



acmo

ACCOUNTANTS + BELASTINGADVISEURS

NIEUWSBRIEF

LOONSPECIAL 2021



In deze uitgave:

Coronamaatregelen - Loonheffingen - Arbeidsrecht - Subsidies
Vakantiedagen - Varia - Tarieven en bedragen 2021

Inleiding

Het jaar 2020 heeft in het teken gestaan van Corona. Voor werkgevers en werknemers heeft de (gedeeltelijke) lockdown meer of minder invloed gehad. Ook in 2021 hebben we nog te maken met maatregelen ter bestrijding van de pandemie.

In de **Loonspecial 2021** besteden we daarom aandacht aan de maatregelen die voor u als werkgever met personeel van belang zijn. Uiteraard komen ook de wijzigingen op het gebied van loonheffingen per 1 januari 2021 aan de orde en hebben we de belangrijkste tarieven en percentages, zoals die gelden per 1 januari 2021, opgenomen.

Heeft u naar aanleiding van deze nieuwsbrief vragen, aarzel dan niet om contact met ons op te nemen.



Loonspecial 2021

Coronamaatregelen	3
Loonheffingen	6
Arbeidsrecht	10
Subsidies	11
Vakantiedagen	12
Varia	13
Tarieven en bedragen 2021	14

Coronamaatregelen

Eén van de maatregelen ter bestrijding van de gevolgen van de coronacrisis die het kabinet in 2020 heeft genomen is de invoering van de subsidieregeling NOW (Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid). Deze regeling vervangt de buiten werking gestelde faciliteit voor deeltijd-WW. Uit de overige maatregelen rondom corona hebben wij een selectie gemaakt van die maatregelen, die voor u als werkgever van belang zijn.

NOW

De NOW is inmiddels bezig aan de derde tranche. Deze lijkt sterk op zijn voorgangers, maar wijkt op een aantal punten daarvan af. Nog altijd is de NOW een loonkostensubsidie voor werkgevers die geconfronteerd worden met een omzetzijding van ten minste 20% als gevolg van de coronacrisis. De NOW-3 geldt voor de periode van 1 oktober 2020 tot 1 juli 2021. De NOW-3 geldt voor werknemers die verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. De regeling geldt niet voor de dga. In de NOW-3 krijgen werkgevers de ruimte om de loonsom enigszins te laten dalen zonder gevolgen voor de hoogte van het subsidiebedrag.

Tijdvakken

De totale duur van de NOW-3 is in drie tijdvakken verdeeld. Het eerste tijdvak liep van 1 oktober tot en met 31 december 2020. In dit tijdvak bedroeg de maximale subsidie 80% van de loonsom en kon de loonsom met 10% dalen. Het tweede tijdvak loopt van 1 januari tot en met 31 maart 2021. De maximale vergoeding bedraagt ook in dit tijdvak 80%, terwijl de loonsom met 10% mag dalen. In het derde tijdvak van 1 april tot en met 30 juni 2021 bedraagt de subsidie maximaal 60% van de loonsom en mag de loonsom met 20% dalen. Als voorwaarde voor subsidie geldt een omzetverlies van 20% of meer in het eerste en tweede tijdvak van de NOW-3. In het derde tijdvak geldt een minimaal omzetverlies van 30% als voorwaarde voor subsidie. In het derde tijdvak geldt bovendien dat de subsidie wordt beperkt door bij het in aanmerking te nemen loon uit te gaan van eenmaal het maximum dagloon (€ 4.845 per maand in 2021) in plaats van tweemaal het maximum dagloon (in 2020 € 9.538 per maand).

Hoogte subsidie gerelateerd aan omzetzijding

Voor de loonsom is het loon voor de sociale verzekeringen uit tegenwoordige dienstbetrekking het uitgangspunt. Werkgeverspremies, werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag worden gecompenseerd door een opslag van 40%. Het loon boven het plafond van twee resp. één keer het maximumdagloon per maand komt niet voor subsidie in aanmerking. De maximale subsidie wordt uitbetaald bij een omzetzijding van 100%. Is de omzetzijding lager, dan wordt de subsidie evenredig lager vastgesteld.

Vaststelling omzetzijding

De wijze van het berekenen van de omzetzijding is gelijk aan de NOW-1 en 2. De omzetzijding wordt bepaald door een kwart van de omzet van 2019 te vergelijken met de omzet in een door de werkgever te kiezen periode van drie maanden. Per tijdvak kan worden aangegeven over welke periode de omzetzijding moet worden berekend. De startdatum ligt altijd op de eerste van een



kalendermaand binnen het betreffende tijdvak. Als er een aanvraag is ingediend voor de NOW-2 en de subsidie is verleend, moet de periode van omzetzijding voor het eerste tijdvak van de NOW-3 aansluiten op de periode van omzetzijding waarvoor in de NOW-2 subsidie is aangevraagd. Als onder de NOW-3 subsidie wordt aangevraagd voor opeenvolgende tijdvakken, dienen de omzetzijdingperiodes op elkaar aan te sluiten. Voor een op 1 januari 2019 nog niet bestaande werkgever geldt een afwijkende omzetzijding.

Korting

De onder de NOW-2 geldende korting van 5% op het subsidiebedrag bij bedrijfseconomisch ontslag is vervallen onder de NOW-3. Anders dan onder de NOW-2 geldt onder de NOW-3 niet meer dat 100% van het loon van een werknemer, die wordt ontslagen om bedrijfseconomische redenen, voor de gehele subsidieperiode in mindering wordt gebracht op de subsidie. De werkgever ontvangt onder de NOW-3 subsidie over de loonkosten die hij tijdens de subsidieperiode heeft zolang een werknemer in die periode in dienst is. Nieuw is een inspanningsverplichting voor de werkgever om werknemers die afvloeien naar nieuw werk te begeleiden. Aan werkgevers die aantoonbaar niet aan de verplichting tot begeleiding van werk naar werk hebben voldaan kan een sanctie worden opgelegd. Deze bestaat uit een korting van 5% op het subsidiebedrag, die wordt toegepast als de werkgever geen contact heeft gezocht met het UWV in het kader van begeleiding van werk naar werk. Ook onder de NOW-3 geldt een verbod op het uitkeren van dividend of bonussen en op de inkoop van eigen aandelen. In het eerste tijdvak van de NOW-3 geldt dit verbod voor 2020. In het tweede en derde tijdvak van de NOW-3 geldt dit voor 2021.

Coronamaatregelen (vervolg)



Voorschotten

Het UWV betaalt per tijdvak in drie termijnen een voorschot uit van 80% van de berekende subsidie. Gegevens over de loonsom baseert het UWV op de polisadministratie over de maand juni 2020. Als de loonsom in een van de tijdvakken meer dan het toegestane percentage is gedaald, wordt de subsidie lager vastgesteld op het te veel gedaalde deel. Als de loonsom in het tijdvak van 1 oktober tot en met 31 december 2020 met 20% is gedaald, is de loonsom met 10% 'te veel' gedaald. De subsidie wordt alleen over die 10% lager vastgesteld en niet over de gehele daling van 20%. Voor elke euro die de loonsom te veel is gedaald ten opzichte van de referentieperiode, ontvangt de werkgever 80 of 60 cent minder subsidie, afhankelijk van de tranche.

