

CONCEPT; afhankelijk van wanneer artikel IV van het wetsvoorstel 31 705 in werking treedt. Dit tijdstip wordt bepaald bij koninklijk besluit

Loonheffingen. Berekening loonheffingen bij nabetaald loon.

Belastingdienst/Centrum voor proces- en productontwikkeling, Sector brieven & beleidsbesluiten

Besluit van ...-...-

De [[...]] heeft het volgende besloten.

Dit besluit keurt onder voorwaarde goed dat bepaalde werkgevers nabetaald loon voor de berekening van de loonheffingen toerekenen aan de loontijdvakken waarop dit loon betrekking heeft. Het gaat om werkgevers met het zogenoemde 'loon-over' systeem.

1. Inleiding

Het kabinet wil de loonaangifteketen vereenvoudigen. Werkgevers doen met ingang van 1 januari 2011 aangifte via de zogenoemde eenduidige loonaangifte. Dit betekent dat alle werkgevers fouten en nabetalingen binnen een kalenderjaar verwerken in de actuele loonaangifte. Dat gebeurt niet langer via correctieberichten.

Hiermee vervalt de wettelijke overgangsregeling voor werkgevers met een op 'loon-over' systematiek gebaseerde administratie. Die voorzag erin dat deze werkgevers nabetalingen van loon mochten toerekenen aan de tijdvakken waarop dit loon betrekking had.

Het vervallen van de overgangsregeling kan niet beoogde gevolgen hebben voor werkgevers met een op 'loon-over' systematiek gebaseerde administratie (zie onder 2). Om hieraan tegemoet te komen bevat dit besluit een goedkeuring voor de berekening van de loonheffingen over nabetaald loon (zie onder 3). Deze goedkeuring is in lijn met de oude overgangsregeling. Als de goedkeuring zich in de praktijk heeft bewezen zal ik deze in wetgeving omzetten.

1.1 Gebruikte begrippen en afkortingen

Loonheffing	loonbelasting/premie volksverzekeringen
Loonheffingen	loonheffing, premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet
URLB	Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001
Werkgever	inhoudingsplichtige voor de loonheffingen
Wet LB	Wet op de loonbelasting 1964

2. Werkgever met op 'loon over' systematiek gebaseerde administratie

Met ingang van 1 januari 2011 geldt de eenduidige loonaangifte. Dit betekent dat de werkgevers de loongegevens op eenduidige wijze aangeven. Dit gebeurt volgens de wettelijke systematiek. Loon is belast op het moment dat het wordt genoten. Alle werkgevers geven dan het loon aan op het moment dat het is genoten (meestal is dit het moment van betaling). Voor de loonheffing geldt daarbij dat de tabel van dat loontijdvak van toepassing is. In het geval van een nabetaling

zal dat vaak gaan om de tabel voor bijzondere beloningen (zie artikel 26 van de Wet LB).

Werkgevers die een op 'loon-over' systematiek gebaseerde administratie voeren, rekenen tot dusver nabetaald loon in een kalenderjaar toe aan het loontijdvak waarop de nabetaling betrekking heeft. Deze werkgevers herrekenden voor de inhouding het loon in de die loontijdvakken met de desbetreffende tijdvaktabellen. Zij corrigeerden het verschil met de oorspronkelijke inhouding en betaling via correctieberichten. Deze werkwijze is in de jaren 2006 tot en met 2010 mogelijk op basis van een overgangsbepaling in de Wet LB (artikel 39a van de Wet LB).

Met ingang van 1 januari 2011 moeten ook deze werkgevers het nabetaalde loon en de inhouding aangeven in de aangifte over het tijdvak waarin de werknemer het nabetaalde loon geniet. Daar komt bij dat door het vervallen van de overgangsregeling deze werkgevers hun administratie ook voor de berekening van de loonheffingen moeten aanpassen. Voor nabetaald loon moeten de werkgevers dan meestal de tabel voor bijzondere beloningen toepassen en niet de tijdvaktabellen, zoals ze tot dusver doen. Deze werkgevers zouden de salarisadministratie hierop moeten aanpassen. Dit acht ik onnodig vanwege de daarmee samenhangende administratieve lasten. Ook omdat dit in de meeste gevallen niet veel gevolgen zal hebben voor de hoogte van de inhouding van de loonheffingen.

In de loonheffing kunnen zich in incidentele gevallen verschillen voordoen. Deze zullen veelal in de inkomstenbelasting worden rechtgetrokken. Voor de werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet geldt evenzeer dat in incidentele gevallen verschillen in inhouding kunnen ontstaan. Alles afwegende is dit evenwel aanvaardbaar indien de werkgever een bestendige gedragslijn volgt. Dit voorkomt dat een werkgever zou kunnen inspelen op fiscale voordelen of voordelen in de sociale verzekerings sfeer. Hierom heb ik hierna onder 3 een goedkeuring opgenomen die in lijn ligt met de oude overgangsregeling. Als de goedkeuring zich in de praktijk heeft bewezen zal ik deze in wetgeving omzetten.

3. Goedkeuring

Ik keur onder de volgende voorwaarde goed dat een werkgever die loon verstrekt over verstreken loontijdvakken in een kalenderjaar voor de berekening van de loonheffingen dat loon toerekent aan de desbetreffende tijdvakken, alsof dat loon in die tijdvakken werd genoten.

Voorwaarden

Voor deze goedkeuring geldt de voorwaarde dat de werkgever bij nabetalingen een bestendige gedragslijn volgt.

Toelichting

Deze goedkeuring maakt geen inbreuk op de eenduidige loonaangifte. Werkgevers die van de goedkeuring gebruik maken dragen de loonheffingen af in de aangifte over het loontijdvak waarin de nabetaling werd genoten.

4. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2011.

Dit besluit zal in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, ..-..-

De [...]]