



CapsNobel

Accountants &
Belastingadviseurs

Loonspecial

2023

Inleiding

Het jaar 2022 ligt inmiddels achter ons en de rampspoed van het coronavirus lijkt vergeten. Voor u ligt de Loonspecial 2023, waarin we aandacht besteden aan de nieuwe Pensioenwet, die naar verwachting per 1 juli 2023 in werking treedt. Daarnaast komen de ontwikkelingen in het arbeidsrecht, de wijzigingen in de loonheffing en het laatste staartje van de coronamaatregelen, namelijk het aanvragen van de vaststelling van de NOW-5 en de NOW-6 aan de orde.

Uiteraard ontbreken in deze uitgave de tarieven, heffingskortingen en premiepercentages voor 2023 niet.

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



Loonspecial 2023

Loonheffingen	3
Coronamaatregelen	7
Arbeidsrecht	8
Varia	11
Tarieven en bedragen 2023	14

Loonheffingen

Gebruikelijk loon

Van een aanmerkelijk belang is sprake indien iemand alleen of samen met zijn partner ten minste 5% van de aandelen in een rechtspersoon bezit. Ook een aandelenbezit van minder dan 5% vormt een aanmerkelijk belang wanneer bloed- of aanverwanten in de rechte lijn een aanmerkelijk belang in dezelfde rechtspersoon hebben.

Aanmerkelijkbelanghouders worden geacht invloed op hun eigen salaris uit te kunnen oefenen. Om te voorkomen dat een aanmerkelijkbelanghouder (meestal de dga en zijn partner) zijn arbeidsinkomen (te) laag vaststelt, is de gebruikelijkloonregeling geïntroduceerd. Het loon van de aanmerkelijkbelanghouder dient ten minste gelijk te zijn aan het loon van de meestverdienende medewerker in het bedrijf en met het loon van vergelijkbare dienstbetrekkingen.

Het gebruikelijk loon dient in 2023 ten minste € 51.000 te bedragen. Er gold tot en met 2022 een doelmatigheidsmarge van 25%. Indien het genoten inkomen binnen deze marge bleef ten opzichte van het vastgestelde gebruikelijk loon dan werd dit geaccepteerd om discussies te voorkomen. Deze marge is per 1 januari 2023 vervallen. Het is dus zaak als dga om het salaris opnieuw onder de loop te nemen.

De regeling voor innovatieve start-ups, waarbij het gebruikelijk loon mocht worden vastgesteld op het minimumloon, is per 1 januari 2023 vervallen.

30%-regeling

Voor werknemers met een specifieke deskundigheid, die uit het buitenland zijn aangeworven, kan op verzoek de 30%-regeling worden toegepast. Dit houdt in dat 30% van het loon inclusief de vergoeding belastingvrij uitbetaald mag worden als vergoeding voor de extra kosten van verblijf buiten het land van herkomst. De regeling geldt voor maximaal vijf jaar.

Aan de regeling zijn voorwaarden verbonden. De voorwaarde van specifieke deskundigheid wordt afgemeten aan de hoogte van het loon. Het loon van de werknemer dient (na aftrek van 30%) in 2023 ten minste € 41.954 te bedragen. Voor een werknemer, die nog geen 30 jaar oud is, geldt (na aftrek van 30%) een lager bedrag van € 31.891 per jaar. Verlagingen in verband met ouderschaps- of zwangerschapsverlof alsmede geboorte-, adoptie- of pleegzorgverlof blijven buiten beschouwing.

De werknemer moet ten minste op 150 kilometer van de grens wonen voordat hij in Nederland gaat werken. Op deze voorwaarde geldt een uitzondering voor promovendi die in Nederland zijn gepromoveerd en voor hun promotieonderzoek naar Nederland zijn verhuisd.

Auto van de zaak

De fiscale bijtelling voor het privégebruik van een auto van de zaak voor werknemers wordt via de loonbelasting geregeld. Er geldt een verlaagd bijtellingspercentage voor een auto die 0 g/km CO₂ uitstoot. De tabel geldt voor auto's die in 2023 op kenteken worden gezet.

Deel catalogusprijs	bijtelling bij nihiluitstoot	bijtelling alle andere auto's
tot € 30.000	16%	22%
boven € 30.000	22%	22%

N.B. Voor emissievrije auto's met een waterstofmotor en voor zonnecel-auto's geldt de verlaagde bijtelling voor de gehele catalogusprijs.

De bijtelling wordt berekend over de oorspronkelijke cataloguswaarde van de auto inclusief btw en bpm. De (verlaagde) bijtellingspercentages gelden voor een periode van 60 maanden vanaf de datum van eerste toelating van de auto op de weg. Daarna geldt het algemene percentage van de bijtelling, tenzij de auto op dat moment voldoet aan de voorwaarden voor een verlaagde bijtelling. Voor auto's die voor 1 januari 2017 op kenteken zijn gezet, geldt na afloop van de 60-maandsperiode een bijtelling van 25% in plaats van de huidige 22%.

