

acmo



accountants en
belastingadviseurs



LOONSPECIAL

In deze uitgave:

Pensioenen - Loonheffingen - Sociale verzekeringen
Arbeidsrecht - Varia - Tarieven en bedragen 2024

Inleiding

Het jaar 2023 ligt inmiddels achter ons en we maken ons op voor een beweeglijk 2024, zowel op politiek als maatschappelijk vlak. Voor u ligt de Loonspecial 2024, waarin naast aan de ontwikkelingen in het arbeidsrecht en de wijzigingen in de loonheffing aandacht wordt besteed aan de aangenomen pensioenwet. Uiteraard ontbreken in deze uitgave de tarieven, heffingskortingen en premiepercentages voor 2024 niet.

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



Loonspecial 2024

Pensioenen	3
Loonheffingen	4
Sociale verzekeringen	8
Arbeitsrecht	9
Varia	12
Tarieven en bedragen 2024	14

Pensioenen

Nieuwe pensioenwet

In Nederland bestaat het pensioen uit drie onderdelen. Het eerste deel van het pensioen is de AOW. Iedereen, die in Nederland woont, heeft recht op AOW. Het tweede deel van het pensioen bestaat uit het pensioen, dat mensen via hun werkgever opbouwen. Werkgevers en werknemers betalen premie, pensioenuitvoerders beleggen die premie en betalen na de pensioenleeftijd een uitkering. Werkgevers zijn niet verplicht om een pensioenregeling te treffen voor hun werknemers. Het derde deel van het pensioen bestaat uit individuele verzekeringen of spaar- en beleggingsproducten. Daarmee kan worden gespaard voor extra pensioen, op een manier die - net als het tweede deel - belastingtechnisch aantrekkelijk is. Ook zelfstandigen kunnen kiezen voor deze individuele pensioenvoorziening.

Waarom komt er een nieuw pensioenstelsel?

De maatschappij verandert en daarom is er behoefte aan een nieuw pensioenstelsel. Waar mensen vroeger een leven lang bij dezelfde werkgever bleven werken, is dit tegenwoordig een uitzondering. Bestaande pensioenregelingen zijn ingericht op langdurige dienstverbanden. Wanneer een werknemer niet in dienst blijft tot de pensioenleeftijd, eindigt zijn deelname aan de pensioenregeling en wordt er vaak te weinig pensioen opgebouwd. Het oude pensioenstelsel gaat uit van collectieve belegging van de ingelegde premie. De premies worden zodanig vastgesteld dat jongeren te veel premie betalen in relatie tot hun pensioenopbouw en ouderen te weinig. Het werken met een voorgeschreven rekenrente om de pensioenverplichtingen van een pensioenfonds vast te stellen heeft er door de aanhoudend lage marktrente voor gezorgd dat pensioenen niet geïndexeerd mochten worden ondanks goede beleggingsresultaten. Na jarenlange discussie heeft het vorige kabinet met werknemers- en werkgeversorganisaties een pensioenakkoord gesloten. Uitvloeisel van dat akkoord is de nieuwe pensioenwet, die per 1 juli 2023 in werking is getreden. De overgang van bestaande pensioenregelingen naar het nieuwe stelsel moet uiterlijk op 1 januari 2028 afgerond zijn.

De pensioenpremie centraal

In de nieuwe pensioenregeling wordt de premie in een eigen, persoonlijke pensioenpot van de deelnemer gestopt. Hierdoor wordt het overzichtelijker per werknemer wat er wordt opgebouwd. Wel blijft het pensioenfonds collectief beleggen. In het nieuwe stelsel geldt voor alle deelnemers een gelijk premiepercentage ongeacht hun leeftijd, waardoor de kosten voor het pensioen niet stijgen als werknemers ouder worden.

Beleggingsrisico leeftijdsafhankelijk

In de nieuwe regeling mogen pensioenuitvoerders bij de beleggingen meer rekening houden met de leeftijd van de deelnemers. In de praktijk betekent dit dat jongeren meer beleggingsrisico mogen nemen omdat zij voldoende tijd hebben



om eventuele tegenvallers weg te werken. Oudere werknemers hebben daar minder tijd voor en zullen meer risicomijdend moeten beleggen om tegenvallers te voorkomen. Dat neemt niet weg, dat de pensioenuitkeringen afhankelijk zijn van het beleggingsresultaat en dus kunnen stijgen, maar ook kunnen dalen.

Eenmalig een bedrag opnemen op de pensioendatum

Nieuw is dat deelnemers aan een pensioenregeling een bedrag ineens mogen opnemen uit hun pensioenpot op de pensioendatum. Dit zorgt ervoor dat de jaarlijkse pensioenuitkeringen lager worden. De opname van een eenmalig bedrag is gebonden aan een aantal voorwaarden:

- het eenmalige bedrag mag maximaal 10% van het volledige pensioen zijn;
- door de opname mag het resterende pensioen niet dalen tot onder de afkoopgrens van kleine pensioenen;
- het eenmalige bedrag kan alleen worden opgenomen op de datum waarop de AOW-uitkering ingaat;
- stapelen van het bedrag ineens met een hoog-laagpensioen is niet mogelijk.

Nabestaandenpensioen

Het nieuwe stelsel gaat tijdens de opbouwfase uit van een nabestaandenpensioen op risicobasis. Dat betekent dat er voor de pensioeningangsdatum alleen een recht op nabestaandenpensioen bestaat zolang de werknemer deelnemer is in de pensioenregeling. Bij beëindiging van de dienstbetrekking vervalt de risicodekking.

Vroegpensioen voor zware beroepen

Om mensen met zware beroepen de mogelijkheid te geven eerder te stoppen met werken kunnen werkgevers en werknemers afspraken maken over een regeling voor vervroegde uittreding (RVU). Dergelijke regelingen zijn belast met de zogenaamde RVU-heffing. Er geldt tot en met 2025 een vrijstelling van de RVU-heffing voor uitkeringen tot een bedrag van € 2.182 per maand. De uitkeringen mogen niet eerder dan drie jaar voor de AOW-leeftijd ingaan.

Overgang naar nieuw stelsel

Tijdens de overgangsfase overleggen werkgevers, vakbonden en pensioenuitvoerders met elkaar hoe ze de pensioenregeling(en) kunnen aanpassen aan de nieuwe wet. Het moment van overstappen bepalen de betrokken partijen in onderling overleg. Als het pensioen is ondergebracht bij een pensioenfonds, dan bepalen werkgevers, vertegenwoordigers van werknemers en het fonds wanneer dat moment is. Er zit wel een grens aan: het mag niet later dan 1 januari 2028. Als het pensioen is ondergebracht bij een verzekeraar, dan beslist de werkgever samen met een vertegenwoordiging van werknemers wanneer ze overstappen naar een nieuwe pensioenregeling. Of men blijft in de bestaande regeling en maakt gebruik van het voor hen beschikbare overgangsrecht.

