

Vergaderjaar 2003–2004

29 529

Regels betreffende de financiering van de sociale verzekeringen (Wet financiering sociale verzekeringen)

29 531

Invoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Invoeringswet Wet financiering sociale verzekeringen)

Nr. 13

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID EN VAN DE STAATSSECRETARIS VAN FINANCIËN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 juni 2004

Tijdens het debat over de wetsvoorstellen Wfsv (29 529) en de Invoeringswet Wfsv (29 531) op 24 juni 2004, is door ons een aantal toezeggingen gedaan. Met deze brief doen wij deze toezeggingen gestand. Tevens gaan wij nog in op een aantal openstaande vragen.

Rechtmatigheid van de inning

De leden van de verschillende fracties hebben zich afgevraagd in hoeverre de Belastingdienst de huidige premie-opbrengsten voor de werknemersverzekeringen kunnen waarborgen. Dit gezien de veronderstelde lagere rechtmatigheidspercentages van de Belastingdienst, namelijk 95,5% tegenover 98% van UWV. Afgezet tegen de totale premie-opbrengst zou dit een derving van € 750 mln. betekenen.

Naar aanleiding hiervan merken wij het volgende op. Onder rechtmatigheid in de premieheffing wordt verstaan dat de heffing en inning van premies geschiedt overeenkomstig de geldende wet- en regelgeving. Dit wordt uitgedrukt in een percentage van de ontvangsten. Een rechtmatigheidsscore is dus een indicatie over de mate waarin de uitvoerder zich aan wet- en regelgeving heeft gehouden. In die zin is het rechtmatigheidsbegrip voor UWV en Belastingdienst identiek. Het rechtmatigheidspercentage zegt overigens niets over de mate waarin de opbrengsten worden binnengehaald. Een opbrengst van 98% of 95,5% kan immers 100% rechtmatig zijn (als sprake zou zijn van 2% of 4,5% als oninbaar afgeboekte heffingen die volledig correct verantwoord zijn). Voor het beoordelen van een mogelijke derving zou gekeken moeten worden naar de opbrengstpercentages van beide diensten. Dit is ook een betere prestatie-indicator, mede gezien het feit dat de heffing- en inningprocessen tussen beide diensten thans uiteenlopen. In het idioom van de belastingheffing stelt de werkgever zelf de verschuldigde loonheffing vast en draagt die tegelijkertijd af. De heffing en inning zijn in één moment samengeballd. In die zin is er in UWV-idiom zelfs sprake van 100% recht-

matigheid bij de loonheffing. UWV stelt voor het merendeel van de premies werknemersverzekeringen zélf een voorlopige en later een definitieve premienota vast. Ten aanzien van de dwanginvordering vindt nu al samenwerking tussen de instanties plaats.

Bij vergelijking van de opbrengstpercentages door UWV en de Belastingdienst blijkt dat ze beide vergelijkbaar scores.

Casus van de aspergestekers en het eigen risicodragen

Naar aanleiding van de toezegging aan uw Kamer om nadere informatie te verstrekken over de besluitvormingsprocessen inzake premievrijstelling marginale arbeid (casus aspergestekers) kunnen wij u het volgende meedelen.

Een werkgever krijgt vrijstelling indien hij een werknemer die uitkeringsgerechtigde is voor een periode van maximaal zes weken in dienst neemt. Dit speelt vooral bij seizoensarbeid, zoals aspergeoogst. Bij de aanvraag zal de werkgever het bewijsmateriaal moeten overhandigen dat het om een uitkeringsgerechtigde gaat die hij in dienst neemt. Hierbij kan worden gedacht aan een verklaring van het CWI. Een dergelijke beslissing op een individueel verzoek van de werkgever om de vrijstelling te mogen toepassen, neemt de belastinginspecteur.