Formule hoogte subsidie

De hoogte van de subsidie wordt bepaald aan de hand van de volgende formule: $A \times B \times 3 \times 1,4 \times 0,8$ (resp. 0,6). In deze formule staat **A** voor het percentage omzetzijding en **B** voor de loonsom over maart. De factor **3** hangt samen met het aantal maanden waarvoor subsidie wordt verleend. De factor **1,4** betreft de opslag voor werkgeverspremies en de factor **0,8** de maximale bijdrage van 80%. De factor 0,8 geldt voor het eerste en het tweede tijdvak. Voor het derde tijdvak is de factor **0,6**. De in de NOW-1 geldende boete op ontslag om bedrijfseconomische redenen is vervallen, behoudens bij ontslag van twintig of meer werknemers. De boete bedraagt 5% van de ontvangen subsidie. De boete vervalt als er een akkoord over de ontslagaanvraag is tussen werkgever en vakbonden of een vertegenwoordiging van werknemers.

Definitieve vaststelling achteraf

Na afloop van de periode waarover de NOW is toegekend dient de werkgever vaststelling van de subsidie aan te vragen. Als de subsidie hoger is dan € 125.000 of als het voorschot hoger is dan € 100.000 moet bij de aanvraag een accountantsverklaring worden meegestuurd. Als een accountantsverklaring nodig is

geldt een termijn van 38 weken om de vaststelling aan te vragen. Binnen 52 weken na ontvangst van deze aanvraag stelt het UWV de definitieve subsidie vast. Bij de definitieve vaststelling van de subsidie wordt rekening gehouden met een eventueel opgetreden daling van de loonsom over de maanden maart tot en met mei ten opzichte van de loonsom over de referentiemaand.

Aanvraagperiode

Aanvragen voor het eerste tijdvak is niet meer mogelijk. Voor het tweede tijdvak is aanvragen mogelijk van 15 februari tot en met 14 maart 2021. Voor het derde tijdvak kan subsidie worden aangevraagd van 17 mei tot en met 13 juni 2021. De vaststelling van de subsidie kan voor de drie tijdvakken worden aangevraagd vanaf 1 september 2021. Voor ieder tijdvak, waarvoor een werkgever subsidie heeft ontvangen, moet afzonderlijk een aanvraag om vaststelling worden gedaan.

Voorwaarden

Een bedrijf, dat een subsidie van ten minste € 125.000 of een voorschot van ten minste € 100.000 heeft ontvangen, mag geen winstuitkering aan aandeelhouders doen, geen bonussen aan het bestuur en de directie uitkeren en geen eigen aandelen inkopen. Afhankelijk van het tijdvak geldt het verbod voor het jaar 2020 of het jaar 2021. Voor concerns die hun omzetzijding op werkmataatschappijniveau willen berekenen gold deze voorwaarde al voor de NOW-1, ongeacht de hoogte van het voorschot of de subsidie.

De werkgever verplicht zich verder om:

- de subsidie uitsluitend aan te wenden voor de betaling van loonkosten;
- de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de werknemers te informeren over de subsidieverlening;
- werknemers te stimuleren om deel te nemen aan een ontwikkeladvies of aan scholing;
- alle voor de vaststelling van de subsidie van belang zijnde gegevens op controleerbare wijze in de administratie vast te leggen;
- loonaangifte te doen op de voorgeschreven momenten;
- na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een definitieve opgave van de omzetzijding te verstrekken.

Toepassing van de NOW bij concerns

Voor concerns bestaande uit meerdere vennootschappen geldt de eis van het omzetverlies voor het gehele concern. Bij concerns met minder dan 20% omzetverlies kunnen individuele werkmataatschappijen subsidie voor hun loonkosten aanvragen op basis van de eigen omzetzijding. Hieraan zijn extra voorwaarden verbonden. Deze voorwaarden zijn:

- de werkmataatschappij moet een rechtspersoon zijn;
- de werkmataatschappij moet een overeenkomst hebben met de vakbonden of de werknemersvertegenwoordiging over werkbehoud; en
- de werkmataatschappij mag geen personeels-bv zijn.

Invordering

Uitstel van betaling van belastingen

De regeling voor bijzonder uitstel van betaling van belastingen voor ondernemers is tijdelijk versoepeld. De regeling geldt voor aanslagen inkomstenbelasting, vennootschapsbelasting, omzetbelasting, loonheffingen, kansspelbelasting, assurantiebelasting, verhuurderheffing, milieubelastingen en accijnzen. De dividendbelasting is uitgezonderd van de versoepelde uitstelregeling omdat het uitkeren van dividenden de liquiditeitspositie van bedrijven verzwakt. Het versoepelde uitstelbeleid houdt in dat de Belastingdienst op verzoek automatisch uitstel van betaling tot uiterlijk 1 april 2021 verleent. Het uitstel geldt ook voor belasting-schulden die (zijn) ontstaan in de periode waarvoor uitstel is verleend. Tot en met 31 maart 2021 kan verlenging van een eerder verleend bijzonder uitstel worden aangevraagd. Ook verlengd uitstel van betaling eindigt uiterlijk op 31 maart 2021. Na afloop kunnen ondernemers een terugbetalingsregeling treffen met de Belastingdienst. Standaard hanteert de Belastingdienst een terugbetaaltermijn van 36 maanden, ingaande op 1 juli 2021.

G-rekening

Een g-rekening is een geblokkeerde bankrekening waarmee de loonheffing en de btw aan de Belastingdienst worden betaald. Een g-rekening kan worden gedeblokkeerd bij overschotten op de rekening. Nu is het ook mogelijk om de g-rekening vrij te geven tot het bedrag waarvoor bijzonder uitstel van betaling is verleend. Een instructie voor het aanvragen van de deblokering is op de website van de Belastingdienst geplaatst.



Loonheffingen

Vaste vergoedingen

Werkgevers hoeven vaste reiskostenvergoedingen van werknemers in 2020 niet aan te passen of tot het loon te rekenen als de werknemer door thuiswerken een gewijzigd reispatroon heeft. De werkgever mag blijven uitgaan van het reispatroon waarop de vergoeding gebaseerd is. Ook andere vaste vergoedingen kunnen gedurende 2020 ongewijzigd worden doorbetaald zonder fiscale gevolgen. Dit geldt niet voor de 30%-regeling.

De goedkeuring voor vaste reiskostenvergoedingen is verlengd tot 1 februari 2021. In januari 2021 wordt deze regeling opnieuw geëvalueerd.