Het is zaak dat werkgever en werknemers zich tijdig verdiepen in het nieuwe stelsel. Het vergt veel tijd om een pensioenregeling om te zetten. Werknemers moeten op de hoogte worden gesteld van de nieuwe regeling en mogen er door de overgang niet op achteruitgaan. Is dat wel het geval, dan moet er compensatie worden geboden. Werknemers moeten hun goedkeuring aan de nieuwe regeling geven. Zeker als het huidige contract binnenkort afloopt, is het verstandig dit om te zetten naar de nieuwe richtlijnen en niet met omzetting te wachten tot het laatste moment. Begin op tijd!

Loonheffingen

Werkkostenregeling (wkr)

De wkr kent als uitgangspunt dat alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers loon vormen. Dat geldt ook als de kosten 100% zakelijk zijn. De werkgever heeft de mogelijkheid om vergoedingen en verstrekkingen aan te wijzen die binnen een bepaald budget belastingvrij vergoed kunnen worden. Dat budget, de vrije ruimte, bedraagt in 2024 1,92% van de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom van de onderneming en 1,18% van het meerdere. Bij overschrijding van de vrije ruimte vormt het meerdere belast loon. Dat wordt betrokken in de eindheffing loonbelasting tegen een tarief van 80%.

De vergoedingen dienen te voldoen aan het gebruikelijkheids-criterium. Het totaal van vergoedingen en verstrekkingen aan een werknemer mag niet meer dan 30% hoger zijn dan wat gebruikelijk is. De belastingdienst ziet een bedrag van € 2.400 per werknemer per jaar als gebruikelijk.

Niet alle vergoedingen en verstrekkingen gaan ten koste van de vrije ruimte. Voor sommige geldt een gerichte vrijstelling en voor bepaalde verstrekkingen geldt een nihilwaardering.

Gerichte vrijstellingen gelden voor:

- kosten van thuiswerken tot een maximum van € 2,35 per thuisgewerkte dag;
- reiskosten, met dien verstande dat bij gebruik van eigen vervoer in 2024 een maximumbedrag geldt van € 0,23 per kilometer;
- kosten van (bij)scholing, cursussen, congressen en dergelijke;
- kosten van maaltijden bij overwerk en tijdens dienstreizen;
- outplacementkosten;
- verhuiskosten plus € 7.750 indien de verhuizing geschiedt voor de dienstbetrekking;
- verblijfskosten bij tijdelijke werkzaamheden elders;
- extraterritoriale kosten (de 30%-regeling);
- kosten van vakliteratuur;
- kosten van inschrijving in een beroepsregister;

- kosten van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG);
- producten uit eigen bedrijf, mits de korting niet meer is dan 20% van de waarde in het economisch verkeer en het totaal van de kortingen niet meer bedraagt dan € 500;
- door de werkgever noodzakelijk geachte vergoedingen of verstrekkingen van gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke.
- het privégebruik van een door de werkgever vergoede of verstrekte OV-kaart of voordeelurenkaart, mits de werknemer de kaart ook voor zakelijke reizen gebruikt.

Nihilwaarderingen gelden voor:

- voorzieningen waarvan het niet gebruikelijk is deze elders te gebruiken of verbruiken;
- consumpties tijdens werktijd, die geen deel uitmaken van de maaltijd;
- inrichting van de werkplek;
- uniformen en kleding, die achterblijft op de werkplek of die is voorzien van een logo van ten minste 70 cm² per kledingstuk;
- een renteloze personeelslening voor een elektrische fiets of scooter;
- niet-permanente huisvesting op het werk als het niet mogelijk is ergens anders te overnachten, zoals verblijf aan boord van een schip.

Bijzondere waarderingen

Voor door de werkgever verstrekte maaltijden dient een bijtelling per maaltijd plaats te vinden van € 3,90. Dit geldt zowel voor ontbijt, lunch als voor diner.

Voor door de werkgever verstrekte huisvesting of inwoning dient een bijtelling bij het loon plaats te vinden van € 6,70 per dag. Voor door de werkgever verzorgde kinderopvang bedraagt de bijtelling het aantal uren kinderopvang maal de maximale uurprijs voor dagopvang van € 10,25.

Bonussen en eindejaarsuitkeringen

Bonussen en eindejaarsuitkeringen zijn doorgaans bruto. Wellicht kunt u deze uitkeringen geheel of gedeeltelijk belastingvrij doen, bijvoorbeeld in de vorm van een vergoeding

voor reiskosten. Mogelijk heeft u nog een deel van de vrije ruimte over om bonussen belastingvrij uit te betalen.

Gebruikelijk loon dga

Houders van een aanmerkelijk belang, zoals de dga en diens partner, zijn wettelijk verplicht om voor hun werkzaamheden voor de bv ten minste een gebruikelijk loon te ontvangen. Het gebruikelijk loon is in 2024 het hoogste van de volgende bedragen:

1. het salaris uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
2. het hoogste salaris van de overige werknemers van de bv;
3. € 56.000.

De bv mag aannemelijk maken dat het salaris van de dga lager moet zijn dan het op basis van het voorgaande vastgestelde bedrag. Stem dit af met de belastingdienst om discussie achteraf te voorkomen.

Let op! De verplichting om ten minste een gebruikelijk loon te betalen geldt voor iedere bv waarin de dga of diens partner een aanmerkelijk belang heeft en waarvoor hij of zij werkzaamheden verricht.

Terugbetaling looninkomsten

De staatssecretaris van Financiën heeft in het Besluit terugbetaling looninkomsten goedgekeurd, dat ten onrechte ontvangen looninkomsten onder voorwaarden geacht worden niet te zijn genoten. De voorwaarden zijn:

1. de werknemer heeft de looninkomsten niet te kwader trouw verkregen;
2. de werknemer toont aan dat hij de looninkomsten heeft terugbetaald; en

3. hij past ter zake van deze terugbetaling geen aftrek op zijn loon of inkomen toe. Mocht de terugbetaling wel in aftrek zijn gebracht, dan verklaart de werknemer zich akkoord met het terugnemen van de aftrek.

In bijzondere situaties kan het voorkomen dat de ten onrechte ontvangen looninkomsten gedeeltelijk worden teruggevorderd. In dat geval kan het voorafgaande worden toegepast op het deel dat wordt teruggevorderd.