Als er op grond van artikel 3.6.3.3 van de Wfsv categorieën van werknemers moeten worden aangewezen, en dus sprake is van een gevals-overstijgende situatie, geschiedt dat bij ministeriële regeling van de Minister van SZW. In de casus van de marginale arbeid betreft dit alleen de Tabaksverwerkende en Agrarische sector waarvoor categorieën van werknemers kunnen worden aangewezen. Hierbij gaat het om anderen dan uitkeringsgerechtigden, zoals scholieren en gepensioneerden.

Bij het verzoek om eigenrisicodragen moet een garantieverklaring worden overlegd. Deze garantieverklaring moet gelden jegens UWV. Voor de garantieverklaring geldt een vastgesteld model. Als de garantieverklaring in orde is, kan de inspecteur de toestemming geven. De werkgever hoeft dan geen basispremie WAO te betalen. Gegeven het heffingsbelang is deze beslissing bij de inspecteur in het collecterende loket gelegd.

De controle op het juiste uitbetalen van de uitkeringen door de eigen risicodrager ligt bij UWV. De inspecteur heeft hiermee geen enkele bemoeienis. In die fase gaat het om de verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en UWV bij het beleid tot terugdringing van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Het feit dat de toestemming (tot eigenrisicodragen) formeel door de inspecteur wordt gegeven, verandert hier niets aan.

Overigens wordt nog benadrukt dat UWV wel feitelijke bijstand verleent bij beschikkingen inzake de premieheffing werknemersverzekeringen van de Belastingdienst. Zo berekent UWV feitelijk het premiedifferentiatiepercentage. Ook bij het eigenrisicodragen voor de ZW speelt UWV een belangrijke rol. Als de werkgever zich niet meer laat bijstaan door een Arbo-dienst bij begeleiding van een zieke werknemer meldt UWV dit ondermeer aan de Belastingdienst die dan een beëindigingsbeschikking zal nemen. Verder zal UWV de Belastingdienst ook bijstaan bij gerechtelijke procedures. Deze beschikkingen komen dus tot stand in samenwerking tussen beide instanties, gebruik makend van elkaars expertise. Tenslotte is in dit kader nog van belang dat UWV via de polisadministratie uiteraard ook toegang heeft tot de door de inspecteur genomen beschikkingen die relevant zijn voor de uitvoering van haar taken.

Wettelijke toewijzing van taken

Naar aanleiding van de vraag van mevrouw Noorman-den Uyl in de eerste termijn over de wettelijke toewijzing van taken aan de inspecteur in plaats van aan de Minister/Staatssecretaris, het volgende.

In de Wfsv wordt op dit punt de fiscaliteit gevolgd. In de belastingwetten is de inspecteur degene die op individueel niveau vrijwel alle beslissingen neemt. Zo is hij degene die bijvoorbeeld aanslagen oplegt, uitspraak doet op bezwaar en beschikkingen afgeeft.

Het is dus gebruikelijk en in lijn met de huidige systematiek van de belastingwetgeving (en het past ook binnen de organisatiestructuur van de Belastingdienst) dat de taken die in de Wfsv worden benoemd, aan de inspecteur worden opgedragen en niet aan de Minister of de Staatssecretaris van Financiën. Daar komt bij dat de taken die aan de inspecteur worden opgedragen, uitvoeringstaken zijn. Het ligt niet voor de hand om deze uitvoeringstaken aan de Minister/Staatssecretaris op te dragen.

Verder is hier van belang dat de taken die nu overgaan op de inspecteur in de huidige situatie zijn opgedragen aan de uitvoeringsinstanties en niet aan de Minister van SZW.

Berekening dagloon

De heer Omtzigt stelde de vraag of de voorgestelde wijze van dagloonberekening kan worden gewijzigd in een berekeningswijze dat 100% van het loon over de gehele referteperiode wordt vergeleken met het 80% van het loon van de laatste drie maanden van de referteperiode. Hij vroeg wat dit zou gaan kosten en wat dit voor de hoogte van de premies zou betekenen als dit budgettair neutraal zou moeten worden opgelost.