Gebruikelijk loon

Dga's, van wie de bv door de coronacrisis met een omzetzaling wordt geconfronteerd, mogen uitgaan van een lager gebruikelijk loon dan volgens de wettelijke regeling. De toegestane verlaging staat in verhouding tot de omzetzaling, volgens onderstaande berekening:

$$\text{Gebruikelijk loon 2020} = \frac{(\text{gebruikelijk loon 2019}) \times (\text{omzet eerste vier maanden 2020})}{(\text{omzet eerste vier maanden 2019})}$$

De rekening-courantschuld aan de bv of het dividend mogen niet toenemen ter compensatie van het lagere gebruikelijk loon. Wanneer de dga feitelijk meer loon heeft genoten dan berekend, dan geldt dat hogere loon. De goedkeuring geldt niet voor zover de omzet in 2019 of 2020 beïnvloed is door andere bijzondere oorzaken dan de coronacrisis.

Grensarbeiders

Grensarbeiders, die gedurende de coronacrisis thuiswerken of thuis zitten met behoud van loon, kunnen te maken krijgen met een verschuiving van het heffingsrecht over een deel van hun inkomen van werk- naar woonstaat. Met Duitsland en België is overeengekomen dat thuiswerkdagen van grensarbeiders in loondienst tot en met 31 maart 2021 worden behandeld als werkdagen in de werkstaat. Het op de thuiswerkdagen betrekking hebbende deel van het inkomen dient dan wel in de werkstaat te worden belast. Loondoorbetaling gedurende tijdelijke inactiviteit wordt behandeld alsof de grensarbeider normaal heeft gewerkt. In Duitsland werkende grensarbeiders kunnen Duitse inkomensondersteuning krijgen in de vorm van een netto uitkering. Als het totaal van Duitse uitkeringen in een kalenderjaar maximaal € 15.000 bedraagt, mag Nederland hierover belasting heffen. Nederland stelt Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld en Arbeitslosengeld als gevolg van coronamaatregelen vrij van belasting. Deze vrijstelling (met progressievoorbehoud) geldt van 11 maart 2020 tot en met 31 maart 2021.

Loonheffingen

Werkkostenregeling

De werkkostenregeling houdt in dat alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers worden gezien als loon. De werkkostenregeling kent enkele gerichte vrijstellingen. Daarnaast is er een vrije ruimte. De vrije ruimte geeft werkgevers de mogelijkheid om belastingvrij vergoedingen of verstrekkingen te doen aan werknemers.

In 2021 bedraagt de vrije ruimte voor de werkkostenregeling per inhoudingsplichtige 1,7% van de fiscale loonsom tot en met € 400.000 en 1,18% voor het meerdere van de loonsom. Voor het jaar 2020 bedroeg de vrije ruimte over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom 3%. Over het meerdere bedroeg de vrije ruimte in 2020 1,2%.

Verruiming gerichte vrijstelling studie en opleiding

Er is een gerichte vrijstelling voor vergoedingen en verstrekkingen voor kwalificerende scholing. Als een werknemer binnen de voorwaarden voor de gerichte vrijstelling scholing volgt, dan zijn hierover geen loonheffingen verschuldigd. Een inhoudingsplichtige kan voor een ex-werknemer in de regel geen gebruik maken van de gerichte vrijstelling voor scholing omdat sprake is van 'vroegere arbeid'. Door de coronacrisis wordt het belang van scholing nog meer benadrukt. De gerichte vrijstelling voor scholing geldt daarom vanaf 1 januari 2021 ook bij vergoedingen en verstrekkingen voor scholing die voortvloeien uit vroegere arbeid. De verruiming ziet op vergoedingen en verstrekkingen voor het volgen van een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen. Hiermee vallen vergoedingen en verstrekkingen aan de werknemer van wie afscheid is of wordt genomen ook onder de reikwijdte van de gerichte vrijstelling voor een opleiding of studie, voor zover dat niet al mogelijk is. De verruiming ziet niet op vergoedingen en verstrekkingen voor

onderhoud en verbetering van kennis en vaardigheden van de dienstbetrekking. De verruiming van de vrijstelling geldt als de inhoudingsplichtige aan de (ex-)werknemer scholingskosten wil vergoeden, bijvoorbeeld als onderdeel van een sociaal plan. De verruiming heeft niet als doel om iets te wijzigen aan de bestaande mogelijkheden, zoals de mogelijkheid om al eerder tijdens het dienstverband gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Door de verruiming kan de werknemer die een scholingsbudget heeft en dit ook nog mag gebruiken nadat het dienstverband is afgelopen – als hij bij werkloosheid bijvoorbeeld zelfstandige is geworden of bij een andere inhoudingsplichtige werkt – met dat scholingsbudget vrijgestelde scholing volgen. De Belastingdienst zal op dezelfde manier beoordelen of sprake is van een opleiding of studie die wordt gevolgd met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning als op dit moment gebeurt wanneer sprake is van tegenwoordige arbeid.

Bijzondere waarderungen

Er gelden bijzondere waarderungen voor:

- maaltijden op de werkplek: € 3,35 voor zowel ontbijt, lunch als diner;
- huisvesting en inwoning op de werkplek: € 5,70 per dag;
- door de werkgever verzorgde kinderopvang: het aantal uren kinderopvang maal de maximale uurprijs van € 8,46.

Transitievergoeding

Werkgevers moeten een transitievergoeding betalen aan werknemers van wie de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is geëindigd of niet is voortgezet. De maximale transitievergoeding in 2021 bedraagt € 84.000 (2020: € 83.000) of een jaarsalaris indien dat hoger is dan € 84.000. In een aantal gevallen komt de werkgever in aanmerking voor compensatie van de betaalde transitievergoeding. Het UWV is de uitvoerende instantie van de compensatieregeling.

Op 1 april 2020 is de compensatieregeling bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid in werking getreden. Met ingang van 1 januari 2021 kunnen kleine werkgevers compensatie aanvragen van de bij bedrijfsbeëindiging als gevolg van pensionering of overlijden van de werkgever betaalde transitievergoeding bij het UWV. Een kleine werkgever heeft minder dan 25 werknemers. Om voor compensatie in aanmerking te komen moet er voor ten minste één van de werknemers door het UWV een ontslagvergunning zijn verleend wegens bedrijfsbeëindiging. Compensatie wegens pensionering van de werkgever kan alleen als de werkgever de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Alleen transitievergoedingen die na 1 januari 2021 worden betaald kunnen worden gecompenseerd.

De aangekondigde compensatiemogelijkheid bij bedrijfsbeëindiging vanwege ziekte van de werkgever is nog niet in werking getreden.





Bijtelling privégebruik auto van de zaak

Met ingang van 1 januari 2021 wijzigt de bijtelling voor nieuwe auto's van de zaak zonder CO₂-uitstoot. Voor auto's zonder CO₂-uitstoot met een datum van eerste toelating op of na 1 januari 2021 geldt een verlaagde bijtelling van 12% over de eerste € 40.000 van de cataloguswaarde. Voor het deel van de cataloguswaarde boven € 40.000 geldt de algemene bijtelling van 22%.

