

6. Wat behoort tot het loon?

Opgave 6.1

1. Loon is al hetgeen uit een dienstbetrekking of een vroegere dienstbetrekking wordt genoten, daaronder mede begrepen hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking.
2. Voorbeelden van loon in geld: Salaris, loon, wedde, vakantiebijslag, tantième, gratificatie, bonus, prestatietoeslag, eindejaarsuitkering, dertiende maand, winstuitkering, overwerkloon, gevarentoeslag, toeslag voor onaangenaam werk, presentiegeld OR-lid.
3. Een werkgeversbetaling: UWV betaalt de uitkering aan de werkgever, inclusief alle afdrachten. De werkgever betaalt de netto-uitkering samen met het nettoloon door aan de werknemer. Daarnaast maakt de werkgever alle afdrachten (dus van uitkering + loon) over aan de Belastingdienst.
4. Waarde van de inkoopfactuur incl. btw. Indien geen factuur aanwezig: winkelwaarde.
5. Het vrijgestelde forfait per km is € 0,19. Voor woon-werkverkeer is dus $20 \times € 0,19 = € 3,80$ vrijgesteld. Dit leidt tot een belast loonbedrag van € 1,20 per dag.
6. Een aanspraak is het afdwingbaar recht van een werknemer op een toekomstige uitkering in geld of een verstrekking in natura.
7. De vier loongrondslagen:
 - loon voor de loonbelasting;
 - loon voor de volksverzekeringen;
 - loon voor de werknemersverzekeringen;
 - loon voor de Zorgverzekeringswet.
8. Belastbaar loon.
9. Over loon uit vroegere dienstbetrekking zijn alle loonheffingen verschuldigd, behalve de premies werknemersverzekeringen.
10. De betaling wordt geacht niet te zijn gedaan en de gegevens in de loonstaat moeten worden gecorrigeerd.

Opgave 6.2

1. Een pensioenuitkering is loon uit vroegere dienstbetrekking.
2. Nettoloon moet worden gebruteerd, waarna dit berekende brutoloon weer verminderd wordt met de verplichte inhoudingen.
3. Een instantiebetaling: UWV betaalt de netto-uitkering aan de werkgever. Deze maakt deze netto-uitkering samen met het nettoloon over aan de werknemer. Zowel UWV als de werkgever zijn verantwoordelijk voor hun eigen afdrachten van loonheffingen aan de Belastingdienst.
4. Factuurwaarde incl. btw, dus € 363.
5. Per week te belasten $5 \times € 3,35 = € 16,75$ (2022).
6. Een aanspraak moet voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - Het is een afdwingbaar recht.
 - Het geeft recht op toekomstige uitkeringen of verstrekkingen.
 - De werkgever kan dit recht eventueel onderbrengen bij een fonds of verzekeringsmaatschappij.
7. Met uniform loonbegrip wordt bedoeld dat de vier loongrondslagen (voor loonbelasting, premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en Zvw) aan elkaar gelijk zijn. Er zijn vrijwel geen verschillen meer tussen de vier loongrondslagen.
8. Over eindheffingsloon moet wel loonbelasting/premie volksverzekeringen worden afgedragen, maar geen premie werknemersverzekeringen en Zvw-bijdrage.
9. De bijtelling auto van de zaak van een directeur/AB-houder is onderdeel van zijn gebruikelijk loon en wordt daar niet bij opgeteld.
10. Als de aangiftetermijn nog niet verstreken is, kan opnieuw loonaangifte worden gedaan. Als deze wel verstreken is, moet een correctie worden gedaan.

Opgave 6.3

1. Over loon uit tegenwoordige dienstbetrekking moeten alle vier de soorten loonheffingen worden afgedragen. Over loon uit vroegere dienstbetrekking zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd.
2. Er zijn drie mogelijkheden voor de betaling van een UWV-uitkering, als de werknemer tevens een gedeeltelijk loon van zijn werkgever ontvangt:
 - UWV en de werkgever betalen de bedragen beide apart aan de werknemer.
 - UWV betaalt de uitkering vermeerderd met de werkgeverslasten aan de werkgever. Deze betaalt het nettoloon door aan de werknemer en is verantwoordelijk voor alle afdrachten.
 - UWV betaalt de netto-uitkering door aan de werkgever. Deze maakt het totale nettobedrag over aan de werknemer. UWV en de werkgever zijn beide zelf verantwoordelijk voor hun eigen afdrachten aan de Belastingdienst.
3. Loon in natura noemt men ook loon in de vorm van ‘verstrekkingen’.
4. Voor branche-eigen producten die aan een werknemer worden verstrekt, moet de waarde als volgt worden bepaald: De waarde in het economisch verkeer. Er is sprake van een gerichte vrijstelling, zodat de werkgever een korting van maximaal 20% mag geven met een maximum van € 500 per jaar.
5. Het gaat hier niet om een verstrekking, maar om een vergoeding voor consumpties tijdens werktijd. Het bedrag van € 5 is daarom volledig belast, maar de werkgever mag de vergoeding ook als eindheffingsloon onderbrengen in de vrije ruimte.
6. Volgens de hoofdregel wordt de aanspraak meteen op het moment van toekennen belast (en is de latere uitkering vrij van loonheffingen). Volgens de omkeerregel is de toegekende aanspraak vrij van loonheffingen en zijn de latere uitkeringen onderhevig aan loonheffingen. Voor verreweg de meeste aanspraken geldt de omkeerregel (dus uitstel van heffing).
7. Het uitgangspunt voor het uniform loonbegrip is het loon voor de loonbelasting.
8. Het privégebruik van een auto van de zaak hoort tot alle vier de grondslagen.
9. Negatief loon is door de werknemer aan de werkgever terug te betalen loon. Voorbeelden:
 - ten onrechte te veel ontvangen loon;
 - door de werknemer te betalen boete;
 - door de werknemer te betalen schadevergoeding.
10. Het bedrag is negatief loon in het tijdvak van terugbetaling. De eerdere aangifte wordt niet gecorrigeerd.

