

S.V.B. Banko di Seguro Sosial

Berekening Loonsommen
Ziekte en ongevallenverzekering
I n s t r u c t i e

Inleiding

Het doel van deze instructie is een ieder, die zorg draagt voor de salarisadministratie, behulpzaam te zijn bij het bepalen van de loonsommen voor de aangifte van de premies ZV en OV door de werkgever.

Deze instructie bestaat uit twee delen.

Met behulp van Deel 1 kunt u bepalen wie ZV -verzekerd en wie OV -verzekerd is. Dit deel heeft u eenmaal per jaar nodig (peildatum). Deel 1 is verder een hulpmiddel bij het invullen van de mutatieformulieren (formulieren voor in dienst -, uit diensttredingen en mutaties), waarbij u moet bepalen wie voor ZV en wie voor OV is verzekerd. Deel 2 zult u maandelijks bij de maand aangifte kunnen raadplegen. Deel 2 is een instructie voor het berekenen van de loonsommem voor ZV en OV.

Aan deze instructie kunnen geen rechten worden ontleend. Bij geschillen zijn de Landsverordeningen van 1966, nr.14 en 15 bepalend.

DEEL 1

Bij het bepalen van wie verzekerd is voor ZV en wie voor OV onderkennen we de volgende stappen:

1 Stel vast wie werknemer is voor de SVB;

2 Ga na wat onder het loon verstaan wordt;

3 Bereken het loon;

4 Reken het loon om naar een dagloon;

5 Bepaal wie verzekerd is voor ZV en wie voor OV.

Per stap wordt vermeld wat u moet doen en welke informatie relevant is. Tevens wordt een aantal bijzondere gevallen aan de orde gesteld waarbij aangegeven wordt wat het beleid is van de SVB in de desbetreffende gevallen.

1 Stel vast wie werknemer is voor de SVB

Een werknemer is een ieder die voor een werkgever arbeid verricht. Uitzonderingen hierop zijn:

- de werknemer die persoonlijk in aangenomen werk arbeid verricht, maar door de SVB als werkgever is aangemerkt (dus ingeschreven is bij de KvK en de SVB);
- ouders en inwonende kinderen van de werkgever, tenzij er sprake is van een normaal dienstverband;

- huispersoneel;
- thuiswerkers;
- kapiteins en schepelingen op Nederlands-Antilliaanse zeeschepen;
- ambtenaren.

Voor enkele werknemers gelden speciale regels:

a) Losse arbeider

Dit is een werknemer die als regel geen twaalf achtereenvolgende dagen in dienst van een werkgever is (zon- en feestdagen niet meegerekend). Deze werknemer is uitsluitend verzekerd voor OV , niet voor ZV .

b) De werknemer met een loon dat hoger is dan het vastgestelde maximum dagloon

Deze werknemer valt niet onder de ZV maar wel onder de OV . Voor het berekenen van het dagloon verwijzen wij naar de stappen 2 en 3. Het maximum wordt jaarlijks aangepast, voor 2002 bedraagt deze Ang.173,46 bij een vijfdaagse werkweek en Ang.144,55 bij een zesdaagse werkweek.

c) Als degene die persoonlijk in aangenomen werk arbeid verricht en niet door de SVB als werkgever is of wordt aangemerkt, geholpen wordt door anderen, worden deze als werknemers van degene van wie het werk is aangenomen, aangemerkt.

d) Een thuiswerker is geen werknemer, tenzij er gewerkt wordt met door de wetgever aangewezen gevaarlijke stoffen. In dat geval is de thuiswerker via de opdrachtgever verzekerd tegen ongevallen.

Let op!:

- De directeur van een NV is ook een werknemer.
- De eigenaar van een eenmanszaak is geen werknemer.
- De echtgeno(o)t(e) van de eigenaar van een eenmanszaak kan niet diens werknemer zijn.