Voor waterstofauto's en elektrische auto's met geïntegreerde zonnepanelen geldt de verlaagde bijtelling voor de volledige cataloguswaarde. De voor aandrijving benodigde energie van de zonnecelauto moet worden opgeslagen in een accupakket dat geen lood bevat. De zonnepanelen moeten een vermogen hebben van ten minste 1 kilowattpiek.

Vervroegd uittreden

Als onderdeel van het pensioenakkoord wordt met ingang van 1 januari 2021 voor regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-regelingen) een tijdelijke RVU-drempelvrijstelling ingevoerd. Dat betekent dat de door de werkgever verschuldigde RVU-heffing van 52% tijdelijk en onder voorwaarden achterwege blijft, voor zover de betalingen onder het bedrag van de drempelvrijstelling blijven. De tijdelijke versoepeling is bedoeld om werkgevers de mogelijkheid te bieden om oudere werknemers, die niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd, tegemoet te komen. De voorwaarden voor de RVU-drempelvrijstelling zijn als volgt:

- de uitkering ingevolge de RVU-regeling wordt toegekend in maximaal 36 maanden direct voorafgaand aan het bereiken van de AOW-leeftijd van de werknemer;

- het bedrag van de drempelvrijstelling wordt per maand berekend;
- de RVU-drempelvrijstelling geldt voor de periode van maximaal 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Gaat de uitkering minder dan 36 maanden vóór de AOW-leeftijd in, dan geldt de vrijstelling alleen voor de resterende maanden;
- de werknemer heeft uiterlijk 31 december 2025 de leeftijd bereikt die maximaal 36 maanden vóór de AOW-leeftijd ligt;
- de RVU-drempelvrijstelling bedraagt maximaal een bedrag dat na vermindering van loonbelasting en premies volksverzekeringen gelijk is aan het nettobedrag van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen zoals dat geldt op 1 januari van het jaar waarin de uitkering plaatsvindt.

Wanneer de werkgever eerder dan 36 maanden voorafgaand aan de AOW-leeftijd een vergoeding in het kader van een RVU uitbetaalt, geldt de vrijstelling niet en is hij de reguliere RVU-heffing van 52% verschuldigd. Ook over het gedeelte van de uitkering boven de RVU-drempelvrijstelling is de werkgever de reguliere RVU-heffing verschuldigd. De RVU-drempelvrijstelling geldt gedurende de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025.

Het wetsvoorstel is niet voor 31 december 2020 goedgekeurd door de Eerste Kamer. Hierdoor wordt gekozen voor een ingewikkelde invoering van de regeling met terugwerkende kracht per 1 januari 2021.

Levensloopregeling

De levensloopregeling is per 1 januari 2012 vervallen. Er is toen overgangsrecht geïntroduceerd voor werknemers die op 31 december 2011 een levenslooptegoed hadden van € 3.000 of meer. De einddatum van het overgangsrecht was 31 december 2021. De einddatum is vervroegd naar 1 november 2021. Op grond van het overgangsrecht heeft de werknemer tot uiterlijk 1 november 2021 de tijd om een bestaande levensloopteekening op te nemen. Als de werknemer hiervan geen gebruik heeft gemaakt, is er een fictief genietingsmoment op 1 november 2021.



Loonheffingen (vervolg)

Voor het afwikkelen van bestaande levenslooptegoeden per 1 november 2021 geldt het volgende:

- De inhoudingsplicht wordt verlegd van de (ex-)werkgever naar de instelling, waar het levenslooptegoed is ondergebracht. Als de werknemer de aanspraak vóór 1 november 2021 opneemt, blijft de (ex-)werkgever inhoudingsplichtig voor de loonbelasting en premies volksverzekeringen.
- De instelling past geen heffingskortingen toe bij de inhouding van loonbelasting en premies volksverzekeringen over de levensloopaanspraak. De werknemer kan de heffingskortingen in de aangifte inkomstenbelasting 2021 toepassen.
- Op het fictieve genietingsmoment wordt de waarde in het economisch verkeer als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking in de heffing betrokken. Als de betreffende werknemer op 1 januari 2021 61 jaar of ouder is, dan wordt de levenslooptuitkering aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking.
- De instelling past op het tegoed de tabel voor bijzondere beloningen toe. Als de instelling het voorgaande jaar geen loonheffing heeft ingehouden van de betreffende werknemer, wordt het jaarloon berekend aan de hand van de waarde in het economisch verkeer van de levensloopaanspraak, eventueel vermeerderd met andere uitkeringen aan de werknemer die in 2021 hebben plaatsgevonden.
- De instelling is geen premies werknemersverzekeringen en geen premie inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd over de levensloopaanspraak.
- Voor een (ex-)werknemer kan de afwikkeling gevolgen hebben voor de heffing van loon- en inkomstenbelasting, premies volksverzekeringen en inkomensafhankelijke regelingen, zoals toeslagen.

Premiedifferentiatie WW – verlenging opschorting 30% herzieningssituatie

Sinds 1 januari 2020 betaalt de werkgever een lage WW-premie voor vaste contracten en een hoge WW-premie voor flexibele contracten. Volgens de Wet Arbeidsmarkt in balans moet de werkgever de lage WW-premie herzien voor werknemers met een vast contract die in een kalenderjaar meer dan 30% overuren hebben gemaakt. In deze situatie is met terugwerkende kracht de hoge WW-premie verschuldigd. In verband met de effecten van de coronacrisis is deze zogenaamde 30%-herzieningssituatie in 2020 en 2021 niet van toepassing. De opschorting van de 30%-herzieningssituatie geldt voor alle sectoren.

Baangerelateerde Investeringskorting (BIK)

Per 1 januari 2021 komt er tijdelijk een afdrachtvermindering bij. Dit is de afdrachtvermindering Baangerelateerde Investeringskorting (BIK). Een BIK-inhoudingsplichtige kan voor investeringen in nieuwe bedrijfsmiddelen gedaan vanaf 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2022 voor deze afdrachtvermindering in aanmerking komen. Het bedrijfsmiddel moet in 2021 of 2022 volledig

worden betaald en het bedrijfsmiddel moet binnen zes maanden nadat het volledig is betaald in gebruik worden genomen.

S&O-afdrachtvermindering

Bedrijven, die innoveren en daarbij investeringen doen in Research & Development (R&D) kunnen mogelijk gebruik maken van de Wet Bevordering Speur- en Ontwikkelingswerk (WBSO). De WBSO wordt verleend in de vorm van een afdrachtvermindering op de loonheffingen.

Deel loonsom	afdrachtvermindering
tot € 350.000	40%
idem, voor technostarters	50%
boven € 350.000	16%

Niet alle R&D-projecten komen in aanmerking voor de WBSO. De WBSO ondersteunt twee soorten projecten:

1. Ontwikkelingsprojecten. Hieronder vallen de ontwikkeling van technisch nieuwe producten of delen daarvan, fysieke productieprocessen of programmatuur.
2. Technisch-wetenschappelijk onderzoek. Hieronder valt verklarend onderzoek dat technisch van aard is.