Opgave 6.4

1. d. is geen loon, omdat er geen verband is met de dienstbetrekking
2. a. als directe uitkering
b. als instantiebetaling
c. als loon in geld
e. als werkgeversbetaling
3. a. tegen € 0,15 per kilometer
b. tegen € 0,19 per kilometer
c. tegen € 0,25 per kilometer, waarbij € 0,06 als loon wordt beschouwd
e. tegen een fiscale forfaitaire waardering per kilometer
4. c. Onjuist, er zijn nog twee verschillen
5. e. premie werknemersverzekeringen
6. a. over het belastbare loon
e. over het tabelloon

Opgave 6.5

1.
 - b. is een afdwingbaar recht van een werknemer op een toekomstige uitkering of een verstrekking in natura
 - c. is in het algemeen gunstig voor zowel de werknemer als de werkgever
 - d. is meestal onbelast, waarna later de uitkering of verstrekking belast is
2.
 - a. behoort niet tot het uniform loon
 - d. vormt een werkgeverslast
3.
 - b. behoren tot het loon voor de loonheffingen
4.
 - d. vormt een nihilwaardering
5.
 - a. loon voor de loonbelasting
 - c. loon voor de volksverzekeringen
 - d. loon voor de werknemersverzekeringen
 - e. loon voor de Zorgverzekeringswet
6.
 - b. is belast voor de volksverzekeringen
(maar als de AOW-leeftijd is bereikt, is geen AOW-premie meer verschuldigd)

Opgave 6.6

1.

Uitkering	Premies werknemersverzekeringen verschuldigd	
	Ja	Nee
Aanvulling werkgever op ZW	x	
AOW		x
IAOW		x
Loondoorbetaling bij ziekte	x	
Lijfrente		x
Toeslagenwet	x	
Uitkering aan oorlogsslachtoffers		x
Wajong		x
Wazo	x	
WW	x	

2.

Waardering van loon in natura			
	Inkoopwaarde inclusief btw	Consumentenprijs	Wettelijk forfait
Bedrijfsfitness buiten de werkruimte	x		
De werkgever heeft geen inkoopfactuur		x	
De factuur komt van een verbonden vennootschap		x	
Fiets, in eigendom aan de werknemer verstrekt	x		
Genot van huisvesting en inwoning			x
Maaltijd genoten in bedrijfsrestaurant			x
Producten uit eigen bedrijf met korting		x	
Vergoeding voor zakelijke kilometers met privéauto werknemer			x
Verstrekking van kleding (geen werkkleding)	x		

3.

	Loon	Geen belast loon	Altijd loon van de werknemer	Niet ten koste van de vrije ruimte	Loon dat in de vrije ruimte valt	Geen loon
Bovenmatig deel van een gerichte vrijstelling *	x				x	
Dienstwoning			x			
Gerichte vrijstelling		x				
Gerichte vrijstelling, aangewezen als eindheffingsloon				x		
Loon in geld	x					
Nihilwaardering		x				
Producten uit eigen bedrijf voor ex-werknemers					x	
Uitkering op grond van een aanspraak	x					
Vergoeding van een boete			x			
Vergoeding voor intermediaire kosten						x
Voordeel buiten dienstbetrekking						x

*) Een gesplitste aanwijzing als eindheffingsloon is mogelijk. Hierbij wordt alleen het deel van de gerichte vrijstelling aangewezen en het bovenmatige deel blijft loon bij de werknemer.

Opgave 6.7

- Alle genoemde vergoedingen zijn onderhevig aan loonheffingen. Loon is al hetgeen uit een dienstbetrekking wordt genoten, daaronder mede begrepen hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking (het ruime loonbegrip). De naam die aan het loonbestanddeel gegeven wordt, is niet van belang.
- De gegeven voorbeelden horen alle tot het loon in geld. Loon in geld is één van de 3 vormen waarin loon kan worden verstrekt, te weten: loon in geld, loon in natura en loon in de vorm van aanspraken.
- $300 \times € 0,19 = € 57$.
- Dit is de zogenaamde omkeerregel die voor veel aanspraken geldt.
- De pensioenpremie (zowel werkgeversdeel als werknemersdeel) vormt een aanspraak die niet belast is. Op de pensioenuitkering wordt in de toekomst loonheffing ingehouden.

Opgave 6.8

- De vergoedingen vallen alle onder het begrip: loon in geld.
- Deze verstrekkingen rekenen we tot het loon in natura.
- Naast loon in geld en loon in natura kennen we loon in de vorm van aanspraken.
- De hoofdregel: Factuurwaarde inclusief btw. Als er geen factuur aanwezig is of als de factuur van een verbonden vennootschap komt: waarde in het economisch verkeer (winkelwaarde). Sommige (werkplek)voorzieningen zijn op nihil gewaardeerd, voor andere verstrekkingen gelden normbedragen.
- Woon-werkverkeer* wordt gezien als zakelijk en mag vrij van loonheffingen worden vergoed tot € 0,19 per kilometer. Voor Ferdinand komt dat neer op $100 \times € 0,19 = € 19$ per dag of € 95 per week. Als Koloriet bv hem een hogere vergoeding geeft, is het meerdere loon in geld voor alle loonheffingen.
Op de werkplek verstrekte *consumpties* zijn onbelast. Dit geldt ook buiten de werkuren.

