



acmo

ACCOUNTANTS + BELASTINGADVISEURS

LOONSPECIAL 2022



In deze uitgave:

Coronamaatregelen - Loonheffingen - Sociale verzekeringen
Wet betaald ouderschapsverlof - Tarieven en bedragen 2022.

Inleiding

Evenals 2020 stond 2021 in het teken van het coronavirus en de maatregelen, die de regering genomen heeft om de gevolgen van de (gedeeltelijke) lockdowns te bestrijden. Ook 2022 starten we weer met een lockdown, welke effect heeft op ons allemaal. We kunnen er niet omheen om hier in deze uitgave aandacht aan te besteden. Verder staan we uitgebreid stil bij de Wet betaald ouderschapsverlof. De gebruikelijke tabellen met de tarieven voor 2022 ontbreken natuurlijk niet, evenmin als een aantal wijzigingen in de loonheffingen en sociale verzekeringen per 1 januari 2022.

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



Loonspecial 2022

Coronamaatregelen	3
Loonheffingen	5
Sociale verzekeringen	9
Wet betaald ouderschapsverlof	10
Varia	11
Tarieven en bedragen 2022	14

Coronamaatregelen

Het kabinet heeft besloten om het steunpakket in verband met de coronamaatregelen ook in het eerste kwartaal van 2022 open te stellen. Het steunpakket bevat onder meer de volgende onderdelen:

- Om werkgevers tegemoet te komen in de loonkosten wordt in het eerste kwartaal van 2022 een nieuwe tranche van de Noodmaatregel Overbrugging ter behoud van Werkgelegenheid (NOW) opengesteld (NOW-6).
- De Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL) is verlengd. Ondernemers kunnen hiervan gebruikmaken als zij meer dan 30% omzetverlies lijden. Het maximale subsidiepercentage blijft 100. Ook de regeling Ongedekte Vaste Kosten land- en tuinbouw (OVK) is ongewijzigd doorgetrokken naar het eerste kwartaal van 2022.
- Het uitstel van betaling van belastingen is verlengd tot 31 januari 2022.
- De Belastingdienst neemt meer tijd voordat begonnen wordt met de invordering van belastingsschulden. Bedrijven en particulieren, die hun belastingsschuld nog niet hebben ingelost, krijgen in januari 2022 een brief waarin onder meer wordt beschreven hoe ze alsnog uitstel van betaling kunnen aanvragen. De betekening van dwangbevelen, aanvankelijk gepland vanaf 7 januari 2022, wordt ten minste een maand uitgesteld.

NOW-5 en 6

De NOW is een loonkostensubsidie voor werkgevers die geconfronteerd worden met een omzetzaling van ten minste 20% als gevolg van de coronacrisis. De NOW-5 geldt voor de periode van 1 november 2021 tot 1 januari 2022. De NOW-6 geldt voor het eerste kalenderkwartaal van 2022. De NOW geldt voor werknemers, die verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. De regeling geldt niet voor de dga. De loonsom mag in het subsidietijdvak met 15% dalen ten opzichte van de referentiemaand zonder gevolgen voor de hoogte van het subsidiebedrag. De NOW-6 is nog niet definitief.

Subsidie

De maximale subsidie bedraagt 85% van de loonsom, vermenigvuldigd met het omzetverlies. Het maximale salaris dat in aanmerking komt voor subsidie is tweemaal het maximum dagloon. In 2022 is dit € 9.951 per maand en in 2021 € 9.812 per maand. Gegevens over de loonsom baseert het UWV op de polisadministratie over de referentiemaand september 2021, zowel voor de NOW-5 als voor de NOW-6.

Hoogte subsidie gerelateerd aan omzetzaling

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%. De maximale subsidie wordt uitbetaald bij een omzetzaling van 80% voor de NOW-5 en 90% voor de NOW-6.



Is de omzetzaling lager, dan wordt de subsidie evenredig lager vastgesteld.

Vaststelling omzetzaling

De omzetzaling wordt bepaald door een kwart van de omzet van 2019 (voor de NOW-5 was dit 1/6 van de omzet van 2019) te vergelijken met de omzet in het subsidietijdvak.

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 of het ontvangen voorschot hoger is dan € 125.000 moet bij de aanvraag een accountantsverklaring worden meegestuurd.

Coronamaatregelen (vervolg)

Voorwaarden

De werkgever verplicht zich 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; en
- na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een definitieve opgave van de omzetzaling 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 werkmaatschappijen subsidie voor hun loonkosten aanvragen op basis van de eigen omzetzaling. Hieraan zijn extra voorwaarden verbonden. Deze voorwaarden zijn:

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

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 deblokking is op de website van de Belastingdienst geplaatst.

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 2022 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.



Loonheffingen

Werkkostenregeling

De werkkostenregeling houdt in dat alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers als loon worden gezien. Dat geldt ook voor kosten die 100% zakelijk zijn.

Vrije ruimte

Onderdeel van de werkkostenregeling is een vrije ruimte waarbinnen door de werkgever aan te wijzen vergoedingen en verstrekkingen belastingvrij gegeven kunnen worden. De vrije ruimte bedraagt in 2022 1,7% over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom en 1,18% over het meerdere. Is het totale bedrag aan aangewezen vergoedingen en verstrekkingen hoger dan de vrije ruimte, dan moet de werkgever over het meerdere loonbelasting in de vorm van een zogenaamde eindheffing van 80% betalen.

In verband met de coronacrisis bedroeg de vrije ruimte in 2020 en 2021 over de eerste € 400.000 van de loonsom 3% in plaats van de reguliere 1,7%. Nog niet bekend is of deze verhoogde vrije ruimte ook in 2022 van toepassing zal zijn.