Verder keurt de staatssecretaris onder voorwaarden goed dat een terugbetaling van loon, dat in eerste instantie terecht is ontvangen en met terugwerkende kracht is vervangen door andere looninkomsten, als negatief loon in aanmerking kan worden genomen. Voor deze goedkeuring gelden vier voorwaarden:

1. De werknemer heeft de looninkomsten niet te kwader trouw verkregen.
2. De werknemer toont aan dat hij de looninkomsten heeft terugbetaald.
3. De terugbetaling vindt plaats binnen drie maanden na afloop van het kalenderjaar, waarin de werknemer vervangende looninkomsten heeft genoten, of hij heeft er binnen drie maanden na afloop van dat kalenderjaar blijf van gegeven dat hij de looninkomsten niet wil behouden en heeft deze op een later moment feitelijk terugbetaald.
4. Als de terugbetaling in een ander kalenderjaar als negatief loon in aanmerking is genomen, verklaart de belastingplichtige zich akkoord met het terugnemen van deze aftrek.

Dit besluit is op 8 juni 2023 in werking getreden.



WBSO

Ondernemers, die speur- en ontwikkelwerk (S&O-werk) verrichten, kunnen een aanvraag indienen voor WBSO. Op basis van de gemaakte uren S&O-werk heeft de onderneming dan recht op een afdrachtvermindering in de loonbelasting. De afdrachtvermindering bedraagt:

	2024
Loongrens S&O-werk	€ 350.000
Eerste schijf (onder loongrens) idem voor starters	32% 40%
Tweede schijf (boven loongrens)	16%

Om in aanmerking te komen voor WBSO dient de onderneming een aanvraag in bij de Rijksdienst Voor Ondernemend Nederland. Voorwaarden voor toekenning van WBSO zijn:

- De onderneming ontwikkelt zelf een product, productieproces of programmatuur of voert technisch-wetenschappelijk onderzoek (TWO) uit.
- Het S&O-project vindt plaats binnen de Europese Unie (EU).
- Het project moet nog beginnen of het project loopt al. Er kan alleen WBSO aangevraagd worden voor toekomstige S&O-werkzaamheden.
- De onderneming hanteert een planmatige aanpak voor de S&O-werkzaamheden, met bijvoorbeeld meerdere projectfasen.
- De aanvrager is ondernemer en draagt loonheffing af voor werknemers die S&O-werkzaamheden uitvoeren.
- De onderneming is geen publieke kennisinstelling.

Bijtelling auto van de zaak

Voor het privégebruik van een auto van de zaak moet een bijtelling bij het loon van de werknemer worden gedaan. De standaardbijtelling bedraagt 22% van de catalogusprijs van de auto. Voor auto's van voor 2017 bedraagt de algemene bijtelling 25% in plaats van 22%.

De bijtelling kan achterwege blijven als het privégebruik op jaarbasis niet meer dan 500 km bedraagt. De werknemer dient aan de werkgever een verklaring van de Belastingdienst te verstrekken dat er met de auto van de zaak niet meer dan 500 kilometer privé wordt gereden of een sluitende kilometeradministratie over te leggen van de gereden kilometers. Bij afwijzing van de kilometeradministratie achteraf kan zowel de werkgever als de werknemer worden aangesproken op de gebreken. Wordt in strijd met de verklaring toch privé gereden of wordt de verklaring in de loop van het jaar ingetrokken dan heeft dat fiscale gevolgen. Zonder een kilometerregistratie waaruit blijkt dat de werknemer niet meer dan 500 privékilometers met de auto heeft gereden geldt dan gedurende het gehele jaar de bijtelling.

Let op! Indien de auto van de zaak niet het gehele jaar ter beschikking staat, geldt de 500 km privégebruik naar rato.

Bijtelling elektrische auto

De bijtelling voor een in 2023 of 2024 aangeschafte nieuwe elektrische auto bedraagt 16% over de eerste € 30.000 van de catalogusprijs. Voor het meerdere geldt de reguliere bijtelling van 22%. Verlaagde bijtellingspercentages gelden voor in het kalenderjaar nieuw aangeschafte auto's en gelden gedurende 60 maanden.

Omdat de verlaagde bijtelling voor een periode van 60 maanden vanaf de datum waarop de auto op kenteken is gezet geldt, kunt u overwegen om een jonge gebruikte elektrische auto van voor 2023 aan te schaffen. U profiteert dan van de verlaagde bijtelling over een groter deel van de catalogusprijs, echter slechts over de resterende maanden van de termijn van 60 maanden.

Fietsregeling

Wanneer een werknemer een fiets ter beschikking heeft gekregen van zijn werkgever, dan moet voor het privégebruik van de fiets een bijtelling bij het loon plaatsvinden. Er geldt een forfaitaire bijtelling van 7% van de cataloguswaarde van de fiets op jaarbasis. De regeling geldt voor gewone fietsen, e-bikes en speedpedelecs, ongeacht of de werknemer de fiets daadwerkelijk privé gebruikt.

Als de werknemer voor de kilometers met de fiets van de zaak een kilometervergoeding ontvangt, is deze vergoeding belast. De werknemer is niet verplicht om met de fiets naar het werk te komen. Wanneer hij met het openbaar vervoer of de auto reist in plaats van met de fiets, kan de werkgever hem voor die dagen een onbelaste kilometervergoeding geven. Ook als de werknemer met de fiets van de zaak naar het station rijdt en dan met het openbaar vervoer verder reist, kan de werkgever de reiskosten voor het openbaar vervoer belastingvrij vergoeden.

In het geval van een elektrische fiets van de zaak kan de werkgever de kosten van het thuis opladen van de accu vergoeden aan de werknemer. Als de werknemer de kosten zelf betaalt zijn deze niet aftrekbaar en komen deze niet in mindering op de bijtelling.

Indien werknemers met hun eigen fiets zakelijke kilometers maken dan kunt u maximaal € 0,23 per kilometer onbelast vergoeden. Dat kan op declaratiebasis, maar ook in de vorm van een vaste reiskostenvergoeding. Om de vaste reiskostenvergoeding onbelast te kunnen geven, moet de werkgever aannemelijk maken op hoeveel dagen de werknemer in de regel met eigen vervoer naar het werk komt. Voor dagen waarop de werknemer met de ter beschikking gestelde fiets naar het werk komt mag geen onbelaste vergoeding worden gegeven.

Wanneer de werknemer afwisselend met de fiets van de zaak of met eigen vervoer naar het werk komt, nemen de administratieve lasten voor de werkgever toe. Om de werkgever hierin tegemoet te komen heeft de staatssecretaris van Financiën de volgende toezegging gedaan.