Tijdens de beantwoording in eerste termijn is geantwoord dat een dergelijke maatregel € 150 mln. zou bedragen. De heer Omtzigt merkte terecht op dat hierbij geen rekening is gehouden met zijn voorstel om met een correctie van 80% rekening te houden. Een nadere berekening heeft opgeleverd dat als gevolg van deze correctie er een gering budgettair beslag resteert. De extra regel zal immers slechts in een gering aantal gevallen tot verhoging van het dagloon leiden. Evenwel heeft deze manier van werken aanzienlijke uitvoeringsconsequenties, omdat UWV dan bij elke uitkeringsaanvraag twee berekeningen moet maken. Dit druist in tegen de essentie van de wet Walvis op grond waarvan de nieuwe dagloonregels zijn ontwikkeld, namelijk verlaging van de administratieve lasten voor werkgevers en uitvoeringsorganen.

De doelmatigheid van de door de heer Omtzigt voorgestelde regel moet worden afgemeten aan de hand van de extra uitvoeringskosten in relatie tot het aantal gevallen waarin deze regel effect heeft. Deze gegevens zijn niet op deze korte termijn beschikbaar. De minister zal uw Kamer hierover voor 1 december 2004 nader informeren.

Taakverdeling SIOD en FIOD-ECD

Over de taakverdeling tussen de SIOD en de FIOD-ECD zult u uiterlijk 1 juli 2005 worden geïnformeerd.

Toelichting boete- en sanctieregime

In de bijlage bij deze brief treft u een nadere toelichting aan ten aanzien van het boete- en sanctieregime dat vanaf 2006 zowel voor de loonheffing als voor de heffing van de werknemerspremies zal gaan gelden. Uit de toelichting blijkt dat de samenvoeging van de premieheffing met de loonheffing geen grote veranderingen teweeg brengt in de strafrechtelijke sancties en de op te leggen vergrijpboetes. Evenmin leidt de invoering van een verzuimboete wegens onjuiste aangifte en de verzuimboete voor

het niet juist voldoen aan de correctieverplichting tot een hogere maximale boetedruk.

Beslistermijnen

Naar aanleiding van de discussie met de leden van uw Kamer over de beslistermijn van één jaar is toegezegd om in een breder kader en op een nader moment verder hierover met uw Kamer van gedachte te wisselen. In de Rapportage contra legemhandelingen en aanpak vrijplaatsen (Kamerstukken II, 2003/04, 29 643, nr. 2) is aangegeven dat de contra legemhandelingen in de uitvoering én het beleid die als «nadruk op doelmatigheid» zijn gekwalificeerd, alle nader worden gezien op de wenselijkheid van aanpassing van de wetgeving en dat dit traject begin 2005 wordt afgerond. In dit wetgevingstraject wordt ook aandacht besteed aan de beslistermijnen.

Overgangstermijn

De heer Omtzigt heeft aangegeven dat hij een overgangperiode van twee jaar niet nodig vindt. De regering is echter van mening dat deze mogelijkheid voor de zekerheid moet worden behouden. Immers ongeacht de go-no-go beslissing kan het voorkomen dat gaandeweg de gegevensaanlevering door werkgevers van onvoldoende kwaliteit blijkt te zijn. Als dat het geval is, dan zijn de terugvalsopties noodzakelijk voor de uitvoering van de processen van UWV en Belastingdienst. In een dergelijke grote operatie is dit een van de maatregelen om het risico te beheersen. Of de overgangstermijn twee jaar moet duren is dus mede afhankelijk van de werkgevers zelf. Dit zal ook in het overleg met vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties op 1 juli 2004 aan de orde komen.