Gerichte vrijstellingen

Voor bepaalde vergoedingen en verstrekkingen gelden aparte vrijstellingen, die niet ten laste komen van de vrije ruimte. Dat zijn de zogenaamde gerichte vrijstellingen. Voor deze vrijstellingen geldt dat wanneer de vergoeding hoger is dan de daarvoor geldende norm, het deel van de vergoeding boven de norm belastbaar loon van de werknemer vormt.

Voor reiskosten geldt een gerichte vrijstelling van maximaal € 0,19 per kilometer. Een vaste vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer mag worden berekend alsof de werknemer op maximaal 214 dagen per kalenderjaar naar de vaste werkplaats reist mits de werknemer op ten minste 128 dagen per kalenderjaar naar deze plaats reist. In 2020 en 2021 mocht deze vergoeding onder voorwaarden doorlopen ook als door thuiswerken niet of minder werd gereisd.

Nieuw voor 2022 is een gerichte vrijstelling voor de vergoeding van kosten van thuiswerken. Het gaat om maximaal € 2 per thuisgewerkte dag of gedeelte daarvan. Als een vaste vergoeding voor thuiswerken wordt gegeven mag deze worden berekend alsof de werknemer maximaal 214 dagen per kalenderjaar thuiswerkt mits hij ten minste 128 dagen per kalenderjaar thuiswerkt.

Voor een werkdag kan niet zowel de vrijstelling voor een thuiswerkvergoeding als de vrijstelling voor een vergoeding voor kosten van woon-werkverkeer worden toegepast. Wel kan op een thuiswerkdag een vergoeding voor een dienstreis worden toegekend. Op basis van de verhouding thuiswerkdagen en werkdagen op de vaste werkplek kan een combinatie van thuiswerk- en reiskostenvergoeding worden gegeven.



Bijzondere waarderingen

Voor de volgende verstrekkingen gelden bijzondere waarderingen:

- maaltijden op de werkplek: € 3,35 voor zowel ontbijt, lunch als diner;
- huisvesting en inwoning op de werkplek: € 5,75 per dag;
- door de werkgever verzorgde kinderopvang: het aantal uren kinderopvang maal de maximale uurprijs van € 8,50.

Fiets van de zaak

Wanneer de werkgever een fiets ter beschikking stelt aan een werknemer, dan moet voor het privégebruik van de fiets een bijtelling bij het loon van de werknemer 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 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 komen deze niet in mindering op de bijtelling.

Loonheffingen (vervolg)

Gebruikelijk loon

Werknemers met een aanmerkelijk belang in de vennootschap waarvoor zij werken (meestal de dga) en hun partners zijn wettelijk verplicht om voor hun werk voor de bv ten minste het hoogste van de volgende bedragen aan salaris te ontvangen:

1. 75% van het salaris uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
2. het hoogste salaris van de overige werknemers van de bv;
3. € 48.000.

De bv mag aannemelijk maken dat het salaris lager moet zijn. Er mag rekening worden gehouden met een afwijking ten opzichte van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking van 25%, zolang het loon daardoor niet lager wordt dan € 48.000.

Deze verplichting geldt voor iedere bv waarin de dga of zijn partner een aanmerkelijk belang heeft en waarvoor hij werkzaamheden verricht. Werken in deeltijd heeft niet automatisch tot gevolg dat het bedrag van € 48.000 evenredig lager wordt gesteld.

Voor 2021 kon een lager gebruikelijk loon gelden dan volgens bovenstaande regeling als de bv door de coronacrisis is geconfronteerd met een serieuze omzetting. Of dit in 2022 ook van toepassing zal zijn is op dit moment nog niet bekend.

Wanneer gegevens van werknemers met vergelijkbare functies ontbreken, moet het gebruikelijk loon op andere wijze worden bepaald. Dat kan bijvoorbeeld met behulp van de afroonmethode. 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 afroonmethode wordt gebruikt wanneer de opbrengsten van de bv voor 90% of meer zijn toe te rekenen aan de arbeid van de dga.

Innovatieve start-up

Het loon van de dga van een innovatieve start-up mag voor de toepassing van de gebruikelijkloonregeling worden vastgesteld op het wettelijk minimumloon. Deze versoepeling van de gebruikelijkloonregeling zou vervallen per 1 januari 2022. De vervaldatum wordt opgeschoven naar 1 januari 2023 omdat de evaluatie, die voor 2022 zou plaatsvinden, nog niet is afgerond.

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.

Transitievergoeding

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever dient de werkgever een transitievergoeding te betalen aan de werknemer. De transitievergoeding wordt gebaseerd op de duur van de arbeidsovereenkomst en het laatste brutoloon. Per gewerkt jaar bedraagt de vergoeding 1/3 van het bruto maandloon. De maximale transitievergoeding in 2022 bedraagt € 86.000 of een jaarsalaris indien dat hoger is dan € 86.000.

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.

De werkgever moet kunnen aantonen dat aan de 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. De compensatie moet binnen zes maanden na betaling van de transitievergoeding worden aangevraagd.

Aandelenopties

Volgens de huidige wetgeving worden aandelenoptierechten in de loonsfeer belast op het moment waarop zij worden uitgeoefend, dus op het moment waarop de optierechten worden omgezet in aandelen. Onderdeel van het Belastingplan 2022 is een wetsvoorstel waardoor de belastingheffing in beginsel wordt verschoven naar het moment waarop de bij uitoefening van het optierecht verkregen aandelen verhandelbaar zijn. Een werknemer krijgt onder voorwaarden de keuze voor belastingheffing bij de uitoefening van het aandelenoptierecht, ondanks dat de verkregen aandelen niet onmiddellijk verhandelbaar zijn.

