### 2. De salarisadministratie

**Opgave 2.1**

a. De werkgever heeft de volgende verplichtingen indien hij een werknemer aanneemt:

* een werknemer identificeren
* gegevens voor de loonheffingen ontvangen
* een loonstaat aanleggen

b. Het genietingstijdstip of genietingsmoment is het tijdvak waarin de inhoudingsplichtige loonheffing bij de werknemer moet inhouden. Er zijn meerdere genietingsmomenten, waarbij de Belastingdienst aanknoopt bij de inhouding van de loonheffing:

* het moment van betalen, verrekenen of ter beschikking stellen van het loon
* het moment waarop de werkgever over de loonvordering rente gaan vergoeden
* het moment waarop het loon vorderbaar en inbaar wordt

c. Een inkomstenverhouding verandert o.a. in de volgende situaties:

* Een werknemer bereikt de AOW-leeftijd en werkt door bij de werkgever
* Een werknemer bekleedt een tweede parttimebaan bij dezelfde werkgever
* Een stagiair komt in hetzelfde kalenderjaar in dienst bij de werkgever
* De werkgever betaalt na afloop van de dienstbetrekking nog loon uit vroegere dienstbetrekking aan de voormalig werknemer
* Binnen hetzelfde kalenderjaar betaalt de werkgever loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en loon uit vroegere dienstbetrekking aan een werknemer
* De werkgever eigenrisicodrager betaalt aan een werknemer zowel een ZW- als een WGA-uitkering
* De inhoudingsplichtige gaat in hetzelfde jaar Zvw-bijdrage inhouden in plaats van betalen

Zie paragraaf 3.4 van het handboekloonheffingen voor meer situaties.

**Opgave 2.2**

1. In geval van een nihilaangifte heeft een inhoudingsplichtige geen werknemers meer in dienst. De inhoudingsplichtige die een loonheffingsnummer heeft, moet aangifte loonheffingen doen. Deze doet dan een nihilaangifte. Er is sprake van een nulaangifte als de inhoudingsplichtige wel werknemers in dienst heeft, maar de werknemers in een aangiftetijdvak geen loon hebben genoten.

2. Een werkgever stuurt een separaat correctiebericht mee met een aangifte als de aangiftetermijn van het tijdvak dat gecorrigeerd moet worden voorbij is en andere aangiftetijdvakken in het jaar nog niet voorbij zijn.
Een werkgever verstuurt een ‘los’ correctiebericht over een aangiftetijdvak van vorig jaar dat gecorrigeerd moet worden als de aangiftetermijn van het laatste tijdvak van vorig jaar inmiddels voorbij is.

3. Als de werkgever het anoniementarief toepast, rekent hij een loonheffing van 52% zonder rekening te houden met de loonheffingskorting. Voor de berekening van de premie werknemersverzekeringen en de bijdrage Zvw mag hij geen rekening houden met het maximumpremieloon. Binnen het kalenderjaar mag de werkgever, in voorkomend geval, de toepassing van het anoniementarief met terugwerkende kracht corrigeren.

**Opgave 2.3**

Bij een loon-in systeem ligt het genietingsmoment in het loontijdvak van de verhoging. Dus het genietingsmoment ligt in de maand waarin de loonsverhoging over de verstreken maanden wordt betaald, in casu mei. Bij de aangifte over mei betaalt de werkgever de loonheffingen over de salarisverhogingen. Bij een loon-over systeem ligt het genietingsmoment in de maand waarop de loonsverhoging betrekking heeft. Dus de werkgever moet de loonaangifte over de betreffende maand corrigeren. In casu worden de maanden januari t/m april in de maand mei gecorrigeerd.