2 Ga na wat tot het loon behoort

Loon omvat ‘elke uitkering in welke vorm ook welke de arbeider als vergoeding voor zijn arbeid ten laste van zijn werkgever geniet, alsook ontvangsten van derden welke van invloed zijn op de voorwaarden der arbeidsovereenkomst behalve’:

- vergoeding voor overwerk;
- toeslag op het loon uit hoofde van AOV/AWW;
- sociale verzekeringspremies die ten laste van de werkgever komen;
- vergoedingen voor het tijdelijk verrichten van werkzaamheden, die niet tot het normale werk behoren;
- incidentele vergoedingen die bij uitzonderingen worden gegeven voor een buitengewone arbeidsprestatie.
- verplichte bijdrage van de werkgever in spaarfondsen.
- uitkering voor opleiding of studie van kinderen.
- gratificaties bij verjaardagen of ambtjubilea.
- kwijtschelding van leningen verstrekt door de werkgever.
- financiële voordelen uit geldleningen met een lage rent verstrekt door de werkgever.

- hetgeen ingevolge artikel 6, derde lid onderdelen d t/m h, van de Landsverordening op de loonbelasting 1976 P.B. 1975 no. 254 niet tot loon wordt gerekend.

De volgende **componenten** behoren onder andere tot het loon:

a) Componenten die in geld zijn uitgedrukt in de arbeidsovereenkomst:

- het overeengekomen loon per periode (uur, dag, week, quincena, maand), het zogenaamde basisloon;
- diverse toelagen en premies die behoren bij een bepaalde functie (bijvoorbeeld vuilwerkvergoeding, onregelmatigheidstoeslag en dergelijke):
- vakantie-uitkering;
- kindertoelage;
- bonus, gratificatie

b) Componenten die niet in geld uitgedrukt zijn:

- **loon in natura**

c) Componenten die variabel zijn:

- provisies, kommissies;
- fooien, trunkuitkering;
- winstuitkering, tantièmes;

- vergoedingen voor aangenomen werk

Kortom het loon omvat **alle in de arbeidsovereenkomst (mondeling of schriftelijk) overeengekomen uitkeringen of vergoedingen die de werknemer geniet voor het verrichten van arbeid**. Bovengenoemde opsomming is niet limitatief. Dit wil zeggen dat er ook andere componenten kunnen voorkomen, die niet hier genoemd zijn.

3)Bereken het loon

Enkele richtlijnen:

a)Componenten die in geld zijn uitgedrukt in de arbeidsovereenkomst:

Deze kunt u op eenvoudige wijze aan de hand van de arbeidsovereenkomst berekenen.

b)Componenten die niet in geld uitgedrukt zijn

Het loon in natura dient in geld uitgedrukt te worden. Voor de volgende onderdelen hanteert de SVB standaardbedragen:

- Ontbijt per dag:..... Ang. 2,50
- Lunch per dag:..... Ang. 2,50
- Avondmaaltijd per dag:..... Ang. 5,00
- Vrij woningen per maand:..... Ang.300,00
- Privé autogebruik: 15% v/d nieuwwaarde

c)Onderdelen die variabel zijn

Voor de variabele onderdelen moet u een schatting maken voor de periode die nog niet uitbetaald is. Het bedrag dat in de voorgaande maanden

uitgekeerd is, kan daarbij als uitgangspunt dienen, mits die maanden representatief zijn.

4) Reken het loon om naar een dagloon

Het is mogelijk dat er bij het berekenen van het loon onderdelen in verschillende periodes uitgedrukt zijn, zoals bijvoorbeeld het salaris per maand, de vrij kost per dag en de gratificaties per jaar. Al deze componenten moet u omrekenen naar een dagloon om vast te stellen of iemand al dan niet verzekerd is voor de ZV.

Voordat u deze omrekening maakt moet u eerst nagaan hoeveel het aantal uren per werkdag bedraagt (veelal 8) en hoeveel het aantal werkdagen per week bedraagt (veelal 5 of 6)

Wanneer het aantal uren per werkdag en/of het aantal werkdagen varieert, moet u op basis van ervaringscijfers (bijvoorbeeld het voorgaande jaar) een gemiddelde bepalen.