Als de bij uitoefening verkregen aandelen direct verhandelbaar zijn, wordt de waarde in het economisch verkeer van de aandelen op het moment van verkrijging als loon belast. Als de bij uitoefening verkregen aandelen niet direct verhandelbaar zijn, wordt als loon in aanmerking genomen de waarde in het economisch verkeer van de aandelen op het moment van verhandelbaar worden.

Als een werknemer de verkregen aandelen niet mag vervreemden door een contractuele beperking, wordt het heffingsmoment tot maximaal vijf jaar na de beursgang van de vennootschap of na de uitoefening van het aandelenoptierecht uitgesteld. De verkregen aandelen worden dan geacht verhandelbaar te zijn geworden en in de heffing betrokken voor de waarde in het economisch verkeer van de aandelen op dat moment.

Optieregeling start-ups

Sinds 1 januari 2018 geldt een fiscale tegemoetkoming voor optierechten van start-ups met een S&O-startersverklaring. Onder voorwaarden en tot een bepaald maximum wordt slechts 75% van het genoten loon ter zake van een aandelenoptierecht in aanmerking genomen. In de praktijk is gebleken dat deze regeling onvoldoende doeltreffend is. Voorgesteld is deze tegemoetkoming te laten vervallen.



Voortgang wetsvoorstel

Het wetsvoorstel is in behandeling bij de Tweede Kamer en in afwijking van de andere onderdelen van het Belastingplan 2022 niet in stemming gebracht. Op dit moment is niet duidelijk of het wetsvoorstel, al dan niet in aangepaste vorm, in verdere behandeling zal worden genomen.

S&O-afrachtvermindering

Bedrijven die innoveren en daarbij noodzakelijke investeringen doen in Research & Development (R&D) kunnen mogelijk gebruik maken van de Wet Bevordering Speur- en Ontwikkelingswerk (WBSO). Subsidie wordt verstrekt op goedgekeurde projecten en wordt verleend in de vorm van een afdrachtvermindering op de loonbelasting en voor zelfstandigen zonder personeel door middel van een vaste belastingaftrek.

Deel loonsom	afdrachtvermindering
tot € 350.000	32%
idem, voor technostarters	40%
boven € 350.000	16%

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

1. Ontwikkelingsprojecten: hieronder valt de ontwikkeling van technisch nieuwe (onderdelen van) fysieke producten, fysieke productieprocessen of programmatuur.
2. Technisch-wetenschappelijk onderzoek (TWO): hieronder valt verklarend onderzoek dat technisch van aard is.

De WBSO is op een tweetal punten aangepast.

- Ten eerste is de aanvraag-, mededelings- en verrekensystematiek vereenvoudigd. In dat kader is vanaf 2022 toegestaan dat wanneer meer dan één S&O-verklaring wordt aangevraagd en afgegeven, de periodes waarop S&O-verklaringen zien elkaar kunnen overlappen. Ongewijzigd is dat een S&O-verklaring ten minste drie kalendermaanden beslaat. Dat betekent dat een S&O-aanvraag met betrekking tot een kalenderjaar uiterlijk op 30 september van dat jaar moet zijn ingediend. Verder geldt voortaan dat alle S&O-verklaringen betrekking hebben op alle resterende kalendermaanden van een kalenderjaar. Met ingang van 2022 is toegestaan dat een S&O-inhoudingsplichtige voor elk aangiftetijdvak, waarop een S&O-verklaring betrekking heeft, een zelf te bepalen deel van de toegekende S&O-afrachtvermindering in mindering brengt, tot maximaal de hoogte van de door hem in dat aangiftetijdvak verschuldigde loonheffing.
- Ten tweede is verduidelijkt dat alleen kosten en uitgaven die aangevraagd zijn en waarvoor een S&O-afrachtvermindering toegekend is, kunnen worden opgevoerd bij de mededeling, die de werkgever na afloop van het jaar moet doen van de aan S&O-werk bestede uren en kosten en uitgaven.

Loonheffingen (vervolg)

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 salarishoogte. Aan de eis van een schaarse specifieke deskundigheid is voldaan als de werknemer in 2022 een fiscaal loon heeft van € 39.467 (exclusief de vergoeding) of meer. Voor wetenschappers geldt geen salarishoogte. Voor werknemers die jonger zijn dan 30 jaar en beschikken over een afgeronde masteropleiding geldt in 2022 een verlaagde salarishoogte van € 30.001.

Duur van de 30%-regeling

De 30%-regeling kent een maximale looptijd van vijf jaar.

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, zwangerschapsverlof of aanvullend geboorteverlof 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.

Vergoeding extraterritoriale kosten aanwijzen

De Wet IB 2001 verwijst voor een uitleg van het begrip loon naar de wettelijke bepalingen van de loonbelasting. Volgens de Wet op de loonbelasting 1964 is loon al hetgeen uit een dienstbetrekking wordt genoten, inclusief vergoedingen

en verstrekkingen in het kader van de dienstbetrekking. Uitgezonderd van het loonbegrip zijn eindheffingsbestanddelen. Over eindheffingsbestanddelen is de werkgever belasting verschuldigd. Op grond van de werkkostenregeling kan de werkgever vergoedingen en verstrekkingen aanwijzen als eindheffingsbestanddelen. Dat geldt onder meer voor een vergoeding voor extraterritoriale kosten. De 30%-regeling houdt in dat 30% van de som van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en de vergoeding voor extraterritoriale kosten belastingvrij is.