Verder vindt de heer Omtzigt dat hij dat de overgangperiode van twee jaar niet verlengd mag worden door middel van een Koninklijk Besluit. De regering is het met hem eens. Zoals ook in de nota naar aanleiding van het verslag is opgemerkt, is de maximale overgangstermijn twee jaar, in de wettekst gesteld op uiterlijk tot 1 januari 2008. Echter als op 1 juli 2005 besloten zou worden om de inwerkingtredingdatum een jaar uit te stellen en er zou niets geregeld zijn, dan zou de overgangstermijn automatisch met een jaar worden bekort. Door de bepaling dat de overgangstermijn bij KB kan worden verlengd wordt dit voorkomen, maar deze overgangstermijn blijft beperkt tot twee jaar.

CBS-statistiek

In de behandeling is ook het vervallen van de Enquete Werkgelegenheid en Lonen (EWL) aan de orde gekomen. Wij kunnen u melden dat deze EWL, uitgaande van de gegevensset van de loonaangifte zoals die thans voorligt, eveneens per 2006 komt te vervallen.

Administratieve lastenverlichting

De heer Weekers heeft een aantal vragen gesteld over de administratieve lasten. Hij vraagt met name naar de gevolgen van de PANA-aangifte voor de werkgevers. Het is juist dat deze wetsvoorstellen ook een lastenverzwaring met zich meebrengen. Dat wordt ook aangegeven in de memorie van toelichting. Zoals in de brief van 28 april jl. (Kamerstukken II, 2003/04, 28 219, nr. 24) is aangegeven bedraagt de totale administratieve lastenverzwaring als gevolg van de PANA-aangifte € 80 mln. per jaar. Daar komt de administratieve last bij van werkgevers die nu per jaar aangifte moeten doen en straks per maand. Dit is berekend op een bedrag van € 10 mln. In totaal bedraagt de administratieve lastenverzwaring als gevolg van de

PANA-aangifte dus € 90 mln. per jaar. Met behulp van de PANA-aangifte kan de polisadministratie gevuld worden met actuele gegevens. Tegenover deze lastenverzwaring, als gevolg van de PANA-aangifte, staat echter een administratieve lastenverlichting omdat een aantal gegevensstromen komen te vervallen. Zo vervalt bijvoorbeeld de loonbelasting-aangifte. Ook komt de uitvraag bij werkgevers ingevolge een uitkeringsaanvraag te vervallen, alsmede het eindejaarswerk (o.a. de jaarloonopgave). In totaal leveren deze verminderde stromen € 175 mln. aan administratieve lastenverlichting op. Per saldo wordt door deze voorstellen dus een administratieve lastenverlichting van € 85 mln. per jaar bereikt.

Kritische succesfactoren

In het oktoberrapport Samenwerking UWV en Belastingdienst zijn een tweetal kritische succesfactoren genoemd. De eerste kritische succesfactor is de mate waarin werkgevers, softwareleveranciers en servicebureaus er in slagen hun systemen tijdig aan te passen. Sinds het oktoberrapport zijn UWV en Belastingdienst een periodiek overleg gestart met het bedrijfsleven. Dit geschiedt in het Externe Platform Walvis (EPW), welke laatstelijk 14 april jl. bijeen is geweest. Daarnaast zal deze week het overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties starten. Doel van de overleggen is om de invoering bij de marktpartijen zo soepel en spoedig mogelijk te laten verlopen.

Als tweede kritische succesfactor is de bouw van de benodigde systemen bij UWV en Belastingdienst genoemd. Hierover kan gemeld worden dat de bouw van de polisadministratie op schema ligt. Inmiddels is een deel gegund. Ook de bouw van het heffings- en inningsysteem door de Belastingdienst verloopt volgens planning. Over de voortgang zult u middels de toegezegde rapportages op de hoogte worden gehouden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus

De Staatssecretaris van Financiën,
J. G. Wijn

1. Inleiding

Met het wetsvoorstel worden twee doelen nagestreefd:

- a) het samenvoegen van de heffing van de premies werknemersverzekeringen (hierna: premieheffing) met de heffing van de loonbelasting (hierna: loonheffing); daarbij zal het fiscale sanctiestelsel gaan gelden voor de premieheffing.
- b) het invoeren van een polisadministratie waarin alle arbeidsgegevens van werknemers worden geregistreerd. In verband met het belang van goede en actuele gegevens in deze administratie wordt een nieuwe verplichting en worden twee nieuwe boetes geïntroduceerd.