In tabel 1 wordt weergegeven hoe een bepaalde periode ongerekend moet worden naar een bedrag per dag (een dagloon):

TABEL 1

Omrekentabel: periode, naar bedrag per dag (dagloon)

Bedrag per uur	×	het aantal uren per werkdag	= Looncomponent per dag
Bedrag per dag	×	1	= Looncomponent per dag
Bedrag per week	×	1 (aantal werkdagen per week)	= Looncomponent per dag
Bedrag per Quincena	×	26 (aantal werkdagen per week ×52)	= Looncomponent per dag

Bedrag per maand	×	3	= Looncomponent per dag
		(aantal werkdagen per week ×13)	
Bedrag per jaar	×	1	= Looncomponent per dag
dag		(aantal werkdagen per week ×52)	
Totaal	=		Dagloon

Tel nu de verschillende onderdelen bij elkaar op. Dit resulteert in het dagloon.

Voorbeeld: (zie tabel 2)

Een werknemer verdient een loon van Ang.1.000 per quincena, hij geniet ‘vrije woning zonder kost’, hij heeft een vakantie-uitkering van 8 % en een jaarlijkse gratificatie van Ang.2.400. Deze werknemer heeft een werkdag van 8 uur en werkt 5 dagen per week. Wat is het dagloon van deze werknemer?

TABEL 2

COMPONENT	PERIODE	BEDRAG	OMREKENING	BEDRAG PER DAG
Salaris	quincena	1000,00	×26: (5×52)	100,00
Vrije inwoning 13,85	maand	300,00	× 3: (5×13)	
Vakantieuitkering	jaar	8%×1000,00×26	× 1: (5×52)	8,00
Gratificatie	jaar	2.400,00	× 1: (5×52)	9,23
Dagloon				131,08

5 Bepaal wie verzekerd is voor ZV en wie voor OV

ZV-verzekerd zijn alle werknemers, die gelijk of minder verdienen dan de loongrens (Ang.173,46 per dag bij een vijfdaagse werkweek en Ang.144,55 per dag bij een zesdaagse werkweek. Deze bedragen gelden voor 2002 en worden jaarlijks aangepast).

OV-verzekerd zijn alle werknemers.

Wanneer de werknemer ZV verzekerd is bij de SVB, dan zijn diens gezinsleden ook verzekerd tegen ziektekosten. Op het loon van alle werknemers die ZV verzekerd zijn bij de SVB, wordt 2,1% ingehouden voor het meeverzekeren van gezinsleden, ongeacht het aantal gezinsleden dat de betreffende werknemer heeft.

Peildatum:

Aan de hand van het loon op deze datum wordt bepaald wie het komende kalenderjaar verzekerd is tegen ziektekosten. Zodra de werknemer van werkgever verandert of voor het eerst of opnieuw in dienst treedt, zal zijn nieuwe werkgever het dagloon op het moment van indiensttreding bepalen om vast te stellen of de werknemer ZV verzekerd is.

Belangrijk!

Het dagloon dat een werknemer op 1 november (peildatum) had, moet u vergelijken met de loongrens van het komende kalenderjaar. Wanneer het dagloon niet hoger is dan de loongrens, dan is de werknemer het komende kalenderjaar verzekerd voor ZV, ongeacht of de werknemer na 1 november wegens een loonsverhoging boven de loongrens uitkomt. Indien het dagloon op 1 november hoger is dan de loongrens van het komende kalenderjaar, dan is de werknemer het komende kalenderjaar uitsluitend voor OV verzekerd.

DEEL 2

Bij het maandelijks invullen van de loonsom op het aangifteformulier onderkennen we de volgende stappen:

1a) Ga na wie op de peildatum of bij latere indiensttreding verzekerd is voor ZV (én OV);

1b) Ga na wie op de peildatum of bij latere indiensttreding uitsluitend verzekerd is voor OV;

2)- Bepaal voor groep 1a het gedurende de afgelopen maand verloonde bedrag per werknemer voor ZV en OV.