**Opgave 2.4**

b. aangifte en betaling beide binnen 1 maand na de 4-wekenperiode

**Opgave 2.5**

b. het recht op, de hoogte en de duur van uitkeringen vast te stellen

**Opgave 2.6**

c. bij de betaling van de vakantiebijslag

**Opgave 2.7**

b. 4 weken

c. een maand

**Opgave 2.8**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Bewaartermijn voor**  | **5 volle kalender-****jaren na uitdiensttreding**  | **7 jaar na afloop van het kalenderjaar** |
| Bijlage studenten- en scholierenregeling  | X |  |
| Beschikking of verklaring van de werknemer  | X |  |
| Kopie identiteitsbewijs  | X |  |
| Kopie jaaropgave  |  | X |
| Kopie loonaangifte  |  | X |
| Kopie loonstrook  |  | X |
| Loonstaat  |  | X |
| Opgaaf gegevens voor de loonheffingen  | X |  |

**Opgave 2.9**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Controle op**  | **Binnen 24 uur**  | **Binnen 72 uur**  | **Binnen 2 weken na de aangifte-termijn**  | **Achteraf door UWV**  |
| Gegevens voor de werk-nemersverzekeringen  |  |  |  | X |
| Logische fouten  |  | X |  |  |
| Technische juistheid  | X |  |  |  |
| Werknemersgegevens  |  |  | X |  |

**Opgave 2.10**

1. Het formulier ‘Opgaaf gegevens voor de loonheffingen’ is een modelformulier dat gebruikt kan worden. Een handgeschreven opgave van de benodigde gegevens voor de loonheffingen dat is gedagtekend en getekend, is echter ook toegestaan.

2. Op een rijbewijs is de nationaliteit niet opgenomen. Deze heeft de werkgever nodig om vast te kunnen stellen of de werknemer in Nederland mag werken zonder tewerkstellingsvergunning of dat de werkgever deze juist moet aanvragen. Onderdanen van de EER mogen binnen het grondgebied van de EER verblijven en werken.

3. De volgende ID-bewijzen zijn voor de loonadministratie toegestaan:

* Nederlands paspoort of ID-bewijs
* verblijfsvergunning I t/m 4
* buitenlands paspoort of ID-bewijs
* vluchtelingenpaspoort

Zie ook www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/stappenplan-verificatieplicht

4. Als een werknemer op het betalingsmoment van het loon nog niet over een BSN beschikt, moet de werkgever het anoniementarief toepassen. Dit kan binnen het kalenderjaar met terugwerkende kracht worden hersteld.

**Opgave 2.11**

1. De loonstaat kent drie rubrieken:

* de rubriek werknemer
* de rubriek werkgever/inhoudingsplichtige
* de rubriek gegevens voor de tabeltoepassing

2. Chris werkt parttime. De werkgever past dan de tabel toe die behoort bij de periode waarover het loon wordt betaald. Dat is een maand. Dus de werkgever past de maandtabel toe.

3. Bij toepassing van de loonheffing mag geen rekening worden gehouden met betaling op een ongebruikelijk tijdstip. Dat betekent dat de loonheffing over het loon dat uitgesteld wordt betaald in januari, in de voorafgaande maand december in de heffing moet worden betrokken.

**Opgave 2.12**

1. Dieha bv moet een ‘los’ correctiebericht insturen aangezien het gaat om de loonaangifte van vorig jaar. Er is sprake van een eindheffing, dus de werkgever moet de loonheffing voldoen.

2. Aangezien over februari € 1.200 (€ 7.000 – € 5.800) te veel is afgedragen, mag Dieha bv de aangifte over februari corrigeren door in april over de aangifte van maart een correctiebericht over februari in te dienen en het bedrag van € 1.200 over maart verrekenen. In april draagt Dieha bv dus 8.000 – € 1.200 = € 6.800 over maart af.

3. Indien de aangifte over maart al is ingediend en de aangiftetermijn over maart nog niet is verstreken, kan Dieha bv de aangifte over maart corrigeren. Is de aangiftetermijn over maart al verstreken, dan moet Dieha bv maart corrigeren in de aangifte over april.