Bij de eerste doelstelling is het uitgangspunt geweest dat de overgang naar het fiscale boeteregime geen afbreuk mag doen aan het huidige sanctie-nivo bij de premieheffing. Dit uitgangspunt heeft niet tot nadere aanpassing van de fiscale regelgeving geleid, omdat de huidige sanctiestelsels die gelden voor premieheffing en loonheffing zeer sterk overeenkomen.

Als gevolg van de tweede doelstelling is het zwaartepunt bij het opleggen van de verzuimboetes iets verschoven van het beboeten van het financiële nadeel naar het beboeten van onjuiste of onvolledige informatie.

Zowel de premieheffing als de loonheffing kennen een sanctiestelsel bestaande uit bestuurlijke boetes, te weten verzuimboetes voor lichte overtredingen en vergrijpboetes voor zwaardere overtredingen.

In beide stelsels vormt de strafrechtelijke vervolging het sluitstuk in de handhavingketen.

Onderstaand worden de verschillende sancties nader toegelicht.

2. Sanctiesysteem algemeen

De boeteregimes die op dit moment gelden voor de premieheffing en de loonheffing hebben grote overeenkomsten. Hierdoor zal de samenvoeging in de praktijk geen grote veranderingen tot gevolg hebben voor het beboeten van te weinig betaalde premies.

Zoals uit de tweede evaluatie van de Wet bestuurlijke boeten blijkt, besteedt de Belastingdienst de laatste jaren extra aandacht aan het boete-proces en zijn er maatregelen genomen om dit proces nog verder te verbeteren. Hierdoor zal bereikt worden dat het boete-instrument nog adequater wordt toegepast.

2.1 Boetes premieheffing

In het huidige boeteregime voor de premieheffing wordt een boete opgelegd als niet tijdig een juiste en volledige loonopgave wordt ingediend. De boete wordt berekend over het premienadeel. Als er geen premienadeel is, wordt er geen boete opgelegd.

Bij het opleggen van een boete wordt onderscheid gemaakt tussen ernstige en minder ernstige tekortkomingen. In het geval van een ernstige overtreding kan een vergrijpboete worden opgelegd variërend van 25 tot maximaal 100% van het premienadeel.

In het geval van een minder ernstige overtreding kan een verzuimboete worden opgelegd van maximaal 10% met een maximum van € 4500.

Ten behoeve van de eenheid van beleid en uitvoering met betrekking tot het hanteren van de sancties zijn beleidsregels opgesteld. Deze beleidsregels voorzien in zogenoemde verzuimenreeksen, waardoor een eerste overtreding minder zwaar, en een tweede en derde of volgende overtreding zwaarder worden beboet, met inachtneming van de in de wet gestelde maxima.

Voor het opleggen van vergrijpboetes wordt bij de premieheffing onderscheid gemaakt tussen een eerste overtreding (25% boete) en een 2e/volgende overtreding (37,5% boete).

2.2 Boetes loonheffing

De loonheffing kent vergelijkbare vergrijp- en verzuimboetes voor het niet tijdig en niet volledig betalen van de loonbelasting. De grondslag voor de boete is dan het te laat of te weinig betaalde bedrag aan loonbelasting. Daarnaast kan er in de loonbelasting ook een boete worden opgelegd van maximaal € 113 als het aangiftebiljet niet tijdig wordt ingediend. Hierbij is het niet van belang of de loonbelasting al dan niet tijdig is betaald. Op dit punt betekent de overgang naar het fiscale boetestelsel dan ook een kleine verzwaring ten opzichte van de huidige situatie bij de premieheffing.