Bepaal voor groep 1b het gedurende de afgelopen periode verloonde bedrag per werknemer voor OV.

3) Tel de verloonde bedragen bij elkaar op, voor ZV apart, voor OV apart en vul ze in op het aangifteformulier.

4) Bijzonder gevallen bij het berekenen van het loon.

1a) Ga na wie op de peildatum of bij latere indiensttreding verzekerd is voor ZV (én OV)

Zie punt 5 van deel 1

1b) Ga na wie op de peildatum of bij latere indiensttreding uitsluitend verzekerd is voor OV;

Zie punt 5 van deel 1

2) – Bepaal voor groep 1a het gedurende de afgelopen periode verloonde bedrag per werknemer voor ZV en OV.

**- - Bepaal voor groep 1b het gedurende de afgelopen periode
verloonde
bedrag per werknemer voor OV.**

Ga voor de afgelopen maand na hoeveel loon er betaald is aan mensen die ZV- verzekerd zijn en mensen die OV- verzekerd zijn. Houdt bij de berekening rekening met loon in natura, bonussen, vakantie-uitkering, gratificaties, en dergelijke en ook met overige (variabele) componenten,

zoals commissies, fooien en trunk, die in de betreffende maand zijn uitbetaald. Tel het loon van alle ZV-verzekerden en OV-verzekerden elk afzonderlijk op. Neem voor de OV-verzekerden die meer dan de loongrens verdienen het maximale bedrag van Ang.3.785,60 per maand (SVB-loongrens 2002) mee.

Let op:

- Het kan voorkomen dat iemand die ZV-verzekerd is door bijzondere omstandigheden in een bepaalde maand uitkomt boven de loongrens. Een voorbeeld hiervan is het uitbetalen van vakantiegeld. In dit geval moet u het volle verloonde bedrag in die maand meenemen in het loon ZV (zie casus 2).
- Wanneer iemand na de peildatum meer gaat verdienen dan de loongrens, dan wordt hij meegenomen in de aangifte tot de loongrens, dit is Ang. 3.785,60 per maand (zie casus 3).

Kortom op de peildatum (of de datum van indiensttreding) wordt bepaald of iemand ZV-verzekerd is. Daarna wordt voor ZV-verzekerden het gedurende elke maand verloonde bedrag meegenomen, tot een maximum van Ang.45.427,20 per jaar (12 maanden maal Ang. 3.785,60).

Hieronder volgen een aantal voorbeelden.

Casus 1:

Werknemer 1 heeft een inkomen van Ang.1500 per maand bij een 5-daagse werkweek. Op de peildatum heeft u vastgesteld dat deze werknemer het komend jaar verzekerd is voor ZV en OV. Voor welk bedrag moet hij meegenomen worden voor de ZV en de OV in de maandaangifte ?

Antwoord:

Hij wordt voor Ang.1.500 meegenomen in de loonsom ZV en in de loonsom OV.

Casus 2:

Werknemer 2 komt na de peildatum in dienst op 1 januari. Hij heeft een loon van Ang.2.000 per maand en een 5 –daagse werkweek. Naast zijn

maandloon krijgt hij alleen nog een vakantie- uitkering van 8 % die in mei uitgekeerd wordt.

- 1) 1) Is deze werknemer verzekerd voor ZV en OV?
- 2) 2) Hoeveel bedraagt zijn loon ZV en zijn loon OV in april en hoeveel in mei?

Antwoord:

- 1) 1) *Deze werknemer heeft een dagloon van Ang.99,69(2.000×3): (5×13)=92,31 plus 8% vakantie-uitkering= 99,69]. Hij is dus zowel ZV als OV verzekerd.*
- 2) In april wordt hij meegenomen in het loon ZV en het loon OV voor Ang.2.000. In de maand mei krijgt hij zijn vakantie-uitkering van Ang.1.920 (2.000×12×8%). Zijn totale loon in mei bedraagt Ang.3.920 (2.000+1.920). Hij wordt voor dit bedrag meegenomen in het loon ZV en het loon OV. (op jaarbasis bedraagt zijn loon ZV en het loon OV Ang.25.920, zijnde 12×2.000+1.920), hetgeen lager is dan het jaarmaximum van Ang.45.427,20.