30%-regeling

Uit het buitenland afkomstige werknemers met een bijzondere deskundigheid kunnen onder bepaalde voorwaarden een belastingvrije vergoeding voor zogenaamde extraterritoriale kosten krijgen van 30% van het loon inclusief de vergoeding. Extraterritoriale kosten zijn de extra kosten die samenhangen met verblijf buiten het land van herkomst van een werknemer. Als een werknemer niet (meer) onder de 30%-regeling valt, kunnen de werkelijke extraterritoriale kosten belastingvrij worden vergoed.



Schaarse specifieke deskundigheid

Om aan te tonen dat een werknemer beschikt over een specifieke deskundigheid die op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of schaars aanwezig is, geldt een salarisnorm. Aan de eis van een schaarse specifieke deskundigheid is voldaan als de werknemer in 2021 een fiscaal loon heeft van € 38.961 (exclusief de vergoeding) of meer. Voor wetenschappers geldt geen salarisnorm. Voor werknemers die jonger zijn dan 30 jaar en beschikken over een afgeronde masteropleiding geldt in 2021 een verlaagde salarisnorm van € 29.616.

Duur van de 30%-regeling

De 30%-regeling kent sinds 1 januari 2019 een maximale looptijd van vijf jaar. De verkorting van de looptijd geldt met ingang van 2021 ook voor bestaande gevallen.

Definitie 'ingekomen werknemer'

De 30%-regeling geldt voor werknemers die minstens 150 kilometer van de Nederlandse grens wonen voordat zij in Nederland gaan werken. Deze voorwaarde is ook van toepassing bij de tussentijdse beoordeling van oudere beschikkingen inzake toepassing van de 30%-regeling.

Promovendi

Buitenlanders die na hun promotie aan een Nederlandse universiteit in Nederland gaan werken, kunnen ook gebruik maken van de 30%-regeling. De periode van promoveren wordt niet langer gezien als periode van verblijf in Nederland. Uiteraard moeten zij voldoen aan de overige voorwaarden voor toepassing van de 30%-regeling.

Gevolgen bijzonder verlof

Als werknemers door het opnemen van ouderschapsverlof of zwangerschapsverlof niet langer voldoen aan het looncriterium van de 30%-regeling, blijft een eventuele loonsverlaging als gevolg van het opnemen van deze vormen van verlof buiten beschouwing. Op deze wijze blijven deze werknemers aan het looncriterium voldoen.

Per 1 juli 2020 is de Wet invoering extra geboorteverlof in werking getreden. Met terugwerkende kracht tot 1 juli 2020 is het aanvullend geboorteverlof toegevoegd aan de uitzondering op het looncriterium voor de 30%-regeling.

Gebruikelijk loon aanmerkelijkbelanghouders

Het loon van een werknemer (meestal de dga), die een aanmerkelijk belang heeft in de rechtspersoon waarvoor hij werkt, moet in 2021 ten minste € 47.000 per jaar bedragen of gelijk zijn aan het loon dat werknemers zonder een aanmerkelijk belang zouden verdienen in een vergelijkbare functie.

Wanneer het gebruikelijk loon voor een vergelijkbare functie hoger is, kan de Belastingdienst het loon corrigeren tot het niet meer dan 25% afwijkt van wat gebruikelijk is. Wat een



gebruikelijk loon is, kan worden bepaald aan de hand van het loon van concrete andere werknemers in de meest vergelijkbare dienstbetrekkingen. Bij de bepaling van het gebruikelijk loon speelt ook het loon van de overige werknemers een rol.

Werken in deeltijd heeft niet automatisch tot gevolg dat het bedrag van € 47.000 evenredig lager wordt gesteld.

Wanneer gegevens van werknemers met vergelijkbare functies ontbreken, moet het gebruikelijk loon op andere wijze worden bepaald. Dat kan bijvoorbeeld met behulp van de afroommethode. Die methode houdt in dat de opbrengsten van de BV eerst worden verminderd met de daaraan toe te rekenen kosten, lasten en afschrijvingen exclusief het loon van de dga. Van het overblijvende bedrag geldt 75% als te betalen loon. De afroommethode wordt gebruikt wanneer de opbrengsten van de BV voor 90% of meer zijn toe te rekenen aan de arbeid van de dga.

Dga innovatieve startup

Voor de dga van een innovatieve startup geldt bij wijze van uitzondering dat het loon niet op een hoger bedrag dan het wettelijk minimumloon hoeft te worden gesteld. Een rechtspersoon is een innovatieve startup als zij beschikt over een S&O-verklaring en recht heeft op het verhoogde starterspercentage voor de afdrachtvermindering S&O.

Laag gebruikelijk loon

De gebruikelijkloonregeling geldt niet als het gebruikelijk loon maximaal € 5.000 per jaar bedraagt. Er hoeft dan geen loonadministratie te worden opgezet, uiteraard tenzij de rechtspersoon feitelijk loon betaalt. De grens van € 5.000 geldt voor alle werkzaamheden die de dga voor een concern verricht; de grens wordt dus niet per afzonderlijke rechtspersoon getoetst.

Arbeidsrecht



Pilot webmodule beoordeling arbeidsrelatie

Duidelijkheid over wanneer werk door een zelfstandige mag worden gedaan en wanneer door een werknemer is belangrijk voor opdrachtgevers, werkenden en de overheid. Dit onderscheid is van belang omdat de verschillende arbeidsvormen grote verschillen kennen in de arbeidsrechtelijke bescherming, de rechten op sociale zekerheid en in de fiscale behandeling. Het kabinet werkt aan een webmodule die meer duidelijkheid moet geven of werk binnen of buiten een dienstbetrekking kan worden gedaan en of de opdrachtgever loonheffingen moet afdragen. Voorafgaand aan de invoering van de webmodule is er een pilotfase. In de pilotfase is de webmodule bedoeld als voorlichtingsinstrument voor opdrachtgevers, zodat zij de mogelijkheid hebben om te bezien of een opdracht zich leent om al dan niet buiten dienstbetrekking uit te laten voeren. De pilot begint in januari 2021 en duurt in ieder geval zes maanden. Deelname is vrijwillig. De webmodule kan anoniem worden ingevuld. Na afloop van de pilot wordt een beslissing genomen over het verdere vervolg. De definitieve invoering zal niet eerder dan 1 oktober 2021 plaatsvinden.

Ook na 1 januari 2021 zal de Belastingdienst alleen handhaven in duidelijke situaties van misbruik.

Kennismigranten

Om in aanmerking te komen voor een verblijfsvergunning in Nederland moeten kennis- en arbeidsmigranten voldoen aan een leeftijdsafhankelijk looncriterium. De looncriteria worden jaarlijks herzien aan de hand van het indexcijfer van de cao-lonen.