Maaltijden mogen alleen vrij verstrekt worden als deze een meer dan bijkomstig zakelijk belang hebben. Fileproblematiek behoort hier niet toe. Verstrekte maaltijden worden dan ook beschouwd als loon in natura en worden gewaardeerd op € 3,35 per maaltijd (2022). Dit is loon voor alle heffingen.

6. Deze normen worden ook wel forfaitaire bedragen of forfaits genoemd.
7. De maximaal vrijgestelde vergoeding voor een zakelijke verhuizing is bepaald op een forfait van € 7.750. Daarnaast mogen de werkelijke kosten van de verhuizing van de inboedel zelf worden vergoed.

Opgave 6.9

1. De waarde van de aanspraak is het bedrag dat de werkgever per loontijdvak stort bij een fonds of verzekeringsmaatschappij. (Als de werkgever de aanspraak in eigen beheer houdt, is de waarde van de aanspraak het geschatte bedrag dat bij een derde gestort zou moeten worden).
2. Het gaat hier om loon in de vorm van een aanspraak. Deze aanspraak volgt de hoofdregel. Maandelijks moet € 100 tot het loon worden gerekend. De opname van € 1.200 is vrij van loonheffingen.
3. Voor de meeste aanspraken geldt de zogenoemde omkeerregel. Deze houdt in dat de aanspraak zelf vrij van loonheffingen is, maar dat de toekomstige uitkering belast loon vormt. Een bekend voorbeeld vormen de pensioenen: De genoten premies hiervoor zijn vrij van loonheffingen, maar de uitkering vormt later belast loon.
4. De € 100 pensioenpremie werkgeversdeel is vrij van alle loonheffingen. Dit behoort dus niet tot de grondslag voor de loonheffing, voor de werknemersverzekeringen en voor de Zvw-bijdrage. Het bedrag van € 100 hoeft dus niet bij het loon te worden geteld. De reden is dat het hier om een aanspraak gaat waarop de omkeerregeling van toepassing is.
5. De € 100 pensioenpremie werknemersdeel is ook vrij van alle loonheffingen. Dit behoort niet tot de grondslag voor het uniform loon. Het bedrag van € 100 wordt in mindering gebracht op het brutoloon en verlaagt dus alle loongrondslagen. De reden is dat het hier om een aanspraak gaat waarop de omkeerregeling van toepassing is.
6. De maandelijks pensioenuitkering ten bedrage van € 1.300 van Ruud is te zijner tijd belast. Dit wordt veroorzaakt door de omkeerregel die luidt: aanspraak is vrij, uitkering is belast. Er geldt echter nog een bijzonderheid. Pensioenen worden beschouwd als loon uit vroegere dienstbetrekking. Hierover hoeven geen premies werknemersverzekeringen te worden afgedragen. Over pensioenuitkeringen vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd is bovendien geen AOW-premie verschuldigd, omdat de verzekeringsplicht voor de AOW eindigt zodra iemand de AOW-leeftijd bereikt. Samenvattend is over het pensioen verschuldigd: loonbelasting, premie Anw en Wlz en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Voor de Zvw geldt dat het lage percentage moet worden ingehouden en afgedragen en dat er geen sprake is van een werkgeversheffing.

Opgave 6.10

1. Ja. De loonheffingen kennen een ruim loonbegrip. Voorschotten dienen als loon te worden beschouwd. Het genietingsmoment is van belang. In de periode waarin het voorschot wordt verstrekt, moeten de loonheffingen hierover worden afgedragen.
2. Over het voorschot vakantiebijslag zijn in februari al loonheffingen afgedragen. Daarom is in mei alleen het brutoloon van € 2.500 belast.
3. Loon is alles wat uit dienstbetrekking wordt genoten, daaronder mede begrepen hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking. We kennen dus een ruim loonbegrip. Maar de vergoeding die Milan aan Frank betaalt speelt zich af in de privésfeer. Deze is dus niet van invloed op het belastbaar loon van Frank en ook niet op zijn belastbaar inkomen voor de inkomstenbelasting.
4. Marjan heeft geen echte dienstbetrekking, want de gezagsverhouding ontbreekt. De arbeidsverhouding kan ook niet als fictieve dienstbetrekking worden beschouwd. Er wordt namelijk niet aan de voorwaarden van de thuiswerkregeling voldaan. De arbeidsverhoudingen zijn namelijk steeds korter dan een maand en volgen elkaar ook niet binnen een maand op.

5. Nee. De afspraak is tussen moeder en dochter gemaakt en niet met Joba bv. Zelfs als de onderneming op de hoogte is, heeft dit geen invloed op de thuiswerkregeling. Er wordt immers niet aan de voorwaarde voldaan om van een fictieve dienstbetrekking te kunnen spreken.
6. Loon is alles wat uit dienstbetrekking wordt genoten, daaronder mede begrepen hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking. Voor de loonheffingen bestaat een ruim loonbegrip. Er is echter geen sprake van een echte dienstbetrekking en ook niet van een fictieve dienstbetrekking. Daarom hoeven geen loonheffingen te worden afgedragen. Marjan moet haar inkomsten uit arbeid opgeven via een aangifte voor de inkomstenbelasting.