De 30%-regeling is niet van toepassing als de werkgever de vergoeding voor extraterritoriale kosten niet als eindheffingsbestanddeel heeft aangewezen. Dat kan niet gecorrigeerd worden in de inkomstenbelasting. Een eventuele correctie moet door de werkgever als inhoudingsplichtige worden gedaan in de loonheffing. Als alternatief kan de werknemer bezwaar maken tegen de van hem ingehouden loonheffing, indien daarbij naar zijn mening ten onrechte de 30%-regeling niet is toegepast.



Sociale verzekeringen

RVU-drempelvrijstelling

De werkgever is een pseudo-eindheffing verschuldigd over uitkeringen uit een regeling voor vervroegde uittreding (RVU). De pseudo-eindheffing is ook verschuldigd over de premie of inleg die de werkgever betaalt voor een RVU. Het tarief van de pseudo-eindheffing bedraagt 52%. Onder voorwaarden geldt tijdelijk een gedeeltelijke vrijstelling van de RVU-heffing, de zogenaamde RVU-drempelvrijstelling. De drempelvrijstelling geldt voor uitkeringen die niet eerder dan 36 maanden voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd voor de AOW ingaan. De omvang van deze vrijstelling is afhankelijk van het aantal maanden tussen de eerste uitkering uit de RVU en het bereiken van de AOW-leeftijd. Het aantal maanden dat in aanmerking mag worden genomen, wordt op hele maanden naar boven afgerond. De RVU-drempelvrijstelling geldt voor uitkeringen tot een bedrag van € 1.847, vermenigvuldigd met het hiervoor bedoelde aantal maanden. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.

Het centraal aanspreekpunt pensioenen van de Belastingdienst heeft in een vraag- en antwoordpublicatie uiteengezet hoe het aantal maanden wordt berekend in het geval van mede door de werkgever gefinancierd verlof voorafgaand aan pensionering op de AOW-leeftijd. Het verlof van de werknemer bestaat voor een deel uit de opname van door de werknemer gespaard verlof en deels uit door de werkgever toegekend overbruggingsverlof tot het bereiken van de AOW-leeftijd. Het verlof eindigt op de AOW-leeftijd van de werknemer. Op dat moment gaat de werknemer met pensioen.

In hoeverre de periode van verlof meetelt voor de berekening van de omvang van de RVU-drempelvrijstelling, hangt af van de vormgeving van het verlof. Als de werknemer eerst gespaard verlof opneemt en daarna RVU-verlof, tellen de maanden van gespaard verlof niet mee voor de berekening van de drempelvrijstelling. Dat is anders als het verlof begint met RVU-verlof en vervolgens gespaard verlof wordt opgenomen of als de gehele periode gecombineerd verlof, dus deels RVU- en deels gespaard verlof, wordt opgenomen.

AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd bedraagt in 2022 66 jaar en 7 maanden. In 2023 gaat de AOW-leeftijd naar 66 jaar en 10 maanden. Met ingang van 2024 bedraagt de AOW-leeftijd 67 jaar. De staatssecretaris van SZW heeft inmiddels meegedeeld dat de AOW-leeftijd ook in het jaar 2027 67 jaar blijft. De AOW-leeftijd is gekoppeld aan de gemiddelde resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd. Het CBS gaat uit van een gemiddelde resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd van 20,93 in 2027 en van 21,62 in 2033. Op grond van deze resterende levensverwachting wordt de AOW-leeftijd niet verhoogd. Dat geldt ook voor de



aanvangsleeftijd van de AOW-verzekering. Deze blijft in 2027 17 jaar.

Aanpassingen in de socialeverzekeringswetten

Arbeidsongeschiktheidsfonds

Per 1 januari 2022 is de gedifferentieerde premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) ingevoerd. De hoogte van de premie is afhankelijk van de grootte van de werkgever. Voor kleine werkgevers, met een loonsom tot en met 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar, geldt de lage premie. Voor werkgevers met een loonsom groter dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar geldt de hoge premie.

Gedifferentieerde WW-premie

Sinds 1 januari 2020 geldt een lage WW-premie voor vaste contracten en een hoge WW-premie voor flexibele contracten. De hoge WW-premie geldt met terugwerkende kracht als werknemers in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt. Een tijdelijke urenuitbreiding van een bestaand contract valt niet onder de 30%-herzieningssituatie. Bij de 30%-herzieningssituatie worden de contracturen en de verloonde uren vergeleken. Bij overwerk is sprake van extra verloonde uren. Bij een tijdelijke urenuitbreiding is sprake van extra contracturen.

Verhalen werkhervattingsuitkering (WGA)

In de Wet WIA is verduidelijkt dat het UWV een voorschot op grond van de Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) kan verhalen op de eigenrisicodragers WGA. Het UWV verstrekt een voorschot als niet tijdig op de WIA-aanvraag kan worden beslist, om te voorkomen dat iemand zonder inkomen komt te zitten na het aflopen van de loondoorbetaling bij ziekte of ziektewet.

Wet betaald ouderschapsverlof

De Wet betaald ouderschapsverlof is aangenomen en kort voor de jaarwisseling in het Staatsblad geplaatst. De wet wijzigt de Wet arbeid en zorg, de Wet flexibel werken en enkele andere wetten ter invoering van een Europese richtlijn.