Per 1 januari 2021 gelden de volgende looncriteria:

- voor kennismigranten van 30 jaar en ouder moet het maandloon tenminste € 4.752 bedragen;
- voor kennismigranten jonger dan 30 jaar geldt een minimumbedrag van € 3.484;
- voor recent in Nederland afgestudeerden geldt een verlaagd looncriterium van € 2.497.

Het looncriterium betreft het bruto maandloon exclusief vakantiegeld en onregelmatig loon, zoals overwerkvergoedingen. Het verlaagde salariscriterium geldt als de migrant voldoet aan de voorwaarden voor het zoekjaar hoogopgeleiden en de verblijfsvergunning voor arbeid als kennismigrant wordt aangevraagd binnen drie jaar na de afstudeer- of promotiedatum of de datum waarop de verblijfsvergunning voor wetenschappelijk onderzoek is verlopen.

Thuiswerken

Tijdens de coronacrisis geldt het dringende advies om zoveel mogelijk thuis te werken. Het thuiswerken vermindert het aantal verplaatsingen en contacten op de werkvloer en daardoor de verspreiding van het virus. Om het thuiswerken meer structureel te promoten is een initiatiefwetsvoorstel ter consultatie gepubliceerd, het wetsvoorstel Werken waar je wil.

De Wet flexibel werken (Wfw) regelt de rechten van werknemers ten aanzien van arbeidsduur, werktijd en arbeidsplaats. Werknemers hebben momenteel het recht om de werkgever te vragen de arbeidsduur, de werktijd of de arbeidsplaats aan te passen. De werkgever kan een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur of werktijd alleen weigeren als zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen toekenning verzetten. Ten aanzien van een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats heeft de werkgever meer vrijheid om dit af te wijzen. De initiatiefnemers willen dat voor verzoeken om thuis of op de werklocatie te werken hetzelfde gaat gelden als voor verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur of de werktijd. De Wfw stelt als voorwaarde aan verzoeken voor aanpassing van de arbeidsduur, werktijd of arbeidsplaats dat de werknemer ten minste een half jaar in dienst is bij de werkgever. Het is niet de bedoeling van het wetsvoorstel om dit te wijzigen. Een verzoek moet ten minste twee maanden voor de ingang van de gewenste aanpassing schriftelijk bij de werkgever worden ingediend. De werkgever moet na overleg met de werknemer uiterlijk een maand voor de beoogde ingangsdatum van het verzoek schriftelijk reageren. Wanneer de werkgever dit niet doet, dan wordt het verzoek van de werknemer ingewilligd. De Wfw geldt niet voor werkgevers met minder dan tien werknemers.

Het wetsvoorstel Werken waar je wil kan naar aanleiding van de reacties op de consultatie worden gewijzigd voordat het zal worden ingediend bij de Tweede Kamer. Vervolgens moeten beide Kamers akkoord gaan met het wetsvoorstel voordat de nu voorgestelde wijzigingen van kracht worden.

Een aandachtspunt is dat de Arbeidsomstandighedenwet de werkgever verplicht om zorg te dragen voor de veiligheid en de gezondheid van zijn werknemers. De inrichting van de arbeidsplaats valt onder de zorgplicht van de werkgever. Dat geldt ook bij thuiswerken. De kosten voor een ergonomisch ingerichte werkplek mogen niet voor rekening van de werknemer komen.

Subsidies

Subsidie praktijkleren

De subsidie praktijkleren is een tegemoetkoming voor de kosten die een werkgever maakt voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. De werkgever moet een erkend leerbedrijf zijn om in aanmerking te komen voor subsidie. De hoogte van de subsidie is afhankelijk van het aantal weken dat een leerbedrijf een student in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) begeleidt. Het maximale subsidiebedrag is € 2.700 per praktijkleerplaats. De subsidieregeling praktijkleren is voor de studie jaren 2019-20 tot en met 2021-22 uitgebreid met een extra compartiment. Erkende leerbedrijven in de sectoren landbouw, horeca en recreatie komen in aanmerking voor een toeslag op de subsidie voor een bbl-leerplek. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van het aantal gerealiseerde weken begeleiding bij de beroepspraktijkvorming in het betreffende studiejaar. Het beschikbare budget wordt per gerealiseerde begeleidingsweek verdeeld over alle leerplaatsen die in aanmerking komen voor de toeslag. Bij de aanvraag van het basisbedrag van de subsidieregeling moet de werkgever aangeven of hij behoort tot de sector landbouw, horeca of recreatie.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft onlangs bekendgemaakt dat voor de studie jaren 2020-21 en 2021-22 € 10,6 miljoen per jaar extra beschikbaar is in aanvulling op de regeling praktijkleren. Dit extra budget geldt voor andere sectoren dan de landbouw, horeca en recreatie. De wijziging van de regeling praktijkleren zal begin 2021 gepubliceerd worden.



De toeslag is beschikbaar voor de volgende sectoren: levensmiddelenindustrie, nijverheid, bouw, handel, transport, telecommunicatie, wellness en overige dienstverlening.

In diverse sectoren zijn afspraken gemaakt voor aanvullende subsidie voor bbl-leerplekken.

Voor de bouw geldt voor werknemers die tussen 1 juli 2020 en 30 juni 2021 starten of zijn gestart met een bbl-opleiding een aanvullende subsidie van € 1.250. Deze wordt onderverdeeld in een bedrag van € 500 bij aanvang van de opleiding en van € 750 bij afronding van de opleiding.

In de hovenierssector is een extra bedrag van € 1.000 per leerjaar beschikbaar voor leerlingen die vanaf de zomer van 2020 starten of zijn gestart met een bbl-opleiding.

Bedrijven in de metaalsector komen voor het studiejaar 2020-21 in aanmerking voor € 1.250 extra subsidie voor een bbl-leerplek.

Loonkostenvoordelen (LKV)

Werkgevers kunnen sinds 1 januari 2018 gebruikmaken van loonkostenvoordelen (LKV). Het gaat om een tegemoetkoming in de loonkosten voor ouderen en mensen met een arbeidsbeperking. LKV is in de plaats van de premiekortingen voor jongere, oudere en arbeidsgehandicapte werknemers.

Doelgroep LKV	maximaal per uur	maximaal per jaar	maximum aantal jaren
Oudere werknemer (56+)	€ 3,05	€ 6.000	3
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1

Lage-inkomensvoordeel

Om voor een werknemer het lage-inkomensvoordeel (LIV) te krijgen, moet een werkgever er voor zorgen dat het uurloon gemiddeld over het hele kalenderjaar minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon is. Dat betekent dat een werkgever in 2021 LIV krijgt voor werknemers die minimaal € 10,48 en maximaal € 13,12 per uur verdienen. De tegemoetkoming bedraagt € 0,49 per verloond uur, met een maximum van € 960 per werknemer per jaar.