Opgave 6.11

1. Loon is alles wat uit dienstbetrekking wordt genoten, daaronder mede begrepen hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking. Wij kennen voor de loonheffingen een ruim loonbegrip. Er moet echter wel sprake zijn van een dienstbetrekking. Dat is bij Peter niet het geval. Daarom is afdracht van loonheffingen niet aan de orde. Peter moet de inkomsten via de inkomstenbelasting opgeven als inkomsten uit of in verband met arbeid.
2. In de situatie dat de bonus door Rice bv wordt betaald, nadat de dienstbetrekking een feit is geworden, is een onlosmakelijk verband met de dienstbetrekking, zodat het voordeel als daaruit genoten moet worden aangemerkt. Het bedrag van € 100 behoort tot het loon. De reis- en verblijfskosten kunnen, indien ze binnen de norm vallen, onbelast aan Sander worden vergoed.
Als Sander de bedragen net als Peter op de dag van het sollicitatiegesprek ontvangt (voordat er sprake is van een dienstbetrekking), dient te worden gehandeld als bij Peter van de Wetering.
3. Hier is geen sprake van een directe uitkering door UWV en ook niet van een instantie-uitkering. Het gaat om een werkgeversbetaling. Voor de heffing van loonbelasting en premie volksverzekeringen geldt dan: degene tot wie een werknemer in dienstbetrekking staat wordt geacht de uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten te verstrekken die door zijn tussenkomst worden uitbetaald. Voor de werknemersverzekeringen behoort een via de werkgever uitbetaalde WIA-uitkering tot het loon. Dit geldt ook voor de berekening van de werkgeversheffing voor de Zorgverzekeringswet.
4. In september is er sprake van een aanspraak op een ontslaguitkering, die door de werknemer kan worden afgedwongen. In principe behoort deze tot het loon. Maar voor deze aanspraak geldt de omkeerregel, die zegt dat de aanspraak onbelast is en de latere uitkering tot het loon behoort.
Voor de belastbaarheid van het loon geldt het genietingsmoment. Dat is het moment waarop dit loon betaald of verrekend wordt, rentedragend wordt, dan wel vorderbaar en inbaar is. Rice bv heeft met de werknemer afgesproken dat uitbetaling in het nieuwe jaar zal plaatsvinden. Januari is dus het genietingsmoment. In die maand zijn de loonheffingen verschuldigd. In de meeste gevallen wordt een ontslaguitkering gezien als loon uit vroegere arbeid, zodat geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn. Dit ligt anders als de uitkering (gedeeltelijk) betrekking heeft op prestaties die door de werknemer tijdens het dienstverband zijn geleverd.

Opgave 6.12

1. Juist. (Als er sprake is van een fictieve dienstbetrekking, dan moet loonheffing worden afgedragen. Als dit niet het geval is, dan moet de thuiswerker het inkomen zelf opgeven via de aangifte Inkomstenbelasting. De opdrachtgever moet in dat geval vóór 1 februari van het volgende jaar de betalingen aan de Belastingdienst via een IB47-formulier: Opgaaf van uitbetaalde bedragen aan een derde).
2. Juist. (Loon is al hetgeen uit dienstbetrekking wordt genoten, daaronder mede begrepen hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking. Het maakt niet uit of de werknemer er wel of geen recht op heeft. Ook maakt de vorm waarin het loon wordt genoten niet uit).

3. Onjuist. Hier is sprake van dienstverlening aan huis. Er worden op doorgaans minder dan vier dagen per week werkzaamheden verricht in een privéhuishouding. Er worden wel werkzaamheden in de praktijkruimte verricht, maar ook dit leidt niet tot een dienstbetrekking. Hier wordt immers gewerkt voor iemand met een vrij beroep en de werkzaamheden zijn minder dan 40% van de totale werktijd.
4. Onjuist. Hoofdregeel is, dat de werkgever in principe verplicht is over het loon van de werknemer een werkgeversheffing Zvw moet afdragen. Een van de uitzonderingen op de hoofdregeel geldt voor de opting-in-regeling. In deze situatie moet de (lage) werknemersbijdrage Zvw op het loon worden ingehouden en vervolgens worden afgedragen.

Opgave 6.13

1. Als basis voor de heffing van de loonheffingen geldt een bedrag van € 1.600, omdat hij geacht wordt voor het verschil tussen het CAO-loon en het vastgestelde salaris, loon in de vorm van fooien te hebben ontvangen.
2. Als basis voor de heffing van de loonheffingen geldt het CAO-loon. Het bedrag aan fooien dat boven het CAO-loon uitkomt, is in dit geval gemiddeld € 140 (€ 1.740 -/- € 1.600 of € 200 -/- € 60) per maand. In zijn aangifte inkomstenbelasting moet hij een bedrag van $12 \times € 140 = € 1.680$ aan fooien opnemen.
3. Ja. Wim van Genderen kan rechten ontnemen aan de in het leven geroepen regeling tot vergoeding van de kosten die onder het verplicht eigen risico vallen. Er is in dit geval per 1 januari sprake van een belaste aanspraak. Deze aanspraak moet conform de hoofdregeel tot het loon worden gerekend.
4. Ja. De uitkering op grond van een aanspraak die tot het loon is gerekend, kan belastingvrij geschieden. De uitkering van het bedrag van € 385 mag zonder inhoudingen van loonheffing worden uitbetaald.
5. In deze situatie zal het anoniementarief moeten worden toegepast door de eigenaar van café 013.
6. Er is sprake van een pensioenaanspraak. Voor deze aanspraak geldt de omkeerregel. Dit betekent dat in de opbouwfase van het pensioen het deel dat Jet-easy bv voor Martin betaalt niet is belast. Ook het ingehouden werknemersdeel is vrij van loonheffingen.
7. Hier is sprake van negatief loon. De inhouding vanwege het te laat komen en de daarbij behorende boete komen in mindering op het loon, voordat de loonheffingen daarover worden berekend. Anders gezegd: de inhoudingen vanwege het te laat komen en de boete verlagen het brutoloon.
8. De verwerking gebeurt op dezelfde wijze in de aangifte loonheffingen als bij een niet-gemoedsbezwaarde werknemer. De werkgever is geen premieervangende loonbelasting verschuldigd. Indien afgesproken, mag de werkgever maximaal 50% van de gedifferentieerde WGA-premie verhalen op het nettoloon van de gemoedsbezwaarde.