Werkgever en werknemer kunnen afspraken maken over hoeveel dagen per week met eigen vervoer wordt gereisd en hoeveel dagen per week met de fiets van de zaak wordt gereisd. Op basis van deze afspraken kan een (vaste) onbelaste reiskostenvergoeding worden gegeven. De afspraken dienen te zijn afgestemd op de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en voldoende realiteitswaarde te hebben. Een incidentele afwijking van deze afspraak leidt niet tot een aanpassing van de vergoeding.

Vrijwilligersvergoeding

De staatssecretaris van Financiën heeft bij de behandeling van het Belastingplan 2023 in de Eerste Kamer toegezegd om nog eens te kijken naar de mogelijkheid om de vrijgestelde vrijwilligersvergoeding te verhogen. Een onkostenvergoeding voor een vrijwilliger is vrijgesteld tot een bedrag van € 190 per maand en € 1.900 per jaar. Als een vrijwilliger meer kosten maakt, dan kunnen de hogere werkelijke kosten onbelast vergoed worden. De maximumbedragen van de vrijwilligersregeling worden jaarlijks geïndexeerd. De maxima voor 2024 stijgen daardoor naar € 2.100 per jaar en € 210 per maand. Een verdere verhoging van de bedragen van de vrijwilligersregeling acht het kabinet niet nodig.

Loonbeslag

Indien een werknemer in betalingsproblemen verkeert, bestaat het risico dat de schuldeiser loonbeslag legt op het loon van de werknemer. Dit betekent dat de werkgever gehouden is informatie te verstrekken over de inkomsten van de betreffende werknemer en de bedragen boven de beslagvrije voet af moet dragen aan de schuldeiser.

Indien het loon niet boven de beslagvrije voet komt, is sinds 1 januari 2021 in de wet geregeld dat 5% van het nettoloon gebruikt moet worden voor het aflossen van de schuld.

In de praktijk blijkt het niet zo eenvoudig te zijn: er kan door meerdere schuldeisers beslag worden gelegd en dan is niet iedere schuldeiser gelijkwaardig. Zo hebben bijvoorbeeld het UWV en de Belastingdienst een streepje voor wat betreft rechten op terugbetaling.

Voor de werkgever geldt in ieder geval dat deze aan zijn wettelijke plichten moet voldoen op straffe van aansprakelijkheid voor de schulden bij niet nakoming van die verplichting.



Sociale verzekeringen

Minimumuurloon

Per 1 januari 2024 is het wettelijk minimumuurloon ingevoerd als vervanger van het wettelijk minimumloon. Door de invoering van het minimumuurloon zijn de verschillen als gevolg van het aantal uren, dat in een sector per week wordt gewerkt, verdwenen.

Het minimumuurloon geldt voor alle werknemers van 21 jaar en ouder. Voor jongere werknemers gelden minimumjeugdlonen per uur. Deze uurlonen zijn afgeleid van het wettelijk minimumuurloon.

Het minimumuurloon wordt ieder jaar op 1 januari en 1 juli aangepast. Per 1 januari 2024 gelden de volgende bedragen:

Leeftijd	per uur
21 jaar en ouder	€ 13,27
20 jaar	€ 10,62
19 jaar	€ 7,96
18 jaar	€ 6,64
17 jaar	€ 5,24
16 jaar	€ 4,58
15 jaar	€ 3,98

Bedragen minimumloon bbl-opleiding 2024

Voor werknemers, die via de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) werken, gelden deels afwijkende bedragen. Voor andere leeftijden gelden de reguliere bedragen van het minimumuurloon.

Leeftijd	per uur
20 jaar	€ 8,16
19 jaar	€ 6,97
18 jaar	€ 6,04

Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) voor zelfstandigen

Het kabinet wil een verplichte AOV voor zelfstandigen invoeren. In het voorjaar van 2024 verwacht het een wetsvoorstel hiervoor in te dienen bij de Tweede Kamer. De verplichte verzekering moet zelfstandige ondernemers (inclusief zzp'ers) beter beschermen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Uitkering en premie verplichte verzekering

Zelfstandige ondernemers met een verplichte AOV:

- krijgen maximaal 70% van hun inkomen in de laatste maand dat ze hebben gewerkt (over een inkomen tot maximaal 143% van het minimumloon);
- krijgen nooit meer dan 100% van het minimumloon;
- betalen waarschijnlijk 7,5 tot 8% van hun inkomen aan premie;
- ontvangen de uitkering na een wachttijd van één jaar;
- zijn verzekerd tot hun AOW-leeftijd;
- vragen de verzekering aan bij het UWV;
- krijgen ongeacht hun situatie een verzekering met dezelfde voorwaarden;
- kunnen mogelijk op een later moment weer kiezen voor een particuliere AOV met minstens dezelfde dekking en premie (het kabinet bekijkt die mogelijkheid nog).

De verzekering gaat gelden voor alle ondernemers die inkomstenbelasting moeten betalen (ib-ondernemers) en hun echtgenoten die meewerken.

De verzekering geldt niet voor dga's en resultaatgenieters.



Arbeidsrecht

Loondoorbetalingsplicht AOW-gerechtigde werknemers

Op 1 januari 2016 is de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd ingegaan. Deze wet is bedoeld om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om oudere werknemers aan te nemen. Om te voorkomen dat deze wet nadelig uitpakt voor jongere werknemers is overgangsrecht ingevoerd. Dit overgangsrecht is per 1 juli 2023 beëindigd. Dat heeft tot gevolg dat per 1 juli 2023 de loondoorbetalingsplicht voor werknemers, die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, is teruggegaan van 13 naar 6 weken.

Het vervallen van het overgangsrecht heeft ook tot gevolg dat de re-integratieverplichting voor werknemers, die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, is beperkt tot 6 weken wanneer zij op of na 1 juli 2023 ziek zijn geworden.

Het recht op een Ziektewetuitkering van een AOW-gerechtigde werknemer is sinds 1 juli beperkt en is van 13 naar 6 weken gegaan.

Het opzegverbod voor zieke werknemers, die de AOW-leeftijd hebben bereikt, eindigt wanneer zij zes weken ziek zijn en herstel niet binnen een periode van zes weken wordt verwacht.

Maatregelen voor de arbeidsmarkt

De minister van SZW heeft in een brief aan de Tweede Kamer een pakket maatregelen voor de arbeidsmarkt aangekondigd. De maatregelen zijn de weerslag van afspraken die zij met vakbonden en werkgeversorganisaties heeft gemaakt. Het doel van de maatregelen is om werkenden meer zekerheid te geven en tegelijkertijd werkgevers de nodige flexibiliteit te geven. De beoogde ingangsdatum van deze maatregelen is in de loop van 2024.