4. Te betalen loonheffing kan worden verrekend met eventueel terug te ontvangen omzetbelasting (btw). De werkgever zendt daartoe het formulier ‘Verzoek Loonheffingen Verrekening met teruggaaf btw’ in. De volgende voorwaarden zijn dan aan de orde:

* De aangifte loonheffingen waarmee de teruggaaf btw wordt verrekend, is op tijd gedaan.
* Het aangiftetijdvak van de aangifte loonheffingen en het aangiftetijdvak van de btw-aangifte waarvoor de teruggaaf geldt, eindigen in dezelfde maand.
* Als het aangiftetijdvak van die btw-aangifte eindigt op 31 december, mag de werkgever ook nog verrekenen met de 12e vierwekenaangifte loonheffingen, ook als dat aangiftetijdvak eindigt in november.
* Er is geen sprake van andere openstaande belastingschulden.
* De werkgever doet het verzoek om verrekening uiterlijk op de uiterste aangiftedatum van de aangifte loonheffingen.

**Opgave 2.13**

1. Aangezien duidelijk is dat de directie van uitzendbureau Battel wanbeleid heeft gevoerd, kan de Belastingdienst een beroep doen op bestuurdersaansprakelijkheid, waardoor de bestuurders hoofdelijk aansprakelijk worden voor de niet afgedragen en aangegeven loonheffingen.
Daarnaast kan de Belastingdienst de inlenersaansprakelijkheid inroepen die rust op de inlenende werkgevers waarmee Battel zaken heeft gedaan. Deze kunnen zich echter disculperen door te wijzen op de gebrekkige administratie en het wanbeleid van de directie van Battel. De niet afgedragen en aangegeven loonheffingen zijn dan niet aan de inlenende werkgevers te verwijten.

2. Primair zijn dat de bestuurders van uitzendbureau Battel en in de tweede plaats de inlenende werkgevers waarmee uitzendbureau Battel zaken heeft gedaan.

**Opgave 2.14**

1. De rechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 31 december. De uitbetaling is pas in januari. In dit geval is sprake van loon over de jaargrens dat nog toegerekend kan worden aan de maand december. De betaling is afdwingbaar geworden per december.

2. Everhard Nielsen kan de datum uit dienst opnemen in de salarisadministratie, via de aangifte loonheffingen wordt de Belastingdienst geïnformeerd over de datum uit dienst van de heer Kasperen per 31 december.

3. Het loontijdvak van Lorraine is een kwartaal. Daarbij past een aangiftetijdvak van een maand het best.

4. De werkgever heeft in deze niet juist gehandeld aangezien hij over een loonheffingennummer beschikt. De werkgever moet dan aangifte loonheffingen doen. Omdat er in april geen werknemers in dienst zijn, doet de werkgever een nihilaangifte over de maand april.

**Opgave 2.15**

1. Het loontijdvak is het tijdvak waarover het loon wordt betaald. In geval van Lisette is dat een week.

2. Het aangiftetijdvak van Henk van der Stap is een maand. Dit betekent dat het weekloon voor de aangifte moet worden herrekend naar een maandloon.

3. Een loontijdvak is de periode waarover werkgever en werknemer het loon hebben afgesproken, zij kunnen zelf het loontijdvak bepalen. Dat kan bijvoorbeeld een week zijn. Het aangiftetijdvak is de periode waarover de inhoudingsplichtige aangifte doet. De inhoudingsplichtige mag ook zelf het aangiftetijdvak bepalen. Hierbij kan voor 4-wekenaangifte of maandaangifte worden gekozen.

**Opgave 2.16**

1. Voor de informatie die een werkgever van een werknemer heeft ontvangen voor de uitvoering van de loonheffingen heeft de werkgever een bewaartermijn van 5 jaar. Deze termijn gaat in op 1 januari volgend op het jaar waarin de werknemer uit dienst treedt (art. 28 LB jo. art. 7.5 Uitv.r. LB).