Opgave 6.14

1. Ja. De werknemers van Argenta bv kunnen rechten ontnemen aan de in het leven geroepen regeling tot vergoeding van de onder het verplicht eigen risico vallende ziektekosten. Nu zij rechten kunnen ontnemen aan de regeling, is er sprake van een aanspraak die tot het loon moet worden gerekend. Het te belasten bedrag van de aanspraak kan ook als eindheffingsloon worden ondergebracht in de vrije ruimte. Bij overschrijding van de vrije ruimte is 80% eindheffing verschuldigd.
2. Ja. De uitkering op grond van deze belaste aanspraak kan belastingvrij geschieden. Dit betekent dat Argenta bv het bedrag terecht belastingvrij heeft uitbetaald.
3. Als basis voor de heffing van de loonheffingen geldt het wettelijke cao-loon waarop Johnny recht heeft. In dit geval € 468 per maand.
4. Het bedrag aan fooien dat boven het cao-loon uitkomt, is in dit geval gemiddeld € 152 per maand (€ 620 -/- € 468 of € 200 -/- € 48). In zijn aangifte inkomstenbelasting moet hij een bedrag van $12 \times € 152 = € 1.824$ aan ontvangen fooien opnemen.

5. Nee. Hoewel Mario werkt in een gezagsverhouding, wordt deze niet als werknemer beschouwd, omdat de werkzaamheden worden verricht voor een sportvereniging. De hoogte van de beloning impliceert ook dat de werkzaamheden niet bij wijze van beroep worden verricht. De vergoeding blijft beneden de grens van € 5,00 per uur, € 180 per maand en € 1.800 op jaarbasis. Hiermee voldoet Mario aan de voorwaarden die de vrijwilligersregeling stelt, zodat de inhouding van loonheffing op de beloning van Mario door de voetbalvereniging achterwege kan blijven.
6. Grondslag voor de loonbelasting en premie volksverzekeringen: € 2.500 + € 70 -/- € 125 -/- € 100 = € 2.345.
7. Uit te betalen loon: € 2.500 -/- € 125 -/- € 100 -/- € 327 = € 1.948.

Opgave 6.15

1. Er is geen sprake van een belast loonvoordeel. Art. 11 lid 1 letter f Wet LB: vrijgestelde aanspraak.
2. Nee. Er is geen belast loonvoordeel. Het voordeel wordt niet verstrekt door de werkgever. Het vloeit niet voort uit de dienstbetrekking, maar uit de collectiviteit. Dit kan ook door andere collectieven worden gerealiseerd.
3. Er is sprake van een voordeel uit dienstbetrekking. Het voordeel is dusdanig met de dienstbetrekking verbonden dat het als daaruit genoten moet worden beschouwd. Aangegeven wordt namelijk dat Marleen zich bijzonder heeft ingespannen voor deze klant. Er hoeven echter geen loonheffingen te worden ingehouden en afgedragen. Er is sprake van loon van een derde. Dit behoort alleen tot het loon als hiermee in de arbeidsovereenkomst rekening is gehouden of als er sprake is van fooien (art. 3.6 Uitv.reg. LB). Dat is hier niet het geval. Marleen moet de waarde zelf verantwoorden in haar aangifte inkomstenbelasting. Een andere benadering is de volgende. De werkgever kan stellen dat het voordeel eigenlijk aan hem toekomt, maar dat hij dit bewust aan Marleen laat. In dat geval is er wel sprake van loonheffingen.
Vermelding van één van beide uitwerkingen is voldoende.
4. Nee. De pensioenpremie behoort niet tot het belastbaar loon. De aanspraak is vrijgesteld en de latere pensioenuitkering is belast. Het betreft de omkeerregel. Zie art. 11 lid 1 letter c Wet LB.

Opgave 6.16

1. Uitzonderingen op het uniform loonbegrip zijn blijkens art. 16 lid 2 Wfsv:
 - loon uit vroegere dienstbetrekking;
 - eindheffingsbestanddelen als bedoeld in art. 31 lid 1 letter b tot en met h Wet LB.
2. Een aanspraak is een door de werknemer afdwingbaar recht op voorzieningen naast de normale beloning in geld, gebaseerd op een door de werkgever getroffen voorziening. De aanspraak wordt meestal ondergebracht in een fonds of bij een verzekeringsmaatschappij. Een voorbeeld is een aanspraak op een pensioenuitkering.
3. Op basis van de hoofdregel is een aanspraak belast en is de uitkering later vrijgesteld. Maar veelal is de omkeerregel van toepassing. Die luidt dat de aanspraak vrijgesteld is en de latere uitkeringen belast zullen zijn. De omkeerregel is vastgelegd in art. 11 Wet LB.
4. Nettobetaling: brutoloon € 3.000 + reiskostenvergoeding € 100 -/- werknemersdeel pensioenpremie € 200 -/- loonbelasting en premie volksverzekeringen € 511 = € 2.389.
5. Loonkosten: brutoloon € 3.000 + vakantiebijslag € 240 + reiskostenvergoeding € 100 + werkgeversdeel pensioenpremie € 200 + premie werknemersverzekeringen € 500 + inkomensafhankelijke bijdrage Zvw € 189 = € 4.229.