Arbeidscontracten

Oproepcontracten verdwijnen en worden vervangen door basiscontracten voor het aantal uren waarvoor werkenden ten minste standaard worden ingeroosterd. Behalve voor studenten en scholieren worden nulurencontracten verboden. Werknemers met een basiscontract moeten boven het vastgelegde aantal uren een aantal uren beschikbaar zijn voor de werkgever. In totaal mag het aantal uren niet meer dan 130% van het basisaantal bedragen. De werknemer krijgt het recht om buiten de vooraf bepaalde en vastgelegde beschikbare uren een oproep van de werkgever te weigeren. Het is de bedoeling dat het basiscontract onder de lage WW-premie valt als het gaat om een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Contracten met een jaarcnorm blijven mogelijk.

Wie werkt via een uitzendbureau krijgt na 52 gewerkte weken een contract met meer zekerheid. Om concurrentie op arbeids-



voorwaarden door uitzendwerk te voorkomen moeten alle arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten ten minste gelijkwaardig zijn met die van het eigen personeel. Nu is dat beperkt tot het loon en overige vergoedingen en arbeids- en rusttijden.

Ketenregeling

Een keten van tijdelijke arbeidscontracten wordt onderbroken door een tussenliggende termijn van zes maanden of langer. Dit geldt niet voor studenten en scholieren. Voor seizoensarbeid kan bij cao een afwijkende onderbrekingsperiode van drie maanden worden overeengekomen. Straks geldt dat als een werknemer drie aaneengesloten tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever heeft gehad, hem pas na vijf jaar een nieuw contract mag worden gegeven. De langere onderbrekingstermijn zal ook gelden bij uitzendwerk. De mogelijkheid om bij cao af te wijken van de duur van en het aantal contracten vervalt. Dit geldt ook voor de uitzendbranche.

Langdurige arbeidsongeschiktheid

Werkgevers met niet meer dan 100 personeelsleden kunnen na één jaar ziekte van een werknemer duidelijkheid krijgen over structurele vervanging. De re-integratie in het tweede jaar zal zich in principe richten op werkhervatting bij een andere werkgever. Werkgever en werknemer kunnen gezamenlijk vaststellen dat re-integratie bij de eigen werkgever niet meer in de rede ligt. Komen zij daar onderling niet uit, dan kan de werkgever het UWV vragen om een beoordeling. De werkgever blijft ook in het tweede ziektejaar verantwoordelijk voor de loondoorbetaling en voor het verloop van het re-integratieproces. Mocht de werknemer in het tweede jaar herstellen, dan heeft hij het recht om zijn eigen functie weer te vervullen mits deze niet duurzaam is ingevuld.

Crisisregeling

Er komt een crisisregeling personeelsbehoud voor werkgevers, die worden getroffen door een buiten het ondernemersrisico vallende crisis of calamiteit. Met deze regeling kan de werkgever werknemers tijdelijk op een andere plek in het bedrijf aan het werk zetten. De werkgever kan ervoor kiezen om werknemers minimaal 20% minder te laten werken, zonder verlies van hun WW-rechten. Over het aantal niet-gewerkte uren betaalt de werkgever 80% van het loon. Het totale loon van de werknemer mag niet meer dan 10% dalen. Het loon van de werknemer mag niet lager uitkomen dan het wettelijk minimumloon. De werkgever kan een tegemoetkoming van 60% voor de loonkosten van de niet-gewerkte uren aanvragen. Deze mogelijkheid moet voorkomen dat werkgevers door een crisis of calamiteit personeel moeten ontslaan. Werkgevers kunnen gedurende maximaal zes maanden gebruik maken van deze regeling.

Concurrentiebeding

De minister van SZW heeft in een brief aan de Tweede Kamer laten weten dat zij het concurrentiebeding wil moderniseren. Naar verwachting zal zij binnenkort een wetsvoorstel van deze strekking aanbieden voor internetconsultatie. Het wetsvoorstel zal de volgende wijzigingen omvatten:

- een beperking in tijd van het concurrentiebeding;
- het verplicht opnemen van een geografische beperking van het concurrentiebeding, met onderbouwing van het bereik;
- ook bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd moet de werkgever aangeven wat het zwaarwichtige bedrijfsbelang is om een concurrentiebeding op te mogen leggen;
- bij een beroep op het concurrentiebeding moet de werkgever in beginsel een vergoeding betalen. Deze zal een percentage van het laatst verdiende salaris bedragen.

De in een eerdere brief aan de Kamer genoemde mogelijkheid dat een concurrentiebeding komt te vervallen bij faillissement van de werkgever wordt niet opgenomen in het wetsvoorstel. Bij die mogelijkheid is onvoldoende rekening gehouden met de belangen van een koper van de onderneming.

Ook twee andere eerdergenoemde opties worden niet opgenomen in het wetsvoorstel. Het betreft ten eerste de optie dat het concurrentiebeding alleen kan worden ingeroepen bij ontslag op initiatief van de werknemer. De tweede optie die niet wordt opgenomen is dat het concurrentiebeding vervalt bij ontslag in de proeftijd. Deze opties beschermen de belangen van werkgevers volgens de minister onvoldoende.

Verlofstelsel

De minister van SZW heeft een brief aan de Tweede Kamer gestuurd over vereenvoudiging van het bestaande verlofstelsel. Dat stelsel van regelingen is de laatste jaren flink uitgebreid. Door de Wet invoering extra geboorteverlof hebben partners sinds 1 januari 2019 recht op één week geboorteverlof. Per 1 juli 2020 is dit uitgebreid met vijf weken aanvullend geboorteverlof. Door de inwerkingtreding van de Wet betaald ouderschapsverlof



hebben ouders sinds 2 augustus 2022 recht op negen weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. Het verlofstelsel is hierdoor complexer geworden. Daardoor is de wens ontstaan om het verlofstelsel te vereenvoudigen.

In de Kamerbrief gaat de minister in op administratieve en beleidsarme mogelijkheden om het verlofstelsel te vereenvoudigen. De minister noemt de volgende administratieve vereenvoudigingen in haar brief:

1. uniformering van de opnameperiode; en
2. uniformering van het aanvraagmoment.

Ad 1.