Ouders kunnen 26 weken ouderschapsverlof opnemen in de eerste acht levensjaren van hun kind. Dat verlof is in principe onbetaald, tenzij werkgever en werknemers daar andere afspraken over hebben gemaakt. Slechts een derde van de ouders neemt ouderschapsverlof op. De Wet betaald ouderschapsverlof treedt op 2 augustus 2022 in werking. Vanaf die datum worden de eerste negen van de 26 weken ouderschapsverlof betaald verlof, mits deze weken verlof worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. Het UWV betaalt in die periode een uitkering ter hoogte van 50% van het dagloon van de betreffende ouder met een maximum van 50% van het maximum dagloon voor de toepassing van de socialezekerheidswetgeving. Voor de datum van inwerkingtreding van de wet kan het uitkeringspercentage nog worden verhoogd tot 70.

Betaald ouderschapsverlof is mogelijk na de eerste verjaardag van het kind als het gaat om adoptie of pleegouderschap. Het betaalde verlof kan dan worden opgenomen in het eerste jaar na de opname van het kind in het gezin, mits het kind jonger is dan acht jaar.

De invoering van betaald ouderschapsverlof volgt op de invoering van extra geboorteverlof. Sinds 1 januari 2019 hebben partners recht op vijf betaalde verlofdagen in de eerste vier weken na de geboorte van hun kind. Vanaf 1 juli 2020 kunnen zij daarnaast nog vijf weken verlof opnemen in de eerste zes maanden na de geboorte van een kind. In die periode ontvangen zij een uitkering van het UWV van 70% van het (maximum) dagloon.

In afwijking van de datum van inwerkingtreding van de belangrijkste delen van de wet geldt voor een artikel dat dit per 8 december 2021 in werking is getreden. Dat artikel betreft de instemming door de werkgever met een verzoek van de werknemer om het aanvullend geboorteverlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van het opnemen van zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof of vanwege onvoorziene omstandigheden. In dat geval wordt het recht op verlof opgeschort. De werkgever hoeft aan het verzoek niet eerder dan met ingang van vier weken na de indiening van het verzoek gehoor te geven. In het geval van het niet opnemen of niet voortzetten van aanvullend geboorteverlof als gevolg van onvoorziene omstandigheden mag de werkgever het verzoek weigeren als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet. De werkgever moet een afwijzing van een verzoek binnen een redelijke termijn schriftelijk onderbouwen.



Varia

DGA en verzekeringsplicht

Werknemers zijn verplicht verzekerd voor de Ziektewet, de Werkloosheidswet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Werknemer is de natuurlijke persoon die in privaatrechtelijke dienstbetrekking werkzaam is. Voor het bestaan van een dienstbetrekking moet aan drie criteria zijn voldaan:

- er is sprake van een gezagsverhouding;
- de werknemer is verplicht om de arbeid persoonlijk te verrichten; en
- de werkgever is verplicht tot het betalen van loon.

Bij de beoordeling of er een privaatrechtelijke dienstbetrekking aanwezig is, moet worden gelet op alle omstandigheden van het geval, in hun onderling verband bezien.

In een procedure over de verzekeringsplicht van dga's voerde de inspecteur aan dat de dga's op indirecte wijze via hun persoonlijke houdstervenootschappen belast waren met het bestuur van de gezamenlijke werkmaatschappij en dat zij feitelijk bestuurder waren. Volgens de inspecteur stonden de dga's bij de uitvoering van hun werkzaamheden als bestuurder onder het gezag en toezicht van de algemene vergadering van aandeelhouders. Onder de noemer managementvergoeding werd loon betaald aan de persoonlijke houdstervenootschappen van de dga's. Naar de mening van de inspecteur was voldaan aan de wettelijke eisen van arbeid, gezag en loon voor een privaatrechtelijke dienstbetrekking.

Hof Arnhem-Leeuwarden deelde de opvatting van de inspecteur niet en overwoog daartoe als volgt. De dga's vervingen elkaar onderling. Het kwam voor, dat de ene dga meer werk deed dan de andere dga. Volgens het hof verrichtten de dga's bestuurs- en managementtaken, die voortvloeiden uit de managementovereenkomsten van de persoonlijke houdstervenootschappen met de werkmaatschappij en uit de arbeidsovereenkomsten van de dga's met hun persoonlijke houdstervenootschappen. Niet aannemelijk was dat de dga's met de werkmaatschappij arbeidsovereenkomsten hadden gesloten. In de managementovereenkomsten, waarbij de dga's geen partij waren, stonden geen bepalingen die duiden op een arbeidsovereenkomst. Het enkele feit, dat de dga's feitelijk taken voor de werkmaatschappij hebben verricht en dat zij daarvoor de ervaring en expertise hebben, leidt niet tot de conclusie dat zij zich persoonlijk hebben verplicht arbeid te verrichten voor de werkmaatschappij.

Aansprakelijkheid voor schade

Op grond van het Burgerlijk Wetboek is de werkgever verplicht de nodige maatregelen te treffen om te voorkomen dat zijn werknemers in de uitoefening van hun werkzaamheden schade lijden. De werkgever is in beginsel aansprakelijk voor de schade



die een werknemer in de uitoefening van zijn werk lijdt, tenzij hij aantoont dat hij zijn wettelijke verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. De zorgplicht van de werkgever is ruim, waardoor niet snel kan worden aangenomen dat hij daaraan heeft voldaan en dus niet aansprakelijk is voor door de werknemer geleden schade. Een werkgever die zijn werknemer tewerkstelt bij een ander bedrijf om werkzaamheden voor dat bedrijf te verrichten en daarbij de zorg voor de veiligheid van de werknemer aan een derde overlaat, is voor een tekortschieten van de derde in die zorg aansprakelijk. Zo is een uitzendbureau aansprakelijk voor de schade die de uitzendkracht lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden bij de inlener.

