7 WSW een subsidie verlenen aan een reguliere werkgever die een arbeidsovereenkomst heeft met een werknemer met een WSW-indicatie.
Voor de WSW-werknemers betaalt u een apart percentage aan premie Whk. Voor sommige WSW-werknemers bestaat er recht op loonkostenvoordeel, voor andere WSW-werknemers niet. Voor meer informatie over het berekenen van de premies werknemersverzekeringen bij een dienstbetrekking op grond van de WSW, zie paragraaf 7.5, 7.6.5 en 7.8.1. Voor de loonkostenvoordelen zie paragraaf 27.1.1. en voor de code aard arbeidsverhouding zie paragraaf 29.13.

ASSOCIATIE VOOR EXAMINERING

LH022 - 1T61FD