Casus 3:

Werknemer 3 heeft op de peildatum een loon van Ang.3.600 per maand en een 5-daagse werkweek. Op 1 mei 2001 krijgt hij een loonsverhoging van Ang 350, waardoor hij een loon van Ang 3.950 per maand krijgt. Hoeveel bedraagt zijn loon ZV en zijn loon OV in april en in mei?

Antwoord:

Werknemer 3 had op de peildatum een dagloon van Ang 166,15

(3.600×3)

_____ hetgeen lager is dan de loongrens van Ang 173,46

(5×13)

Hij is dus ZV en OV verzekerd. In april bedraagt zijn loon ZV en OV Ang 3.600. In mei wordt het bedrag van Ang. 3.785,60 (het maximum) voor ZV en OV meegenomen.

Casus 4:

Weknemer 4 heeft op de peildatum een loon van Ang 3.950 per maand en een 5-daagse werkweek. Op de peildatum heeft hij dus een dagloon boven de loongrens van Ang 182,31 ($4.000 \times 3 : (5 \times 13)$). Hoeveel bedraagt het volgend jaar zijn loon Zv en OV?

Antwoord:

Werknemer 4 is dus alleen OV verzekerd. Zijn loon ZV is nihil, zijn loon OV is Ang 3.785,60 (het maximum).

In tabel 3 wordt weergegeven hoe het bedrag is berekend dat de werkgever invult op zijn aangifteformulier als loon ZV en loon OV, indien hij in de maand mei alleen de bovenstaande vier werknemers in dienst had.

TABEL 3

Werknemer	ZV-verzekerd	Verloonde Bedrag in mei	Loon ZV	Loon OV
1 (loon)	ja	1.500,00	1.500,00	1.500,00
2 (loon + vak. Uit)	ja	3.920,00	3.920,00	3.920,00
3 (loon)	ja	3.950,00	3.785,60	3.785,60
4 (loon)	nee	4.000,00	0.000,00	3.785,60
Loonsom			9.205,60	12.991,20

In de praktijk zullen de meeste gevallen overeenkomen met werknemer 1 en werknemer 4.

3) Tel de verloonde bedragen op en vul ze in op het aangifteformulier

De wijze waarop dit geschied blijkt uit het bovenstaande voorbeeld van de werkgever met 4 werknemers.

4) Bijzondere gevallen bij het berekenen van het loon

Voor 'bijzondere gevallen' die zich in de praktijk redelijk vaak voordoen zullen richtlijnen gegeven worden hoe te handelen, zodat dit op uniforme wijze geschiedt.

De volgende 'bijzondere gevallen' worden aan de orde gesteld:

a) Uitzendkrachten

Een uitzendkracht is een werknemer van het uitzendbureau. Het uitzendbureau moet de verschuldigde premies afdragen. Het loon om te toetsen of iemand ZV -verzekerd is, wordt gebaseerd op het loon op de peildatum (of het moment van indiensttreding als dit op een later tijdstip is.

Het loon voor loonderving wordt gebaseerd op het loon dat de uitzendkracht verdiende op het moment dat hij arbeidsongeschikt werd.

Wanneer een uitzendkracht een contract heeft voor een bepaalde tijd, wordt loonderving uitbetaald tot het einde van het contract. Wanneer er geen termijn aan het contract zit, wordt hij of zij uitbetaald tot een periode van maximaal zes maanden. Als er geldige redenen zijn om aan te nemen dat het contract in de praktijk eerder zou zijn beëindigd, wordt de periode waarover loonderving wordt uitgekeerd hieraan aangepast. Een voorbeeld hiervan is iemand die als uitzendkracht in de horeca werkzaam is en waarbij het normaal is dat aan het einde van het seizoen het contract met de uitzendkrachten opgezegd wordt.