De werknemer dient te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij in de uitoefening van zijn werk schade heeft geleden en dat er een causaal verband bestaat tussen de opgelopen schade en zijn werkzaamheden. De werknemer hoeft niet te bewijzen hoe een ongeval zich heeft voltrokken of wat de oorzaak daarvan is. Als vaststaat dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werk, is de formele werkgever in beginsel aansprakelijk.

Een uitzendkracht kwam tijdens zijn werk ten val, doordat een collega met een wankel trap tegen hem aanviel. De uitzendkracht liep hierdoor schade op. Het uitzendbureau betwistte niet dat de uitzendkracht was gevallen, maar meende niet aansprakelijk te zijn omdat het aan zijn zorgplicht had voldaan. Volgens het uitzendbureau was sprake van een ongelukkige samenloop van omstandigheden waardoor de uitzendkracht was gevallen. De kantonrechter verwierp dit verweer van het uitzendbureau. De directe oorzaak van de val van de collega was volgens de kantonrechter te wijten aan de oude, wiebelende trap. Door de val van de collega heeft de schadeveroorzakende gebeurtenis kunnen plaatsvinden. Het causale verband tussen de werkzaamheden en de schade is daarmee een gegeven. De kantonrechter was van oordeel dat het uitzendbureau niet heeft voldaan aan zijn zorgplicht. Het uitzendbureau had er actief op toe moeten zien dat de werkzaamheden werden verricht met deugdelijk en veilig materiaal. Het uitzendbureau moet de schade van de uitzendkracht vergoeden. De precieze hoogte daarvan was niet vast te stellen. Daarvoor is een aparte procedure nodig.

Varia (vervolg)



Werken met je ex

Het Burgerlijk Wetboek bevat een limitatieve opsomming van gronden waarop een verzoek tot beëindiging van een dienstbetrekking met een werknemer kan worden gebaseerd. Een van deze gronden is een verstoorde arbeidsverhouding.

De kantonrechter heeft op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst met de ex-echtgenote van de dga van de werkgever wegens een verstoring van de arbeidsverhouding ontbonden. De ex-echtgenote bestreed de beschikking van de kantonrechter in hoger beroep onder aanvoering van het argument dat echtscheiding geen grond mag zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zij meende dat zij daardoor minder rechtsbescherming had dan andere werknemers.

De kantonrechter oordeelde in zijn beschikking dat de verslechtering van de persoonlijke relatie doorwerkte in de arbeidsverhouding. Hof Den Bosch onderschreef dat oordeel. Het hof merkte daarbij op dat de arbeidsrelatie tussen de werkgever en de ex-echtgenote geen normale werkgever/werknemerrelatie was.

Het UWV heeft de ex-echtgenote een WW-uitkering geweigerd wegens het ontbreken van een gezagsverhouding. Aan de ex-echtgenote als werkneemster is nooit instructie gegeven over haar takenpakket; zij bepaalde zelf welke werkzaamheden zij verrichtte. Daaruit blijkt dat door de privérelatie met de dga aan de arbeidsrelatie van de ex-echtgenote een andere dan de gebruikelijke invulling is gegeven. Daarom kon de vraag of de arbeidsovereenkomst moest eindigen niet los worden gezien van de problemen in de privérelatie tussen de ex-echtgenote en de dga. Het hof is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst terecht en op de juiste grond door de kantonrechter is ontbonden.

Arbeidskorting

De arbeidskorting is een bijzondere heffingskorting, die uitsluitend geldt voor een belastingplichtige die arbeidsinkomen geniet. Voor de belastingplichtige die loon uit dienstbetrekking geniet, is de toepassing van de arbeidskorting beperkt tot het loon uit tegenwoordige arbeid. Voor het onderscheid tussen loon uit tegenwoordige arbeid en uit vroegere arbeid is het verband tussen het loon en de tegenpresentatie bepalend.

Loon uit tegenwoordige arbeid hangt nauw samen met bepaalde of in een bepaald tijdvak verrichte arbeid waarvoor dat loon een rechtstreekse beloning vormt.

Loon uit vroegere arbeid vindt zijn oorzaak in het voorheen verricht hebben van arbeid in loondienst.

In een procedure voor Hof Arnhem-Leeuwarden claimde de belanghebbende de arbeidskorting over een deel van het door hem genoten loon. Volgens de belanghebbende betrof het loon uit tegenwoordige arbeid omdat de dienstbetrekking ten tijde van het uitbetalen van het loon nog bestond. Volgens het hof is dat argument niet doorslaggevend. De belanghebbende had volgens zijn verklaring in het betreffende jaar vanwege ziekte niet gewerkt. De beloning waarop de belanghebbende de arbeidskorting wilde toepassen betrof een ontslag-/ transitievergoeding. De werkgever had op de beloning de groene tabel voor de loonheffingen toegepast. Dat duidt erop dat de beloning een vergoeding betrof die verband houdt met het voorheen verricht hebben van arbeid. Het hof was van oordeel dat de inspecteur terecht de arbeidskorting niet heeft toegepast.

Loon tijdens vakantie

In het Burgerlijk Wetboek is bepaald, dat een werknemer gedurende zijn vakantie recht op loon behoudt. Van deze bepaling kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. De bepaling in het Burgerlijk Wetboek is bedoeld ter uitvoering van de Europese Arbeidstijdenrichtlijn. De Hoge Raad legt het begrip loon ruim uit. De Arbeidstijdenrichtlijn omvat geen expliciete regels over de hoogte van het loon waarop de werknemer tijdens vakantie recht heeft. Het Hof van Justitie EU heeft drie belangrijke arresten gewezen over het loon tijdens vakantie. De strekking van het oudste arrest is dat de werknemer tijdens zijn vakantie zijn normale loon dient te ontvangen.