Opgave 6.17

1. Art. 10 Wet LB noemt het ruime loonbegrip, dat ook terug te vinden is bij de sociale verzekeringen en de Zvw. Op grond hiervan behoort een vergoeding van de kosten van kinderopvang die de werkgever verstrekt, tot het loon voor alle loonheffingen.
2. De waarde van het privégebruik van een auto van de zaak behoort tot het loon voor alle heffingen. In art. 13bis Wet LB wordt de bijtelling voor de loonbelasting geregeld. Art. 8 lid 2 Wfsv geeft aan dat het heffingsloon voor de volksverzekeringen gelijkgesteld wordt aan het belastbaar loon voor de loonbelasting (met uitzondering van de eindheffing LB). Art. 42 lid 1 Zvw regelt dat ook het bijdrageloon voor de Zvw vrijwel gelijk is aan het loon voor de loonbelasting. Het privégebruik van de dienstauto behoort niet tot de uitzonderingen voor de werknemersverzekeringen vanwege het gestelde in art. 16 lid 2 Wfsv. Dus een bijtelling voor het privégebruik van een dienstauto is loon voor alle loonheffingen. Het gebruik van een dienstauto is loon in natura. In dit geval heeft de wetgever gekozen voor een forfaitair percentage van de cataloguswaarde, te vinden in art. 13bis Wet LB. Als de auto een cataloguswaarde van € 30.000 heeft en onder de categorie 22% bijtelling valt, moet € 6.600 per jaar ofwel € 550 per maand bij de grondslag voor alle loonheffingen worden geteld.
3. De betaalde pensioenpremie geeft het onvervreemdbaar recht op een pensioenuitkering in de toekomst. Dit recht is te beschouwen als een aanspraak in de zin van art. 10 lid 2 Wet LB. Volgens de hoofdregel van art. 9 Wet LB zou deze aanspraak belast moeten worden, evenals de toekomstige uitkering. We kennen immers een ruim loonbegrip, zie art. 10 lid 1 Wet LB. Maar de aanspraak op pensioen wordt uitgezonderd van het loon in art. 11 lid 1 letter c Wet LB, zodat alleen de toekomstige uitkering belast is. We noemen dit de ‘omkeerregel’.
Samengevat:
 - Het werkgeversdeel pensioenpremie van € 150 hoeft niet bij het loon te worden geteld.
 - Het werknemersdeel pensioenpremie van € 150 mag van het loon worden afgetrokken voordat de loonheffingen worden berekend.
 - De pensioenuitkering van € 1.500 is belast. Hierbij is afdracht van premies werknemersverzekeringen echter niet aan de orde op grond van art. 16 lid 2 letter a Wfsv (loon uit vroegere dienstbetrekking). Pensioen dat na het bereiken van de AOW-leeftijd wordt uitgekeerd, is evenmin onderhevig aan AOW-premie. Voor de AOW bestaat dan immers geen verzekeringsplicht meer, gelet op art. 6 lid 1 AOW.
4. De werking van de omkeerregel is al beschreven bij antwoord 3. Deze houdt het volgende in: In de praktijk zijn de meeste aanspraken vrij van loonheffingen en is de latere uitkering of verstrekking belast. Voordelen van deze regel:
 - Doordat de loonheffing later mag worden betaald, heeft de werknemer een rentevoordeel.
 - Vaak wordt de uitkering tegen een lager tarief belast, omdat het inkomen van de werknemer zich inmiddels op een lager niveau bevindt.
 - In vele gevallen vormt de latere uitkering loon uit vroegere dienstbetrekking, waarover de inhoudingsplichtige geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd is.
 - Als de werknemer bij uitkering AOW-gerechtigd is, is geen AOW-premie meer verschuldigd.
5. Als bij het vaststellen van het loon rekening is gehouden met door de werknemer te ontvangen fooien, moet het loonbedrag voor de loonheffingen met eenzelfde bedrag worden vermeerderd. Loon voor de loonheffingen wordt dus € 2.100 + € 200 = € 2.300.
6. Bij de loonaangifte door werkgever De Reiswereld is rekening gehouden met $12 \times € 200 = € 2.400$ aan fooien. Hierover zijn loonheffingen afgedragen. Nu het werkelijk door G. Rijbewijs ontvangen fooienbedrag slechts € 2.200 bedraagt, zijn er dus te veel loonheffingen afgedragen. Ook is op zijn salaris te veel loonbelasting en premie volksverzekeringen ingehouden. G. Rijbewijs moet in het nieuwe kalenderjaar aangifte inkomstenbelasting doen. Hierbij geeft hij het lagere fooienbedrag aan. Hij zal via de inkomstenbelasting een teruggaaf krijgen. De inhoudingsplichtige heeft hierin geen taak, afgezien van het verplicht verstrekken van een jaaropgaaf over het afgelopen jaar.

7. Kennelijk is bij het vaststellen van het loon geen rekening gehouden met fooien. Daarom moet 't Fust gewoon uitgaan van het loon van € 2.000. Daarnaast moet Jan Wijn via de inkomstenbelasting na afloop van het jaar het werkelijk ontvangen fooienbedrag opgeven als inkomsten uit arbeid.