Jeugd-LIV bedragen pas bekend in juli 2021

De uurloongrenzen voor het lage-inkomensvoordeel voor jongeren (jeugd-LIV) worden bekendgemaakt in de rekenregels per 1 juli 2021. Dan is namelijk pas bekend hoeveel het wettelijk minimumloon voor jongeren in 2021 hoger is dan in 2020.

Vakantiedagen



Door de coronacrisis leven er veel vragen over vakantie-dagen. Kan de werkgever een werknemer verplichten om vakantie op te nemen of mag de werkgever een werknemer vragen vakantie op te nemen?

Recht op verlof

In het Burgerlijk Wetboek is geregeld dat een werknemer recht heeft op vier keer het aantal uren dat hij per week werkt aan verlof. Gaan we uit van voltijds werken gedurende vijf dagen per week dan heeft de werknemer na een jaar werk dus recht op vijf maal vier is twintig dagen verlof. Dat zijn de wettelijke verlofdagen. Veel werkgevers bieden hun werknemers meer vakantiedagen dan het wettelijke minimumaantal. Deze extra dagen zijn de bovenwettelijke verlofdagen. Afspraken over bovenwettelijke verlofdagen staan in de arbeidsovereenkomst of zijn geregeld in de voor het bedrijf van de werkgever geldende cao.

Vakantiedagen tijdens coronacrisis

De werkgever kan een werknemer niet verplichten om vakantiedagen op te nemen, tenzij in de arbeidsovereenkomst of in de cao is opgenomen dat hij daartoe bevoegd is. Controleer dus eerst de arbeidsovereenkomst of de cao voordat u een werknemer met verlof stuurt.

Wel kan de werkgever de werknemer vragen om verlof op te nemen. De werknemer zal daar uitdrukkelijk mee moeten instemmen.

Wat te doen met aangevraagd verlof?

Een andere vraag is wat de werkgever moet doen met aangevraagd en verleend verlof van een werknemer. Door de coronacrisis is reizen naar een aantal bestemmingen niet mogelijk. Het kan zijn dat een geboekte reis van een werknemer niet doorgaat. De werknemer heeft in die situatie wellicht geen belang bij het opnemen van verlofdagen en vraagt de werkgever of hij mag komen werken. Voor deze situatie is in de wet niets geregeld. Het is aan de werkgever om te bepalen hoe hij met een dergelijk verzoek omgaat.



Varia

AOW-leeftijd

De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel Wet verandering koppeling AOW-leeftijd aangenomen. Deze wet wijzigt de Algemene Ouderdomswet (AOW) en de Wet op de loonbelasting 1964 in verband met de verandering van de koppeling van de AOW-leeftijd. De bestaande 1-op-1-koppeling van de AOW- en pensioenrichtleeftijd aan de levensverwachting wordt vervangen door een $\frac{2}{3}$ -koppeling. Dit betekent dat een toename van de resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd met een jaar resulteert in een verhoging van de AOW-leeftijd en van de pensioenrichtleeftijd met acht maanden.

De AOW-leeftijd bedraagt in 2021 66 jaar en 4 maanden.

Indexeren vrijwilligersregeling

Vrijwilligers kunnen belastingvrij vergoedingen en verstrekkingen ontvangen tot een bedrag van € 180 per maand en van € 1.800 per kalenderjaar. Met ingang van 1 januari 2020 worden deze bedragen jaarlijks geïndexeerd. Het maximumbedrag per kalenderjaar wordt afgerond op een veelvoud van € 100.

Kraamverlof en partnerverlof

Een werknemer, wiens partner net is bevallen, heeft recht op vijf werkdagen doorbetaald kraamverlof. De werknemer kan het verlof direct na de bevalling opnemen of (gespreid) in de eerste vier weken na de bevalling.

Sinds 1 juli 2020 hebben partners het recht om binnen het eerste halfjaar na de geboorte van het kind vijf weken onbetaald verlof op te nemen. In die periode hebben zij recht op een uitkering van het UWV van 70% van hun loon.

eHerkenning

Particulieren en zelfstandigen maken gebruik van DigiD voor gegevensuitwisseling met overheidsinstanties zoals de Belastingdienst. Rechtspersonen en samenwerkingsverbanden moeten hiervoor gebruik maken van eHerkenning. eHerkenning wordt bij steeds meer instanties gevraagd om in te kunnen loggen. Afhankelijk van de gevoeligheid van de informatie die wordt uitgewisseld zijn er verschillende niveaus van eHerkenning. eHerkenning is een digitale sleutel. Om in te loggen bij de Belastingdienst is ten minste niveau 3 nodig.

eHerkenning is geen dienst van de overheid maar van private aanbieders. Hieraan zijn kosten verbonden. Het ministerie van Financiën heeft een compensatieregeling voor de kosten van aanschaf van eHerkenning speciaal voor het doen van belastingaangifte. De regeling compenseert één eHerkenningmiddel Belastingdienst per organisatie per jaar dat wordt aangeschaft bij een erkende leverancier. Een bestaand eHerkenningmiddel

niveau 3 kan worden afgewaardeerd naar het speciale eHerkenningmiddel Belastingdienst om in aanmerking te komen voor compensatie. De compensatie bedraagt € 24,20 inclusief btw per jaar. Voor het kalenderjaar 2020 kan de compensatie tot en met 30 september 2021 worden aangevraagd. Voor het kalenderjaar 2021 kan de compensatie worden aangevraagd van 1 oktober 2021 tot en met 30 september 2022.

Aangifteplichtige organisaties die geen Belastingdienst eH3-inlogmiddel kunnen aanschaffen, kunnen een tegemoetkoming aanvragen voor het inschakelen van een intermediair of voor het aanschaffen van een commercieel softwarepakket. De gefactureerde kosten worden gecompenseerd tot maximaal € 450 inclusief btw per jaar. Ook deze vorm van compensatie geldt voor de jaren 2020 en 2021.



Tarieven en bedragen 2021

Premies sociale verzekeringen

Het maximumpremieloon voor de premies sociale verzekeringen is in 2021 € 58.311 op jaarbasis. In 2020 was dat € 57.232. Werkgevers hoeven over het meerdere dat een werknemer verdient geen premies te betalen. Dit maximumbedrag geldt ook voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw).

Premie	2021	2020
AOW	17,90%	17,90%
Anw	0,10%	0,10%
Awf-laag	2,70%	2,94%
Awf-hoog	7,70%	7,94%
Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo)	0,68%	0,68%
Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof)	7,03%	6,77%
Uniforme opslag kinderopvang (Aof)	0,50%	0,50%
Rekenpremie (Whk)	1,36%	1,28%
Zvw, werknemers	7,00%	6,70%
Zvw, zelfstandigen en dga's	5,75%	5,45%

Heffingskortingen

Voor 2021 en 2020 zijn de bedragen en percentages van de heffingskortingen als volgt.