Het waar mogelijk gelijktrekken van de termijnen waarbinnen verlof kan worden opgenomen, komt de uitlegbaarheid en begrijpelijkheid van de verlofregelingen ten goede. Voor de verlofregelingen rondom geboorte en adoptie zou dit kunnen betekenen dat het verlof kan worden opgenomen in de periode van twaalf maanden na de geboorte of de opname van het kind in het gezin. De opnametermijn voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt niet aangepast. De mogelijkheid om het adoptie- en pleegzorgverlof vanaf vier weken voor de opname in het gezin op te nemen blijft bestaan.

Ad 2.

Werknemers kunnen door tussenkomst van de werkgever bij het UWV een verlofuitkering aanvragen. Voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof en het adoptie- en pleegzorgverlof moet de uitkering vooraf worden aangevraagd. Het aanvullend geboorteverlof kan vooraf, tijdens en achteraf worden aangevraagd. Het betaald ouderschapsverlof kan alleen achteraf worden aangevraagd. De verschillen leiden tot onduidelijkheid. Daarom wil de minister het aanvraagmoment voor de verschillende verlofuitkeringen gelijktrekken. De eerste optie is dat alle verlofuitkeringen voorafgaand aan de opname van het verlof aangevraagd moeten worden. De tweede optie is een flexibel aanvraagmoment, waardoor het mogelijk is de uitkering zowel voor, tijdens als na opname van het verlof aan te vragen. De voor- en nadelen van deze opties zullen tegen elkaar worden afgewogen.

Naast deze concrete voorstellen voor vereenvoudiging zijn er opties voor vereenvoudigingen, die nader onderzoek vergen. Enkele vereenvoudigingsmogelijkheden leken aanvankelijk administratief of beleidsarm, maar hebben mogelijk budgettaire consequenties of raken het verlofstelsel. Voorbeelden daarvan zijn het gelijkrekken van de doelstellingen van kort- en langdurend zorgverlof en vereenvoudiging van de zogenaamde couveuserегeling. Deze regeling voorziet in extra bevallingsverlof wanneer het kind gedurende het verlof is opgenomen in het ziekenhuis. De berekening van dit verlof is complex.

De genoemde vereenvoudigingsmogelijkheden worden in samenwerking met het UWV en de sociale partners nader uitgewerkt. De beleidsarme vereenvoudigingsvoorstellen zullen vervolgens waar nodig worden opgenomen in een wetsvoorstel.

Zelfstandige of werknemer?

In de praktijk is niet altijd duidelijk of iemand in dienst is bij een bedrijf of als zelfstandige werk verricht. Het demissionaire kabinet wil dat dit onderscheid duidelijker wordt. Daarom komt de minister van SZW met het wetsvoorstel 'Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden', waarvoor een internetconsultatie is gestart. Wat kan er gaan veranderen?

Bij sommige opdrachten is het lastig vast te stellen hoe er moet worden gewerkt. Het demissionaire kabinet wil dat werkenden en werkgevers sneller weten of een opdracht door een zelfstandige of een werknemer mag worden gedaan. Daarom wil het de wetgeving rond 'werken in dienst van' verduidelijken. Nu is de wettelijke norm om werknemers te onderscheiden van zelfstandigen nog een open norm die door rechterlijke uitspraken is ingekleurd. Om dit duidelijker te krijgen, is relevante jurisprudentie verzameld en een nieuw toetsingskader vormgegeven.

Nieuw toetsingskader

Met het wetsvoorstel wordt de wettelijke eis 'werken in dienst van' (gezag) uit het Burgerlijk Wetboek verduidelijkt. De relevante jurisprudentie is gestructureerd aan de hand van drie hoofdelementen: werkinhoudelijke ondergeschiktheid, organisatorische inbedding en werken voor eigen rekening en risico. Het in het wetsvoorstel vastgelegde toetsingskader geeft antwoord op de volgende vragen:

1. Hoe wordt de werkende aangestuurd en gecontroleerd? Is er vrijheid, dan wijst dat op zelfstandig ondernemerschap. Staat de werkende onder leiding van een ander, dan wijst dat op een arbeidsovereenkomst.
2. Verricht de werkende werk dat structureel wordt gedaan in een bedrijf? En/of doet hij hetzelfde werk als en met werknemers van de organisatie? En/of heeft de werkende daarin een vaste plaats? Dan wijst dat eveneens op een arbeidsovereenkomst.
3. Werkt de werkende zelfstandig, voor eigen rekening en risico? Dan wijst dit op zelfstandig ondernemerschap.

Met dit toetsingskader beoogt het kabinet meer duidelijkheid te geven voor werkenden, werkgevers en opdrachtgevers, uitvoeringsorganisaties zoals het UWV, de Belastingdienst en de Arbeidsinspectie, en de rechtspraak. Ook wil het bevorderen dat arbeidsrelaties consistent worden beoordeeld.

Nieuw rechtsvermoeden

Verder wordt in het wetsvoorstel een nieuw rechtsvermoeden geïntroduceerd voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst, namelijk als er wordt gewerkt voor maximaal € 32,24 per uur (peildatum 1 juli 2023). Kan een werkende aantonen dat sprake is van een lager uurtarief, dan wordt vermoed dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. De werkgever moet dan aantonen dat hier géén sprake van is. Het kabinet verwacht dat hier een preventief effect vanuit gaat. Ook denkt het kabinet dat het hierdoor voor werkenden met beperkte onderhandelingsruimte makkelijker wordt om een arbeidscontract op te eisen bij de werkgever en, indien nodig, de rechter.



Varia

Dagloonberekening geboorteverlof

De Wet arbeid en zorg (Wazo) bepaalt dat een werknemer, die aanvullend geboorteverlof opneemt, recht heeft op een uitkering van 70% van het dagloon. Het aanvullende geboorteverlof bedraagt maximaal vijf weken, gebaseerd op de arbeidsduur per week en moet worden opgenomen in de eerste zes maanden na de geboorte van het kind. Het dagloon wordt gesteld op 1/261 deel van het loon dat de werknemer in de referentieperiode heeft verdiend. Voor de berekening van het dagloon telt alleen het loon uit de dienstbetrekking waaruit het recht op uitkering is ontstaan mee. De referentieperiode is de periode van een jaar, die eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin het recht op de uitkering is ontstaan.

De wetgever heeft voor de vaststelling van het dagloon bij het aanvullende geboorteverlof aangesloten bij de systematiek voor het geboorteverlof.

De dagloonberekening viel nadelig uit voor een werknemer die in de referentieperiode elf maanden parttime en één maand fulltime had gewerkt. Het recht op uitkering was ontstaan uit de dienstbetrekking bij deze werkgever. Bij de berekening van het dagloon was volgens de rechtbank terecht geen rekening gehouden met het in de referentieperiode genoten loon bij andere werkgevers.