Daar staat echter tegenover dat de premies en de loonbelasting straks in één naheffingsaanslag worden betrokken, waardoor er ook maar één verzuimboete van maximaal € 4537 kan worden opgelegd, daar waar er nu twee verzuimboetes kunnen worden opgelegd met elk een maximum van ongeveer € 4500.

Ook voor het opleggen van boetes bij de loonheffing gelden beleidsregels waardoor eenheid van beleid wordt gewaarborgd. Deze beleidsregels wijken inhoudelijk slechts op ondergeschikte punten af van de beleidsregels die thans geleden voor het opleggen van verzuimboetes bij de premieheffing. Hierdoor zal na de samenvoeging de praktijk van de boeteplegging bij de premieheffing nauwelijks veranderen.

Zo kennen de fiscale beleidsregels bij het opleggen van verzuimboetes ook verzuimenreeksen, waardoor een eerste verzuim niet of beperkt wordt beboet en pas bij een derde verzuim de maximale boete wordt opgelegd. Het fiscale regime kent geen «verzuimen»-reeks voor het opleggen van een vergrijpboete. Daarentegen wordt wel onderscheid gemaakt tussen een vergrijpboete wegens grove schuld (25% boete) en wegens opzet (50% boete). Het constateren van een vergrijp leidt tot het opleggen van een vergrijpboete, tenzij sprake is van een pleitbaar standpunt of afwezigheid van alle schuld. Er is binnen de Belastingdienst geen beleid dat vergrijpen pas na een derde constatering worden bestraft.

2.3 Strafrechtelijke vervolging

In het geval sprake is van opzet en het financiële nadeel meer is dan € 12 500 wordt zowel bij de premieheffing als bij de loonheffing getoetst of een zaak voor strafrechtelijke vervolging in aanmerking komt. De wijze waarop de beoordeling plaats vindt, is fiscaal geregeld in de zogenoemde ATV-richtlijnen, en voor premiefraudegevallen in de Richtlijnen premiefraude werknemersverzekeringen. Teneinde een afweging te kunnen maken welke zaken daadwerkelijk strafrechtelijk vervolgd moeten worden, kennen beide richtlijnen een overeenkomstige puntentelling, waarbij punten worden toegekend op basis van de omvang van het financiële nadeel, de kenmerken van de verdachte en kenmerken van de gedraging. De premiefraudegevallen die thans strafrechtelijk worden vervolgd zullen na de samenvoeging op vergelijkbare wijze strafrechtelijk worden vervolgd op basis van de fiscale regelgeving.

3. Boetes in verband met het belang van de polisadministratie

3.1 Onjuiste aangifte

In de nieuwe aangiftesystematiek speelt de aangifte als bron van informatie voor de polisadministratie een veel belangrijkere rol dan de huidige

aangifte loonbelasting. Daarom is ervoor gekozen een nieuwe verzuimboete van € 1134 in te voeren voor het doen van een onjuiste aangifte. Deze boete kan worden opgelegd indien geconstateerd wordt dat de aangifte onjuiste informatie bevat. Hierbij is het niet van belang of de onjuiste informatie ook geleid heeft tot een onjuiste betaling. Ook onjuistheden in de gegevens die niet voor de loonheffing of premies van belang zijn kunnen met deze sanctie worden beboet. De verzuimboete voor de onjuiste aangifte zal echter niet worden opgelegd aan degene die alsnog vrijwillig de juiste informatie aanlevert.

In een beleidsbesluit zal een verzuimenreeks worden opgenomen, vergelijkbaar met de reeks die geldt voor het niet tijdig doen van een aangifte, waardoor een eerste verzuim niet, een tweede met een beperkte, en pas een derde verzuim met de maximale boete zal worden getroffen.

3.2 Verhoging boete niet tijdige aangifte

Daarnaast wordt de bestaande verzuimboete voor het niet tijdig doen van de aangifte verhoogd van € 113 naar € 1134. Dit is hetzelfde bedrag als de verzuimboete die geldt voor het niet tijdig doen van de aangifte bij de aanslagbelastingen.