Voor het privégebruik van auto's van 15 jaar en ouder geldt in afwijking van het voorgaande een bijtelling van 35% van de waarde van de auto in het economisch verkeer.

Rittenregistratie

Indien de werknemer op jaarbasis niet meer dan 500 kilometer privé rijdt met de auto van de zaak kan de bijtelling achterwege blijven. Door de invoering van de bijtelling in de loonbelasting is de werkgever betrokken bij de bewijsvoering van de kilometeradministratie. De werkgever kan de bijtelling achterwege laten indien de werknemer een sluitende kilometeradministratie overlegt van de gereden kilometers. Bij afwijzing van de kilometeradministratie achteraf kan zowel de werkgever als de werknemer worden aangesproken op de gebreken.

Verklaring geen privégebruik

Bijtelling in de loonbelasting kan ook achterwege blijven indien de werknemer aan de werkgever een verklaring van de Belastingdienst verstrekt dat er met de auto van de zaak niet meer dan 500 kilometer privé wordt gereden. De Belastingdienst geeft een dergelijke verklaring op verzoek van de werknemer af. 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.

Bestelauto

Een bestelauto die buiten werktijd niet gebruikt kan worden, bijvoorbeeld omdat hij op het bedrijfsterrein van de werkgever geparkeerd staat, valt niet onder de bijtelling. Ook als de werkgever een verbod op privégebruik van de bestelauto oplegt aan de werknemer is de bijtelling niet van toepassing. De werkgever moet aantoonbaar toezien hierop. Wanneer een bestelauto vanwege de aard van het werk doorlopend afwisselend wordt gebruikt door meerdere werknemers, wordt het privégebruik door middel van een eindheffing van € 300 bij de werkgever belast.

Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto

Wanneer een werknemer een bestelauto van de zaak uitsluitend zakelijk gebruikt, kan hij een bijtelling voor privégebruik voorkomen door gebruik te maken van de verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto. Er hoeft dan geen rittenregistratie te worden bijgehouden. De verklaring kan alleen gebruikt worden indien absoluut **niet** privé wordt gereden met de bestelauto. Uiteraard kan de werknemer met behulp van een rittenregistratie alsnog aantonen dat het privégebruik niet meer dan 500 kilometer per jaar bedraagt om een bijtelling te voorkomen.

Werkkostenregeling

De werkkostenregeling (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 2023 3% 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 Belastingdienst hanteert een doelmatigheidsgrens van € 2.400 (incl. btw) per werknemer per jaar als gebruikelijk. Indien vergoedingen en verstrekkingen onder deze grens blijven, wordt gebruikelijkheid aangenomen. Indien de grens wordt overschreden, dan dient de gebruikelijkheid te worden getoetst.

De vergoedingen dienen te voldoen aan het gebruikelijkheids-criterium. Dat wil zeggen dat het totaal van vergoedingen en verstrekkingen aan een werknemer niet meer dan 30% hoger mag zijn dan wat gebruikelijk is.

Vergoedingen en verstrekkingen, die niet ten koste van de vrije ruimte gaan, zijn:

- gerichte vrijstellingen, en
- verstrekkingen met een nihilwaardering.

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;
- een openbaarvervoerkaart mits deze mede zakelijk wordt gebruikt;
- 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.

Gerichte vrijstellingen zijn er voor:

- kosten van thuiswerken tot een maximum van € 2,15 per thuisgewerkte dag;
- reiskosten, met dien verstande dat bij gebruik van eigen vervoer in 2023 een maximumbedrag geldt van € 0,21 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.

Bijzondere waarderingen

Voor door de werkgever verstrekte maaltijden dient een bijtelling per maaltijd plaats te vinden van € 3,55. Dit geldt zowel voor ontbijt, lunch als voor diner.

Voor door de werkgever verstrekte zakelijke huisvesting of inwoning dient een bijtelling bij het loon plaats te vinden van € 6,10 per dag.

Voor door de werkgever verzorgde kinderopvang op de werkplek bedraagt de bijtelling het aantal uren kinderopvang maal de maximale uurprijs van € 9,12.

WKR in een bijzonder geval

In een procedure voor de Hoge Raad was in geschil of werknemers met een niet-inhoudingsplichtige werkgever in de aangifte inkomstenbelasting een beroep kunnen doen op de gerichte vrijstellingen en de vrije ruimte van de WKR. Hof Den Bosch oordeelde in eerdere instantie dat dit niet het geval is. Het hof stelde voor de toepassing van de vrije ruimte de voorwaarde dat het loon als eindheffingsbestanddeel vergoedingen en verstrekkingen omvat.