In het tweede arrest was aan de orde hoe moet worden bepaald wat het normale loon van een werknemer is als dat loon uit verschillende componenten bestaat. Volgens het Hof van Justitie EU moet in een dergelijk geval een specifieke analyse worden uitgevoerd. Alle vergoedingen die de werknemer ontvangt voor de uitvoering van de taken, die hem in de arbeidsovereenkomst zijn opgedragen, worden gerekend tot zijn globale beloning. De vergoeding van occasionele of bijkomende kosten, die worden gemaakt bij uitvoering van de taken, hoeven niet in aanmerking te worden genomen voor de berekening van het vakantieloon.

In het derde arrest heeft het Hof van Justitie EU erop gewezen dat vergoedingen voor gemaakte overuren in beginsel geen deel uitmaken van het gewone loon waarop de werknemer tijdens zijn vakantie recht heeft. Dat is anders wanneer uit de arbeidsovereenkomst de verplichting voortvloeit om regelmatig overuren te maken en de vergoeding daarvoor een belangrijk onderdeel vormt van de totale beloning van de werknemer.

De rechtbank onderzocht in een procedure van een werknemer, die nabetaling van achterstallig salaris vorderde van zijn werkgever, of de werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst of de cao verplicht was overuren te maken, die voorzienbaar en gebruikelijk waren. Dat was niet het geval. Uit het gegeven dat de werknemer overwerk uitvoerde en uitvoert, kan volgens de rechtbank het bestaan van een verplichting daartoe niet worden afgeleid. De rechtbank stelde verder vast dat de omvang van het overwerk in een reeks van jaren zo sterk fluctueerde, dat het niet voorzienbaar en gebruikelijk was dat de werknemer overwerk verrichtte. De vordering tot nabetaling is afgewezen.

Transitievergoeding in de praktijk

Na de invoering van de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 zijn werkgevers in beginsel verplicht om een transitievergoeding te betalen aan een werknemer bij beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat de werkgever moet meewerken aan de beëindiging van een slapend dienstverband onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Volgens dat arrest hoeft die vergoeding niet hoger te zijn dan het bedrag van de transitievergoeding dat verschuldigd zou zijn als de werkgever de arbeidsovereenkomst had beëindigd zodra dat wegens langdurige arbeidsongeschiktheid mogelijk was. In beginsel is dat aan het einde van de wachttijd, wanneer de werkgever geen loon meer verschuldigd is. Opzegging is niet mogelijk wanneer binnen 26 weken na het einde van de wachttijd herstel van de werknemer valt te verwachten of er mogelijkheden bestaan om binnen die periode de arbeid in aangepaste vorm te verrichten. Hof Amsterdam heeft geoordeeld dat uit het arrest van de Hoge Raad volgt dat een werkgever alleen gehouden is om een slapend dienstverband op te zeggen als hij aanspraak kan maken op compensatie van (een deel van) de transitievergoeding.

In een procedure was in geschil of de werkgever had moeten instemmen met het voorstel van een arbeidsongeschikte werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een transitievergoeding. Partijen verschilden van mening over de vraag op welk moment de werkgever het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer had kunnen beëindigen. Volgens de werknemer was dat nadat zij in november 2017 door het UWV

voor 80-100% arbeidsongeschikt was verklaard. De rechtbank concludeerde aan de hand van de stukken dat de werknemer, haar behandelend arts en de bedrijfsarts haar vanaf 13 oktober 2014 volledig arbeidsongeschikt achtten. Vanaf dat moment hebben partijen het dienstverband als slapend beschouwd en was geen opzegverbod meer van kracht. De werkgever had het dienstverband dus kunnen opzeggen voor de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid. Dat brengt mee dat de compensatieregeling niet van toepassing is op een eventueel aan de werknemer uit te keren transitievergoeding. Onder die omstandigheden is de werkgever niet gehouden om op grond van goed werkgeverschap in te stemmen met een beëindigingsvoorstel van een werknemer.



Tarieven en bedragen 2022

Premies sociale verzekeringen

Het maximumpremieloon voor de premies sociale verzekeringen is in 2022 € 59.706 op jaarbasis. In 2021 was dat € 58.311. Werkgevers hoeven over het meerdere dat een werknemer verdient geen premies te betalen. Dit maximumbedrag geldt ook voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw).

Premie	2022	2021
Algemene Ouderdomswet (AOW)	17,90%	17,90%
Algemene nabestaandenwet (Anw)	0,10%	0,10%
Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), laag	2,70%	2,70%
Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), hoog	7,70%	7,70%
Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo)	0,68%	0,68%
Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), laag	5,49%	7,03%
Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), hoog	7,05%	7,03%
Uniforme opslag kinderopvang (Aof)	0,50%	0,50%
Zvw, werknemers	6,75%	7,00%
Zvw, zelfstandigen en dga's	5,50%	5,75%

Heffingskortingen

De tarieven en heffingskortingen in de inkomstenbelasting veranderen marginaal, met uitzondering van de inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK). De IACK daalt in 2022 van maximaal € 2.815 naar € 2.534 ter financiering van het betaalde ouderschapsverlof. Het tarief in de eerste schijf daalt van 37,1 naar 37,07%. De overige bedragen voor 2022 worden voor zover van toepassing geïndexeerd. De indexatiefactor bedraagt 1,013.

Voor 2022 zijn de bedragen en percentages als volgt.