Compensatie transitievergoeding

De verplichting om aan een zieke werknemer het loon door te betalen eindigt in de regel na 104 weken van arbeidsongeschiktheid. Op dat moment vervalt ook het opzegverbod wegens ziekte en kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. Bij het ontslag moet de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding betalen. Werkgevers kunnen compensatie aanvragen voor de transitievergoeding die zij hebben betaald bij het ontslag van een langdurig zieke werknemer. De compensatieregeling geldt voor transitievergoedingen die op of na 1 juli 2015 zijn betaald. Het UWV voert de compensatieregeling uit. Op het werkgeversportaal van de website van het UWV is het aanvraagformulier voor de compensatieregeling beschikbaar.

Om in aanmerking te komen voor de compensatie gelden de volgende voorwaarden:

- de arbeidsovereenkomst is (gedeeltelijk) geëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
- de werknemer was nog ziek bij het einde van het dienstverband; en
- de werkgever heeft een transitievergoeding betaald aan de werknemer.

Werkgevers moeten kunnen aantonen dat aan alle voorwaarden is voldaan.



De compensatie is niet hoger dan het bedrag van de transitievergoeding waar de werknemer recht op had aan het einde van de periode van verplichte loondoorbetaling, dus na 104 weken ziekte. Er bestaat ook recht op compensatie als het reguliere opzegverbod wegens ziekte vóór 1 juli 2015 is geëindigd, maar de dienstbetrekking na die datum tot een einde is gekomen.

De compensatie moet binnen zes maanden na betaling van de transitievergoeding worden aangevraagd.

AOW-leeftijd

Om de AOW betaalbaar te houden bij de toenemende vergrijzing van de bevolking, stijgt de AOW-leeftijd. In 2023 bedroeg de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden. Tot en met 2029 zijn de AOW-leeftijden als volgt:

- 2024 tot en met 2027: 67 jaar;
- 2028 en 2029: 67 jaar en drie maanden.

Na 2029 is het mogelijk dat de AOW-leeftijd verder verhoogd wordt. Dit is afhankelijk van de gemiddelde resterende levensverwachting van de bevolking op 65-jarige leeftijd. Het kabinet maakt nieuwe AOW-leeftijden minimaal vijf jaar van tevoren bekend.

Inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK)

De IACK is een heffingskorting voor alleenstaanden of minstverdienende partners, die arbeid en zorg voor een kind jonger dan 12 jaar combineren. Eén van de voorwaarden voor de IACK is dat de ouder in een kalenderjaar ten minste zes maanden op hetzelfde woonadres in de basisregistratie personen staat ingeschreven als het kind.

Bij co-ouderschap kan niet door beide ouders aan de inschrijvingseis worden voldaan. Voor die gevallen is een regeling in de uitvoeringsregeling opgenomen, waardoor beide ouders aanspraak kunnen maken op de IACK mits de zorg voor het kind tussen de beide ouders gelijk is verdeeld. De Hoge Raad heeft de regeling in een arrest uit 2022 ruimer uitgelegd dan de bedoeling was. Daarom is de co-ouderschapsregeling voor de IACK per 1 januari 2024 aangepast.

Co-ouders komen met ingang van 1 januari 2024 beiden in aanmerking voor de IACK als zij de zorg voor een kind gedurende het kalenderjaar gelijk hebben verdeeld. Aan die eis is voldaan als het kind ten minste 156 dagen van het kalenderjaar in elk van beide huishoudens verblijft.

Verder is geregeld, dat iemand, die ten minste zes maanden op hetzelfde woonadres als de belastingplichtige verblijft, maar die daar niet is ingeschreven en dus niet kwalificeert als partner, voor de toekenning van de IACK wordt gelijkgesteld met een partner.

Opstarttijd is ook arbeidstijd

Een procedure voor Hof Den Haag heeft betrekking op een loonvordering van een werknemer van een callcenter. Volgens de planningsregels van de werkgever moet de werknemer tien minuten voor de aanvang van zijn dienst aanwezig zijn, om op tijd met de werkzaamheden te kunnen beginnen. De vraag is of deze tien minuten als betaalde werktijd zijn aan te merken. Het hof beantwoordt deze vraag bevestigend.

Eerder in de procedure heeft de kantonrechter geconstateerd dat de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst gebonden is aan de planningsregels. Daarin staat uitdrukkelijk

vermeld dat de werknemer zich tien minuten voor zijn dienst dient te melden bij zijn leidinggevende. Dat de werkgever dit niet controleert en dat geen sanctie volgt als de werknemer zich één of enkele minuten te laat meldt, doet niet af aan de verplichting. De leidinggevende ontvangt automatisch een melding wanneer een werknemer later dan het aanvangstijdstip van zijn dienst met zijn werkzaamheden begint. Voor de aanvang van de werkzaamheden dient de werknemer in te loggen op zijn computer en telefoon en verschillende programma's te starten. Dat kost ook volgens de werkgever zeker enkele minuten. De kantonrechter leidt daaruit af dat de tienminutenregel van de planning niet vrijblijvend is.

De tien minuten zijn door de werkgever te betalen arbeidstijd, omdat de werknemer geacht wordt aanwezig te zijn op de werkplek en beperkt is in de mogelijkheden die tijd aan eigen zaken te besteden. Dat hij in die tijd nog niet productief is voor de werkgever vindt het hof niet van belang.

Kinderopvangtoeslag

De maximum uurprijzen voor de kinderopvangtoeslag voor 2024 zijn extra verhoogd. De bedragen zijn als volgt vastgesteld:

Type opvang	bedrag
Kinderopvang	€ 10,25
Buitenschoolse opvang	€ 9,12
Gastouderopvang	€ 7,53

Voor de extra verhoging moet het Besluit kinderopvangtoeslag nog worden gewijzigd.