Opgave 6.18

1. In art. 9 Wet LB wordt aangegeven dat belasting wordt geheven over het belastbare loon. Art. 13a Wet LB geeft vervolgens een definitie van het genietingsstijdstip: loon wordt beschouwd te zijn genoten op het tijdstip waarop het:
 - a. betaald of verrekend wordt, ter beschikking van de werknemer wordt gesteld of rentedragend wordt; dan wel
 - b. vorderbaar en tevens inbaar wordt.Letter a is in deze situatie niet van toepassing. Dan kijken we naar letter b. In principe is de eindejaarsuitkering wel vorderbaar (uitgaande van de eindejaarsuitkering als toegekende arbeidsvoorwaarde) maar niet inbaar. Martinic bv heeft immers geen mogelijkheden om deze uitkering uit te betalen. Conclusie is dan ook dat er nog geen sprake is van een genietingsstijdstip zoals omschreven in art. 13a Wet LB. Daarmee is ook nog geen sprake van belastbaar loon. Loonheffingen zijn in december 2021 (nog) niet verschuldigd.
2. Evenals in vraag 1 was het te vorderen bedrag nog niet inbaar. Het genietingsmoment verschuift dus naar 2023. Dit houdt in dat voor de loonbelasting en de premie volksverzekeringen de tarieven van 2023 van toepassing zijn, die hoger of lager kunnen zijn dan in 2022. Maar in 2023 werkt Peter niet meer bij Martinic. Dit houdt in dat er in 2023 geen premiedagen zijn, zodat volgens de VCR-methode geen premies werknemersverzekeringen en Zvw-bijdrage worden berekend en afgedragen. Dit is een voordeel voor de werkgever.
3. De WW-uitkering die Peter ontvangt, is inderdaad loon uit vroegere dienstbetrekking.
4. Meestal behoort loon uit vroegere dienstbetrekking niet tot de grondslag voor de premies werknemersverzekeringen. In dit geval echter wel. Over een WW-uitkering moeten alle soorten loonheffingen worden afgedragen. In de wet is dat vastgelegd in art. 16 lid 2 letter a Wfsv. Hier staan de afwijkingen van de grondslag werknemersverzekeringen ten opzichte van de grondslag loonbelasting. Loon uit vroegere dienstbetrekking is inderdaad uitgezonderd, maar uitkeringen op grond van de WW niet. Derhalve zijn alle loonheffingen van toepassing.
5. Peter betaalt € 2.000 voor aandelen die inmiddels een waarde hebben van € 3.750. Zijn financieel voordeel (uit dienstbetrekking) bedraagt dus € 1.750. Volgens art. 10a lid 1 Wet LB behoort niet de waarde van het recht tot het loon, maar hetgeen door de werknemer ter zake van de uitoefening van dat recht wordt genoten. Het genietingsmoment is dus het moment van uitoefening in het jaar 2025. Op dat moment wordt € 1.750 tot zijn loon gerekend (de waardestijging van de aandelen in het economisch verkeer als loon in natura).

Opgave 6.19

1. De Den bv dient alleen loonheffing in te houden indien sprake is van een echte of van een fictieve dienstbetrekking. Er is sprake van een echte dienstbetrekking indien deze voldoet aan de privaatrechtelijke omschrijving van art. 7:610 BW, waarin de volgende elementen essentieel zijn:
 - de opdrachtnemer is verplicht de arbeid persoonlijk te verrichten;
 - de opdrachtgever is verplicht tot betaling van loon;
 - de opdrachtnemer staat in een gezagsverhouding tot de opdrachtgever.Ontbreekt een van deze elementen, dan is er geen sprake van een echte dienstbetrekking. In de voorgelegde situatie ontbreekt zowel het element loon als het element gezagsverhouding. Evenmin is sprake van een fictieve dienstbetrekking. Een fictieve dienstbetrekking is bijvoorbeeld aan de orde bij arbeid die wordt verricht door thuiswerkers (en hun hulpen) en door personen die doorgaans op ten minste twee dagen per week werken tegen een beloning die per week doorgaans ten minste 40% van het minimumloon bedraagt. Aan deze omschrijving wordt evenmin voldaan. Zie art. 4 letter e Wet LB, art. 2c en art. 2e lid 2 Uitv.besluit LB 1965. Nu er geen sprake is van een echte en ook niet van een fictieve dienstbetrekking, is er geen verplichting tot inhouding van loonheffing.

2. Het volledige bedrag van € 60.000 wordt beschouwd als loon. Op grond van art. 13a lid 2 Wet LB is het wel mogelijk het loon op een ongebruikelijk (dus later) tijdstip uit te betalen, maar voor de loonheffingen wordt deze afspraak genegeerd. Op het eerdere genietingsmoment dient loonbelasting te worden ingehouden en afgedragen over een bedrag van € 60.000. Wel bestaat hierop een uitzondering, namelijk als het uitgestelde salaris niet meer bedraagt dan 10% (bijkomstig gedeelte) van het bedongen salaris. Dit laatste is niet het geval.
3. Loon is al hetgeen uit een dienstbetrekking wordt genoten. De loonheffingen kennen een ruim loonbegrip ingevolge art. 10 lid 1 Wet LB. Nu Peter een studietoelage ontvangt in verband met de dienstbetrekking van zijn vader, wordt Peter zelf als werknemer beschouwd. Art. 2 Wet LB zegt namelijk: Werknemer is (ook) de natuurlijke persoon die loon geniet uit een bestaande dienstbetrekking van een ander. De Den bv dient loonheffing in te houden omdat de studietoelage rechtstreeks aan Peter wordt uitbetaald. Zie ook art. 6 lid 1 letter a Wet LB. Voor Peters vader heeft dit verder geen gevolgen.
4. Hier is sprake van een gerichte vrijstelling. Het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van arbovoorzieningen in de werkruimte thuis is gericht vrijgesteld als:
 - die arbovoorzieningen samenhangen met de verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet;
 - de werknemer die voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt in de werkruimte;
 - de werknemer geen eigen bijdrage voor die voorzieningen betaalt;
 - de inrichting van de werkruimte thuis voldoet aan de volgende eisen van het Arbeidsomstandighedenbesluit (de werkruimte van een thuiswerker is zodanig ingericht dat de werknemer zo veel mogelijk zittend en op een ergonomisch verantwoorde manier zijn werk kan doen. De werknemer heeft hiervoor een doelmatige zitgelegenheid en een doelmatig werkblad of een doelmatige werktafel tot zijn beschikking. In de werkruimte zijn de nodige voorzieningen voor een doelmatige kunstverlichting aanwezig).Conclusie moet zijn dat De Den bv juist heeft gehandeld.
5. Er is geen sprake van aanneming van werk zoals omschreven in art. 3 lid 1 letter a Wet LB. Immers, de werkzaamheden vinden plaats in de persoonlijke sfeer van Jansen en zijn daarom op basis van art. 3 lid 2 Wet LB uitgezonderd van de fictieve dienstbetrekking. Jansen moet op de betaalde vergoeding aan de klusjesmannen geen loonheffing inhouden. Zij dienen de inkomsten via de inkomstenbelasting op te geven als inkomsten uit arbeid.
6. Art. 13a Wet LB zegt: Loon wordt beschouwd te zijn genoten op het tijdstip waarop het:
 - betaald of verrekend wordt, ter beschikking van de werknemer wordt gesteld of rentedragend wordt, dan wel
 - vorderbaar en tevens inbaar wordt.Het overwerk van de drie werknemers zou eind september uitbetaald moeten worden en zou dan vorderbaar en inbaar moeten zijn. Met A. en B. komt De Den bv echter overeen dat de betaling wordt uitgesteld tot december. Hun overwerkloon is dus eind september niet vorderbaar (overeenkomst) en ook niet inbaar (geen liquide middelen). Pas in december is het loon invorderbaar en naar verwachting ook inbaar en dient op dat moment in de heffing te worden betrokken.
Met C. is De Den bv niets overeengekomen. Eind september is C's vordering vorderbaar, maar niet inbaar. Zodra De Den bv over financiële middelen beschikt is C's vordering ook inbaar en dient het overwerkloon op dat moment in de heffing te worden betrokken.