Heffingskorting	2022	2021
Maximale algemene heffingskorting		
- tot AOW-leeftijd	€ 2.888	€ 2.837
- AOW-gerechtigd	€ 1.494	€ 1.469
Afbouwpercentage algemene heffingskorting	6,007%	5,977%
Maximale arbeidskorting		
- tot AOW-leeftijd	€ 4.260	€ 4.205
- AOW-gerechtigd	€ 2.204	€ 2.178
Afbouwpercentage arbeidskorting	5,86%	6%
Maximale IACK	€ 2.534	€ 2.815
Jonggehandicaptenkorting	€ 771	€ 761
Ouderenkorting (lage inkomens)	€ 1.726	€ 1.703
Alleenstaande-ouderenkorting	€ 449	€ 443
Levensloopverlofkorting		€ 223

De **algemene heffingskorting** neemt vanaf een inkomen van € 21.317 af met 6,007% van het inkomen boven dat bedrag. Voor AOW-gerechtigden bedraagt de afbouw 3,106%. Vanaf een inkomen van € 69.398 bedraagt de algemene heffingskorting nihil.

De **arbeidskorting** wordt vanaf een inkomen van € 36.649 verminderd met 5,86% van het inkomen boven dit bedrag tot een inkomen van € 109.346. Vanaf dat inkomen bedraagt de arbeidskorting nihil. Voor AOW-gerechtigden bedraagt de afbouw 3,03%.

De **inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK)** geldt voor de minstverdienende partner en voor de alleenstaande ouder die de zorg heeft voor kinderen jonger dan twaalf jaar. De korting bedraagt nihil bij een inkomen tot € 5.219 of als er geen recht bestaat op zelfstandigenaftrek. De IACK loopt op tot maximaal € 2.534 bij een inkomen uit werk van € 27.350 of meer.

Voorwaarde voor de toepassing van de IACK is dat de belastingplichtige geen partner heeft of een partner met een hoger arbeidsinkomen. Iemand die geen inwoner van Nederland en geen kwalificerende buitenlands belastingplichtige is, wordt niet aangemerkt als fiscaal partner. Hierdoor konden bepaalde belastingplichtigen met een in het buitenland woonachtige partner onbedoeld recht hebben op de IACK. Om dit te voorkomen geldt met ingang van 2022 een uitzondering op het fiscale partnerbegrip voor de toepassing van de IACK.

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 € 38.464. Vanaf dit inkomen daalt de ouderenkorting met 15% van het meerdere inkomen tot nihil bij een inkomen van € 49.971. 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 per 1 januari 2022 vervallen. In 2021 was de levensloopverlofkorting 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 € 35.472	37,07%	19,17%
1b	€ 35.473 t/m € 69.398	37,07%	37,07%
2	€ 69.399 of meer	49,50%	49,50%

Voor werknemers die zijn geboren in 1945 of eerder loopt de eerste schijf tot en met € 36.409.

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 9,42%.

Maximumpremieloon

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

Tijdvak	maximumpremieloon
Dag	€ 229,63
Week (5 dagen)	€ 1.148,19
Vier weken (20 dagen)	€ 4.592,76
Maand	€ 4.975,50
Kwartaal	€ 14.926,50
Jaar (12 maanden)	€ 59.706,00

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 uurtarief	2022	2021
Dagopvang	€ 8,50	€ 8,46
Buitenschoolse opvang	€ 7,31	€ 7,27
gastouderopvang	€ 6,52	€ 6,49

Vanaf een toetsingsinkomen van € 127.939 in 2022 (€ 129.457 in 2021) ontvangt een ouder voor de kosten van kinderopvang van het eerste kind aan kinderopvangtoeslag 33,3% van de kosten.

Het aantal uren kinderopvang, dat voor kinderopvangtoeslag in aanmerking komt, is gekoppeld aan het aantal gewerkte uren van de minstwerkende ouder. 140% van de gewerkte uren komt in aanmerking voor kinderopvangtoeslag bij dag- en gastouderopvang. Met ingang van 2022 geldt dat percentage ook voor buitenschoolse opvang.

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 2022 gelden de volgende bedragen.

Leeftijd	staffel	per maand	per week	per dag
21 jaar en ouder	100%	€ 1.725,00	€ 398,10	€ 79,62
20 jaar	80%	€ 1.380,00	€ 318,50	€ 63,70
19 jaar	60%	€ 1.035,00	€ 238,85	€ 47,77
18 jaar	50%	€ 862,50	€ 199,05	€ 39,81
17 jaar	39,5%	€ 681,40	€ 157,25	€ 31,45
16 jaar	34,5%	€ 595,15	€ 137,35	€ 27,47
15 jaar	30%	€ 517,50	€ 119,45	€ 23,89

Het bruto minimumuurloon is niet alleen afhankelijk van de leeftijd, maar ook van het aantal gewerkte uren per week. Per 1 januari 2022 gelden de volgende bedragen.

Leeftijd	36 uur per week	38 uur per week	40 uur per week
21 jaar en ouder	€ 11,06	€ 10,48	€ 9,96
20 jaar	€ 8,85	€ 8,39	€ 7,97
19 jaar	€ 6,64	€ 6,29	€ 5,98
18 jaar	€ 5,53	€ 5,24	€ 4,98
17 jaar	€ 4,37	€ 4,14	€ 3,94
16 jaar	€ 3,82	€ 3,62	€ 3,44
15 jaar	€ 3,32	€ 3,15	€ 2,99

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

Leeftijd	percentag bbl	per maand	per week	per dag
20 jaar	61,5%	€ 1.060,90	€ 244,85	€ 48,97
19 jaar	52,5%	€ 905,65	€ 209,00	€ 41,80
18 jaar	45,5%	€ 784,90	€ 181,15	€ 36,23

Voor werknemers in de beroepsbegeleidende leerweg van 15, 16 of 17 jaar oud gelden de regulier bedragen van het minimumloon, zoals opgenomen in de tabel.

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