Tarieven en bedragen 2024

Premies sociale verzekeringen

Premie	2024	2023
Algemene Ouderdomswet (AOW)	17,90%	17,90%
Algemene nabestaandenwet (Anw)	0,10%	0,10%
Wet langdurige zorg (Wlz)	9,65%	9,65%
Maximum premieloon	€ 71.628	€ 66.956
Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), laag	2,64%	2,64%
Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), hoog	7,64%	7,64%
Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo)	0,68%	0,68%
Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), laag	6,18%	5,82%
Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), hoog	7,54%	7,11%
Uniforme opslag kinderopvang (Aof)	0,50%	0,50%
Zvw, werknemers	6,57%	6,68%
Zvw, zelfstandigen en dga's	5,32%	5,43%

Heffingskortingen

Heffingskorting	2024	2023
Maximale algemene heffingskorting		
- tot AOW-leeftijd	€ 3.362	€ 3.070
- AOW-gerechtigd	€ 1.735	€ 1.583
Maximale arbeidskorting		
- tot AOW-leeftijd	€ 5.532	€ 5.052
- AOW-gerechtigd	€ 2.854	€ 2.604
Maximale IACK		
- tot AOW-leeftijd	€ 2.950	€ 2.694
- AOW-gerechtigd	€ 1.522	€ 1.389
Jonggehandicaptenkorting	€ 898	€ 820
Ouderenkorting (lage inkomens)	€ 2.010	€ 1.835
Alleenstaande-ouderenkorting	€ 524	€ 478

De **algemene heffingskorting** geldt voor iedereen. De heffingskorting wordt aan ieder zelfstandig verleend. De algemene heffingskorting is inkomensafhankelijk. Vanaf een inkomen in box 1 van € 24.812 neemt de algemene heffingskorting af met 6,63% van het inkomen boven dat bedrag. Voor AOW-gerechtigden bedraagt de afbouw 3,42%. Vanaf een inkomen van € 75.518 bedraagt de algemene heffingskorting nihil.

De **inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK)** geldt voor de minstverdienende partner en voor de alleenstaande ouder die de zorg heeft voor kinderen jonger dan twaalf jaar. Het basisbedrag van deze heffingskorting is nihil bij een inkomen tot € 6.073. De inkomensafhankelijke combinatiekorting loopt op met 11,45% van het meerdere inkomen tot maximaal € 2.950 bij een inkomen uit arbeid van € 31.837.

De **arbeidskorting** geldt voor iedereen die inkomen uit tegenwoordige arbeid geniet. De arbeidskorting is inkomensafhankelijk. De wijze, waarop de arbeidskorting is gekoppeld aan het arbeidsinkomen, volgt uit onderstaande tabel.

Arbeidsinkomen	arbeidskorting	maximum
tot € 11.490	8,425% van het arbeidsinkomen	€ 968
€ 11.490 tot € 24.820	€ 968 plus 31,433% van het meerdere arbeidsinkomen	€ 5.158
€ 24.820 tot € 39.957	€ 5.158 plus 2,471% van het meerdere arbeidsinkomen	€ 5.532
€ 39.957 tot € 124.934	€ 5.532 min 6,51% van het meerdere arbeidsinkomen	n.v.t.
vanaf € 124.934	nihil	

De **jonggehandicaptenkorting** geldt voor de persoon die recht heeft op een uitkering ingevolge de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong), tenzij hij recht heeft op de ouderenkorting.

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 € 44.770. Tot dit inkomen bedraagt de ouderenkorting € 2.010. Is het inkomen hoger, dan daalt de ouderenkorting met 15% van het meerdere inkomen tot nihil bij een inkomen van € 58.170.

Wie recht heeft op de ouderenkorting komt ook in aanmerking voor de alleenstaande ouderenkorting indien hij een AOW-uitkering voor alleenstaanden heeft.

Schijventarief loon- en inkomstenbelasting

Schijf	loon op jaarbasis	tot AOW-leeftijd	AOW-gerechtigd
1a	€ 0 t/m € 38.098*	36,97%	19,07%
1b	€ 38.098 t/m € 75.518	36,97%	36,97%
2	€ 75.518 of meer	49,50%	49,50%

* Voor personen die zijn geboren voor 1 januari 1946 geldt een afwijkende grens van de tweede schijf van € 40.021.





AOW

Per 1 januari 2024 gelden de volgende bruto uitkeringsbedragen (exclusief inkomensondersteuning AOW van € 5,50 per maand).

Categorie	per maand	vakantieuitkering	totaal
Gehuwden en samenwonenden	€ 1042,10	€ 54,44	€ 1.096,54
Idem met maximale toeslag	€ 2.084,20	€ 108,88	€ 2.193,08
Alleenstaanden	€ 1.536,03	€ 76,20	€ 1.612,23

Lage-inkomensvoordeel (LIV)

Werkgevers, die werknemers met een laag loon in dienst hebben, kunnen recht hebben op een tegemoetkoming in de loonkosten, het LIV. Het LIV over 2023 wordt in 2024 uitbetaald. Het LIV geldt voor werknemers met een gemiddeld uurloon tussen 100% en 104% van het wettelijk minimumloon, die ten minste 1.248 uur hebben gewerkt en die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. Het aantal gewerkte uren geldt ook voor een werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar werkt.

Het LIV wordt door het UWV berekend aan de hand van gegevens uit de ingediende loonaangiften en uit de polis-administratie.

Jaar	gemiddeld uurloon	per uur	maximum per jaar
2024	van € 14,33 tot € 14,91	€ 0,49	€ 960
2023	van € 12,04 tot € 15,06	€ 0,49	€ 960

Jeugd-LIV

Het jeugd-LIV geldt voor werknemers die:

- verzekerd zijn voor één of meer werknemersverzekeringen;
- een gemiddeld uurloon hebben dat hoort bij het wettelijk minimumloon voor hun leeftijd; en
- die op 31 december van het voorgaande jaar 18, 19 of 20 jaar oud waren.

De bandbreedtes van het uurloon en bedragen voor 2023 waren:

Leeftijd	ondergrens	bovengrens	per uur	maximum per jaar
20 jaar	€ 9,79	€ 12,04	€ 0,30	€ 613,60
19 jaar	€ 7,34	€ 10,89	€ 0,08	€ 166,40
18 jaar	€ 6,12	€ 8,17	€ 0,07	€ 135,20

Het jeugd-LIV is per 1 januari 2024 vervallen.

Loonkostenvoordeel (LKV)

Het LKV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die één of meer oudere werknemers en/of werknemers met een arbeidsbeperking vanuit een uitkeringssituatie in dienst nemen of houden. Om het LKV te ontvangen is een kopie van de doelgroepverklaring LKV van de werknemer nodig. De werknemer is niet verplicht om een doelgroepverklaring aan te vragen.

Het recht op LKV bestaat voor elke werknemer, die onder een van de vier doelgroepen valt:

- oudere werknemers (56 jaar en ouder);
- arbeidsbeperkte werknemers, die nieuw in dienst komen;
- werknemers uit de doelgroep van de banenafpraak en scholingsbelemmerden;
- arbeidsbeperkte werknemers, die worden herplaatst.

Doelgroep LKV	maximum		
	per uur	per jaar	aantal jaren
Oudere werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1
Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3

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
Europa-allee 10
8265 VB Kampen

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



REGISTER ■
BELASTING ■
ADVISEURS ■