3.3 Boete bij correctieverplichting

Degene die een onjuiste aangifte heeft gedaan kan verplicht worden alsnog de juiste gegevens aan te leveren. Om deze verplichting te kunnen afdwingen wordt een verzuimboete ingevoerd voor het niet tijdig en onjuist doen van een correctiebericht.

Omdat deze boete uitsluitend betrekking heeft op een verplichting die in de Wet loonbelasting 1964 voorkomt, is ervoor gekozen deze boete ook in de Wet loonbelasting 1964 op te nemen, en niet in de AWR.

Dit heeft overigens geen gevolgen voor de wijze waarop de boete wordt opgelegd. De boete zal worden opgelegd aan de hand van vergelijkbare beleidsregels als de boete voor het niet tijdig en onjuist indienen van de aangifte.

De verplichting om een correctiebericht in te dienen staat los van de aangifteverplichting. Een boete voor het niet juist nakomen van de correctieverplichting kan dan ook worden opgelegd naast de boetes voor het niet goed nakomen van de aangifteverplichting.

4. Conclusie

Uit het voorgaande volgt dat de samenvoeging van de premieheffing met de loonheffing geen grote veranderingen teweeg brengt in de strafrechtelijke sancties en de op te leggen vergrijpboetes. Evenmin leidt de invoering van een verzuimboete wegens onjuiste aangifte en de verzuimboete voor het niet juist voldoen aan de correctieverplichting tot een hogere maximale boetedruk. Vergelijking van de situatie waarin een werkgever thans zijn aangifte loonbelasting en de loonopgave voor de premies te laat en onjuist indient (waardoor er zowel een belasting- als een premienadeel optreedt) met de situatie waarin straks de nieuwe loonaangifte te laat en onjuist wordt ingediend (met bijbehorend betaalverzuim), gevolgd door een te laat en onjuist ingediend correctiebericht laat zien dat het maximum van de op te leggen boetes in het nieuwe systeem op hetzelfde niveau ligt als thans.

Maximale verzuimboete

	Huidige regeling			Nieuwe regeling
	loon-heffing,	premie-heffing,	Totaal	Totaal loon-heffingen,
<i>Verzuim</i>				
1 Aangifte loonbelasting te laat	113	–	113	1 134
2 Aangifte loonbelasting onjuist	–	–	–	1 134
3 Premienadeel als gevolg van te late of onjuiste loonopgave	–	4 500	4 500	–
4 Te laat of te weinig betaalde loonbelasting	4 537	–	4 537	–
5 Te laat of te weinig betaalde loonheffingen	–	–	–	4 537
<i>Subtotaal</i>	<i>4 650</i>	<i>4 500</i>	<i>9 150</i>	<i>6 805</i>
6 Correctiebericht te laat	–	–	–	1 134
7 Correctiebericht onjuist	–	–	–	1 134
<i>Subtotaal</i>	<i>–</i>	<i>–</i>	<i>–</i>	<i>2 268</i>
<i>Totaal</i>	<i>4 650</i>	<i>4 500</i>	<i>9 150</i>	<i>9 073</i>

Het nieuwe systeem betekent wel een duidelijke verschuiving van het beboeten van betaalverzuimen (hierboven: de verzuimen 3, 4 en 5) naar het beboeten van informatieverzuimen (hierboven: de verzuimen 1, 2, 6 en 7).

In de praktijk ligt in veel gevallen de verzuimboete wegens betaalverzuim onder het maximum van € 4537, omdat het belasting- en premienadeel relatief gering is. Het voorgestelde boeteregime zal, door de introductie van een nieuwe boete voor het verstrekken van onjuiste informatie, er wel toe kunnen leiden dat in individuele gevallen een belanghebbende die zowel een onjuiste aangifte als een onjuist correctiebericht indient en zijn betaalverplichting niet (geheel) nakomt, per saldo met een hogere boete wordt geconfronteerd.