2. Voor de loonadministratie geldt voor de werkgever de algemene bewaarplicht van elke administratieplichtige. Dit is een termijn van 7 jaar. Deze termijn gaat in per 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarop de administratie betrekking heeft (art. 52 AWR, zie ook art. 20 BFB (Besluit fiscaal bestuursrecht)).

**Opgave 2.17**

1. Barry komt, weliswaar binnen dezelfde groep bedrijven, in dienst bij een nieuwe werkgever. De werkgever heeft de plicht een werknemer voor aanvang van de werkzaamheden te identificeren. Dus Barry heeft geen gelijk (art. 28 LB).

2. Als Barry niet meewerkt aan de identificatie, zal de werkgever het anoniementarief van 52% moeten toepassen. De loonheffingskorting is dan ook niet aan de orde.

3. Om de administratieve lasten te vereenvoudigen kan een groep werkgevers de Belastingdienst vragen om de groep aan te merken als samenhangende groep. Daarmee mogen administratieve gegevens op één plaats worden bewaard en hoeft bij uitwisseling van werknemers niet opnieuw de identiteit te worden vastgesteld (art. 27e LB).

4. Iedere werkgever binnen de groep moet wel separaat aangifte loonheffingen doen. Aangifte loonheffingen gebeurt per loonheffingsnummer.

**Opgave 2.18**

1. Dat mag. Er is geen verplichting om het aangiftetijdvak gelijk te stellen aan het loontijdvak. Consequentie is dat er 13 loontijdvakken zijn en slechts 12 aangiftetijdvakken. Als gevolg hiervan worden in een bepaald aangiftetijdvak (vaak in oktober) twee loontijdvakken verantwoord.

2. Ja. Een inhoudingsplichtige mag verschillende loontijdvakken hanteren. Er is geen verplichting om het loontijdvak voor alle personeelsleden gelijk te stellen.

3. Deta bv moet beschikken over het BSN van de AOW-gerechtigde werknemer. Ze hoeft niet te beschikken over de overige gegevens om de loonheffingen vast te stellen, mits de werknemer in Nederland woont en loon uit vroegere dienstbetrekking ontvangt, zoals de casus stelt.

**Opgave 2.19**

1. De inhoudingsplichtige moet de identiteit van de werknemer vaststellen aan de hand van een (omschreven) geldig identiteitsbewijs en een kopie hiervan in de loonadministratie opnemen (art. 28 Wet LB jo. art. 7.5 Uitv.reg. LB). Er is geen verplichting om een ‘verlopen’ identiteitsbewijs te vervangen door een nieuw exemplaar. Daarom zal de Belastingdienst geen gevolgen verbinden aan deze oude kopie.
De algemene administratieve bewaarplicht voor de loonadministratie is geregeld in art. 52 AWR.

2. HAH kan een verzuimboete tegemoetzien wegens het niet op de juiste wijze bewaren van of beschikken over de gegevens die nodig zijn voor de loonheffingen.

**Opgave 2.20**

1. Bij constatering van een anonieme werknemer kan de Belastingdienst het standpunt innemen dat de werknemer al minimaal 6 maanden in dienst is van de werkgever en over deze periode het loon heeft genoten dat is geconstateerd op het moment van controle (art. 30a Wet LB).

2. De premieheffing over het loon van een anonieme werknemer is geregeld in de Wfsv. De heffing bijdrage Zvw is geregeld in de Zvw. De regeling met betrekking tot de VCR-methode en het maximumpremie loon zijn dan niet aan de orde.

Ter info: zie art. 19 Wfsv, art. 42 Zvw en art. 26b Wet LB (artikelnummers werden niet gevraagd in de opgave).

3. De werkgever past dan de VCR-methode toe. Door de werking van de VCR-methode wordt dan alsnog rekening gehouden met het maximale premieloon c.q. bijdrageloon. Voor de loonheffing mag de werkgever binnen het kalenderjaar middels correctieberichten alsnog de tijdvaktabellen met de loonheffingskorting toepassen.