Opgave 6.20

1. Art. 10 Wet LB kent een ruim loonbegrip. De airmiles welke de buitendienstmedewerker laat bijschrijven op zijn eigen saldo dienen dan ook te worden aangemerkt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking (loon in natura). De airmiles dienen volgens art. 13 lid 1 Wet LB te worden gewaardeerd tegen de waarde in het economische verkeer. In de praktijk zal dit neerkomen op de waarde welke aan deze punten kan worden toegekend bij aanschaf van goederen.
2. Aanspraken zijn door de werknemer afdwingbare rechten op een toekomstige uitkering (in geld) of verstrekking (in natura). In art. 10 lid 2 Wet LB zijn aanspraken onder het ruime

loonbegrip gebracht: Tot het loon behoren aanspraken om na verloop van tijd of onder een andere voorwaarde een of meer uitkeringen of verstrekkingen te ontvangen. Art. 10 lid 3 Wet LB breidt het begrip aanspraken uit met het recht op betaald verlof. Deze hoofdregel geeft aan dat de aanspraak tot het loon behoort (en dus belast is).

3. De omkeerregel (die in de praktijk veel vaker voorkomt dan de hoofdregel) houdt in dat de aanspraak niet belast is, maar de latere uitkering of verstrekking wel. Zie art. 11 lid 1 Wet LB. Zie ook art. 3.3a Uitv.reg. LB 2011, dat gebaseerd is op art. 11 lid 2 Wet LB.
4. John heeft weliswaar recht op een maaltijd, maar hij maakt er geen gebruik van. Er is dus geen genietingsmoment van dit loon (in natura). Op het moment dat John hiervan in de toekomst wel gebruik zou gaan maken, ontstaat er belast loon. Overigens kan het bedoelde recht op een dagelijkse maaltijd moeilijk onder de definitie van een aanspraak worden gebracht. Het element 'toekomst' (na verloop van tijd of onder een andere voorwaarde) ontbreekt hier namelijk.
5. Als de CAO een geldelijke compensatie voor een niet genoten maaltijd uitsluit, betekent dit dat de maaltijden niet vorderbaar zijn. De maaltijd wordt pas vorderbaar wanneer en nadat de werknemer (John) daarom verzoekt. In casu wordt daaraan niet voldaan, integendeel, John heeft juist te kennen gegeven géén prijs te stellen op de maaltijd. In casu kan daarom geen loon (in natura) geacht te zijn genoten. De CAO-bepaling beïnvloedt het antwoord op vraag 4 niet.
6. Om te toetsen of een arbeidsrelatie als een dienstbetrekking moet worden gekwalificeerd, dient (cumulatief) te zijn voldaan aan de drie elementen van dienstbetrekking, arbeid, loon en gezag.

Omstandigheden die pleiten vóór een dienstbetrekking:

- Er wordt arbeid verricht.
- Er wordt een beloning uitbetaald.
- Er worden weliswaar geen aanwijzingen gegeven, maar uit het feit dat De Tongstreler, in de persoon van de eigenaar, aanwijzingen kan geven, mag worden aangenomen dat er een gezagsverhouding bestaat.

Omstandigheden die een dienstbetrekking onaannemelijk maken:

Arbeid en beloning zijn zonder meer aanwezig. Het komt aan op de gezagsverhouding. Er kan worden gesteld dat Jurgen werkt wanneer het hem uitkomt. Hij is dus niet gebonden aan vaste werktijden. Dat er aanwijzingen zullen worden gegeven is hoogst onwaarschijnlijk omdat

- de klussen geheel zelfstandig kunnen worden gedaan;
- Jurgen een heel goede vriend van de eigenaar is die
- Jurgen niet zou hebben benaderd wanneer deze niet zelfstandig zou kunnen werken.

Indien juist gemotiveerd, kunnen beide antwoorden correct zijn.