Heffingskorting	2021	2020
Maximale algemene heffingskorting		
- tot AOW-leeftijd	€ 2.837	€ 2.711
- AOW-gerechtigd	€ 1.469	€ 1.143
Afbouwpercentage algemene heffingskorting	5,977%	5,672%
Maximale arbeidskorting		
- tot AOW-leeftijd	€ 4.205	€ 3.819
- AOW-gerechtigd	€ 2.178	€ 1.989
Afbouwpercentage arbeidskorting	6%	6%
Maximale inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK)		
- tot AOW-leeftijd	€ 2.815	€ 2.881
- AOW-gerechtigd	€ 1.458	€ 1.452
Jonggehandicaptenkorting	€ 761	€ 749
Ouderenkorting (lage inkomens)	€ 1.703	€ 1.622
Alleenstaande-ouderenkorting	€ 443	€ 436
Levensloopverlofkorting	€ 223	€ 219

De **algemene heffingskorting** neemt vanaf een inkomen van € 21.043 af met 5,977% van het inkomen boven dat bedrag. Voor AOW-gerechtigden bedraagt de afbouw 3,093%. Vanaf een inkomen van € 68.507 bedraagt de algemene heffingskorting nihil.

De **arbeidskorting** wordt vanaf een inkomen van € 35.652 verminderd met 6% van het inkomen boven dit bedrag tot een inkomen van € 105.736. Vanaf dat inkomen bedraagt de arbeidskorting nihil. Voor AOW-gerechtigden bedraagt de afbouw 3,105%.

De **inkomensafhankelijke combinatiekorting** geldt voor de minstverdienende partner en voor de alleenstaande ouder die de zorg heeft voor kinderen jonger dan twaalf jaar. Het basisbedrag is nihil bij een inkomen van € 5.153 of als er recht bestaat op zelfstandigenaftrek. De inkomensafhankelijke combinatiekorting loopt op tot maximaal € 2.815 bij een inkomen uit werk van € 29.738.

De **ouderenkorting** geldt voor iedereen die op 31 december van het kalenderjaar de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die een verzamelinkomen heeft van niet meer dan € 37.970. Vanaf dit inkomen daalt de ouderenkorting met 15% van het meerdere inkomen tot nihil bij een inkomen van € 49.323. Wie recht heeft op de ouderenkorting komt ook in aanmerking voor de alleenstaande ouderenkorting indien hij een AOW-uitkering voor alleenstaanden heeft.

De **levensloopverlofkorting** is gelijk aan het bedrag van het opgenomen levenslooptegoed, met een maximum van € 223 per kalenderjaar waarin is gestort in de levensloopregeling.

Schijventarief loon- en inkomstenbelasting

Schijf	loon op jaarbasis	tot AOW-leeftijd	AOW-gerechtigd
1a	€ 0 t/m € 35.129	37,1%	19,2%
1b	€ 35.130 t/m € 68.507	37,1%	37,1%
2	€ 68.508 of meer	49,5%	49,5%

Voor werknemers die zijn geboren in 1945 of eerder loopt de eerste schijf tot en met € 35.941.

Het tarief van schijf 1a bestaat uit loonbelasting en een premiecomponent. Voor mensen jonger dan de AOW-leeftijd is de premiecomponent opgebouwd uit 17,9% AOW-premie, 0,1% Anw-premie en 9,65% premie Wlz. Mensen ouder dan de AOW-leeftijd betalen geen AOW-premie. Hun premiecomponent bestaat uit 0,1% Anw-premie en 9,65% premie Wlz. Het loonbelastingtarief in deze schijf bedraagt 9,45%.

Minimumloon

De bedragen van het wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag worden per halfjaar vastgesteld. Voor werknemers van 21 jaar en ouder geldt het volledige minimumloon. Voor jongere werknemers geldt een leeftijdsafhankelijk percentage van het volledige minimumloon. Per 1 januari 2021 gelden de volgende bedragen.

Leeftijd	staffel	per maand	per week	per dag
21 jaar en ouder	100%	€ 1.684,80	€ 388,80	€ 77,76
20 jaar	80%	€ 1.347,85	€ 311,05	€ 62,21
19 jaar	60%	€ 1.010,90	€ 233,30	€ 46,66
18 jaar	50%	€ 842,40	€ 194,40	€ 38,88
17 jaar	39,5%	€ 665,50	€ 153,60	€ 30,72
16 jaar	34,5%	€ 581,25	€ 134,15	€ 26,83
15 jaar	30%	€ 505,45	€ 116,65	€ 23,33

Het bruto minimumuurloon is niet alleen afhankelijk van de leeftijd, maar ook van het aantal gewerkte uren per week. Per 1 januari 2021 gelden de volgende bedragen.

Leeftijd	36 uur per week	38 uur per week	40 uur per week
21 jaar en ouder	€ 10,80	€ 10,24	€ 9,72
20 jaar	€ 8,65	€ 8,19	€ 7,78
19 jaar	€ 6,49	€ 6,14	€ 5,84
18 jaar	€ 5,40	€ 5,12	€ 4,86
17 jaar	€ 4,27	€ 4,05	€ 3,84
16 jaar	€ 3,73	€ 3,54	€ 3,36
15 jaar	€ 3,25	€ 3,07	€ 2,92

Voor werknemers, die de beroepsbegeleidende leerweg volgen, gelden de volgende bedragen afhankelijk van het reguliere aantal gewerkte uren per week.

Leeftijd	36 uur per week	38 uur per week	40 uur per week
20 jaar	€ 6,65	€ 6,30	€ 5,98
19 jaar	€ 5,67	€ 5,38	€ 5,11
18 jaar	€ 4,92	€ 4,66	€ 4,43

Maximumpremieloon

Het maximumpremieloon werknemersverzekeringen wordt op een jaarbedrag vastgesteld. Bij de berekening van het dagbedrag wordt gerekend met 261 dagen.

Tijdvak	maximumpremieloon
Dag	€ 223,41
Week (5 dagen)	€ 1.117,07
Vier weken (20 dagen)	€ 4.468,28
Maand	€ 4.859,25
Kwartaal	€ 14.577,75
Jaar (12 maanden)	€ 58.311,00



Kinderopvangtoeslag

De overheid betaalt een deel van de kosten van kinderopvang in de vorm van de kinderopvangtoeslag. Deze is inkomensafhankelijk. Hoe lager het inkomen, hoe hoger de bijdrage. De kosten kinderopvang worden vergoed tot de geldende maximum uurtarieven.

Maximum uurprijs	2021	2020
Dagopvang	€ 8,46	€ 8,17
Buitenschoolse opvang	€ 7,27	€ 7,02
gastouderopvang	€ 6,49	€ 6,27

Hoewel bij de samenstelling van deze nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de nieuwsbrief is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.

Voor het nalezen van deze uitgave en overig nieuws,
kunt u onze website bezoeken: www.acmo.com.



acmo

ACCOUNTANTS + BELASTINGADVISEURS



REGISTER ■
BELASTING ■
ADVISEURS ■

ACMO Accountants + Belastingadviseurs
Europa-allee 10
8265 VB Kampen

Tel: 038-333 333 3
Fax: 038-333 333 1
E-mail: info@acmo.com