b) Parttimers

Bij parttimers onderscheiden we de volgende groepen:

- werknemers die **elke dag een vast aantal uren** werken, waarbij het aantal uren minder is dan het normale aantal werkuren per dag. Deze werknemers worden op dezelfde wijze behandeld als werknemers die full-time werken. Hun dagloon wordt bepaald, waarna beoordeeld wordt of iemand wel of niet verzekerd is. Het dagloon is gebaseerd op het aantal uren dat zij maken. Het wordt niet herleid tot 8 uur, dus het aantal uren maal het uurloon.
- werknemers die volgens een vast patroon bepaalde dagen van de werkweek werken en ander wekdagen niet. Het dagloon van de dagen

waarop gewerkt wordt, is bepalend voor het wel of niet verzekerd zijn. Wanneer iemand arbeidsongeschikt (AO) wordt, zal de SVB informeren op welke dagen hij werkt. Is hij arbeidsongeschikt op een dag waarop hij normaal zou werken, dan krijgt hij een uitkering gebaseerd op het dagloon. Indien hij arbeidsongeschikt is op een dag waarop hij normaal **niet** zou werken, ontvangt hij niets.

- werknemers die niet volgens een vast patroon werken, bijvoorbeeld bewakers en horeca-werknemers. Voor parttimers met onregelmatige werktijden wordt een schatting gemaakt van het gemiddelde aantal uren dat iemand per week werkt en het loon dat betaald wordt. Het weektotaal wordt herleid tot een dagloon, hetgeen de basis voor het toetsen of iemand al dan niet verzekerd is. Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is, wordt op basis van het dagloon de te betalen loonderving bepaald.

-
c) Werknemer heeft twee werkgevers:

	<u>Bedrijf A</u>	<u>Bedrijf B</u>	<u>TOTAAL</u>	
Loon 01-11-00 werknemer Y:	2.600	1300	3.900	(boven grens)
Loon 01-11-00 werknemer Z:	2.500	1000	3.500	(beneden grens)

-
Werknemer Y is verzekerd voor alleen ongevallen en wel bij beide bedrijven.
Werknemer Z is verzekerd voor ziekte en ongevallen, bij Beide bedrijven en gedurende het hele jaar 2002. Loonderving is betaald aan beide bedrijven.

d) Afwijken tussen de schattingen vooraf en de werkelijkheid bij de variabele componenten

We onderscheiden de volgende situaties:

1) 1) Schatting beneden de loongrens, de werkelijkheid erboven

Op basis van de schatting op de peildatum zijn de ziektekosten vergoed en is er loonderving betaald. Er moet dus ZV-premie betaald worden, ook al blijkt het loon uiteindelijk boven de grens uit te komen. Er wordt premie betaald over het maximum bedrag, de loongrens.

2) 2) Schatting en werkelijkheid onder de loongrens

Zolang de schatting en de werkelijkheid niet veel afwijken zal er geen actie volgen. Wanneer er sprake is van grote afwijkingen zal de SVB onderzoeken of er sprake is van opzet. Met name indien de schatting (waarop de loonderving gebaseerd wordt) aanzienlijk hoger is dan de werkelijkheid (waarover premie betaald wordt).

3) 3) Schatting en werkelijkheid boven de loongrens

Het feit dat zij afwijken heeft geen invloed op de OV-uitkeringen die gedaan worden noch op het bedrag dat geheven wordt. Afwijkingen zijn derhalve irrelevant.

4) 4) Loonsverhogingen met terugwerkende kracht

In de wet is expliciet opgenomen dat loonsverhoging met terugwerkende kracht buiten beschouwing gelaten worden, zowel voor de loonderving als voor de aangifte. Het wordt meegenomen vanaf het tijdstip dat de verhoging is uitbetaald.

Voor meer informatie kunt u bellen naar de SVB en vragen naar de Balie Aangifte.

SVB Curaçao tel. 434 4000

SVB Bonaire tel. 717-2880

SVB St. Maarten tel. 5466782