

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 € 0,21. Voor woon-werkverkeer is dus $20 \times € 0,21 = € 4,20$ vrijgesteld. Dit leidt tot een belast loonbedrag van € 0,80 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 uitkering en een compensatie Zvw-bijdrage aan de werkgever, maar berekent zelf de af te dragen premie werknemersverzekeringen en draagt deze af aan de Belastingdienst. De werkgever betaalt geen loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, maar alleen loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever bepaalt de in te houden loonheffing over zowel het loon als de uitkering en berekent de af te dragen bijdrage Zvw over de uitkering en het loon uit vroegere dienstbetrekking. De totale netto betaling maakt de werkgever over aan de werknemer. De loonheffing plus Zvw-bijdrage maakt de werkgever over aan de Belastingdienst.
4. Factuurwaarde incl. btw, dus € 363.
5. Per week te belasten $5 \times € 3,55 = € 17,75$ (2023).
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 in het algemeen wel loonbelasting worden afgedragen, maar geen premie werknemersverzekeringen en Zvw-bijdrage. Een uitzondering voor de dagelijkse praktijk is de naheffingsaanslag.
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 correctiebericht worden ingediend.

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:
 - aparte betalingen door UWV en de werkgever aan de werknemer;
 - de werkgeversbetaling;
 - de instantiebetaling.
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;
 - een door de werknemer te betalen schadevergoeding;
 - te veel opgenomen vakantiedagen bij ontslag in de loop van het jaar.
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
e. als werkgeversbetaling
3. a. tegen € 0,15 per kilometer
b. tegen € 0,21 per kilometer
c. tegen € 0,25 per kilometer, waarbij € 0,04 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.
- $300 \times \text{€ } 0,21 = \text{€ } 63$.
- Dit is de omkeerregel die voor veel aanspraken geldt.
- Het werkgeversdeel van de pensioenpremie is een aanspraak die niet belast is. De werknemersbijdrage is geen loon. Op de pensioenuitkering wordt in de toekomst loonheffing en Zvw-bijdrage 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 t/m € 0,21 per kilometer. Voor Ferdinand komt dat neer op $100 \times \text{€ } 0,21 = \text{€ } 21$ per dag of € 105 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 € 3,55 per maaltijd (2023). 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 een werknemersbijdrage in een pensioenregeling geen loon is.
6. De maandelijkse 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.

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 opgeven aan de Belastingdienst middels een renseignering (opgaveplicht). Bij een inhoudingsplichtige kan dat via Digipoort of het gegevensportaal van de Belastingdienst.
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 € 2.250 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 (€ 2.250). Het bedrag aan fooien dat boven het CAO-loon uitkomt, is in dit geval (brutoloon € 2.100 + € 200 fooien =) € 2.300 –/– € 2.250 = € 50 per maand gemiddeld. In zijn aangifte inkomstenbelasting moet hij een bedrag van $12 \times € 50 = € 600$ aan fooien opnemen.
3. Ja. Wim van Genderen kan rechten ontleen aan de in het leven geroepen regeling tot vergoeding van de kosten die onder het verplichte 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 ontleen aan de in het leven geroepen regeling tot vergoeding van de onder het verplicht eigen risico vallende ziektekosten. Nu zij rechten kunnen ontleen 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 is dat € 668 per maand.

4. Het bedrag aan fooien dat boven het CAO-loon uitkomt, is in dit geval (brutoloon € 620 + € 200 fooien =) € 820 –/– € 668 = € 152 per maand gemiddeld. 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, € 190 per maand en € 1.900 op jaarbasis. Hiermee voldoet Mario aan de voorwaarden die de vrijwilligersregeling stelt, zodat 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.