De Wet IB 2001 bevat een bepaling die is bedoeld om te voorkomen dat werknemers met een niet-inhoudingsplichtige werkgever in een nadeliger positie komen dan andere werknemers. Aan de eerstgenoemde groep werknemers wordt in elk geval een vrijstelling gegeven, die gelijk is aan het percentage van de vrije ruimte. Volgens de Hoge Raad kan noch uit de tekst van het wetsartikel, noch uit de parlementaire geschiedenis van deze bepaling worden afgeleid dat die aftrek alleen zou gelden voor door de werkgever aangewezen vergoedingen en verstrekkingen. Het stellen van een dergelijke eis ligt ook niet voor de hand. Uit de parlementaire geschiedenis van de WKR volgt dat de inhoudingsplichtige de vrije ruimte kan toepassen ongeacht de mate waarin in aangewezen vergoedingen en verstrekkingen een beloningselement te onderkennen valt. Dat betekent dat ook gewoon loon in de vrije ruimte kan worden ondergebracht. Van een werkgever, die niet inhoudingsplichtig is, kan niet worden verwacht dat hij zich richt naar het systeem van de Nederlandse loonbelasting.

Wet Bevordering Speur- en Ontwikkelingswerk

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:

	2023
Loongrens S&O-werk	€ 350.000
Eerste schijf (onder loongrens)	32%
- idem voor starters	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 (RVO.nl). Voorwaarden voor toekenning van WBSO zijn:

- De onderneming dient zelf een product, productieproces of programmatuur te ontwikkelen of voert technisch-wetenschappelijk onderzoek (TWO) uit.
- Het S&O-project vindt plaats binnen de Europese Unie (EU).
Let op: het Verenigd Koninkrijk valt niet meer onder de EU.
- Het project gaat 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 S&O-werkzaamheden, met bijvoorbeeld meerdere projectfasen.
- De aanvrager is ondernemer voor de belastingdienst en valt onder de inkomsten- of vennootschapsbelasting en draagt loonheffing af voor werknemers die S&O-werkzaamheden uitvoeren.
- De onderneming is geen publieke kennisinstelling.

Aandelenopties

Volgens de tot en met 2022 geldende wetgeving werden aandelenoptierechten in de loonsfeer belast op het moment waarop zij worden uitgeoefend, dus op het moment waarop de optierechten worden omgezet in aandelen.

Met ingang van 2023 wordt de belastingheffing in beginsel verschoven naar het moment waarop de bij uitoefening van het optierecht verkregen aandelen verhandelbaar zijn. Op dat moment mag verwacht worden dat voldoende liquide middelen voorhanden zijn om de verschuldigde belasting te kunnen betalen. Niet in alle gevallen zal bij uitoefening van het optierecht sprake zijn van een gebrek aan liquiditeiten. Daarom krijgt een werknemer onder voorwaarden de keuze voor belastingheffing bij uitoefening van het optierecht, 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.

Het heffingsmoment wordt tot maximaal vijf jaar na de beursgang van de vennootschap of na uitoefening van het optierecht uitgesteld als een werknemer door een contractuele beperking de verkregen aandelen niet mag vervreemden. 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.

Eventuele voordelen uit de aandelen, die worden genoten voordat het optierecht in de belastingheffing is betrokken, worden mede gerekend tot het loon ter zake van het optierecht.

Start-ups

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

Ouderschapsverlof

Op 2 augustus 2022 is de Wet betaald ouderschapsverlof in werking getreden. Deze wet wijzigt de Wet arbeid en zorg, de Wet flexibel werken en enkele andere wetten om te voldoen aan een Europese richtlijn.

Ouders hebben recht op 26 weken ouderschapsverlof in de eerste acht levensjaren van hun kind. Dat verlof is in principe onbetaald, tenzij werkgever en werknemer daar andere afspraken over hebben gemaakt. Door de Wet betaald ouderschapsverlof worden de eerste negen van de 26 weken ouderschapsverlof betaald, mits het verlof wordt opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. In het geval van adoptie of pleegzorg bestaat het recht op een uitkering gedurende de eerste negen weken van ouderschapsverlof tot één jaar na opname van het kind in het gezin, mits het kind jonger is dan acht jaar. Het UWV betaalt in die periode een uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon van de ouder, tot een maximum van 70% van het maximum dagloon voor toepassing van de socialezekerheidswetgeving. De uitkering wordt gebaseerd op het gemiddelde SV-loon van het voorgaande jaar.

De invoering van betaald ouderschapsverlof volgt op de invoering van extra geboorteverlof. Sinds 1 januari 2019 krijgen partners vijf werkdagen 100% doorbetaald vrij direct na de geboorte van hun kind. Vanaf 1 juli 2020 kunnen zij daarnaast nog vijf weken betaald (70%) verlof opnemen in de eerste zes maanden na de geboorte van hun kind.





Doorbetaaldloonregeling

De Wet op de loonbelasting kent met de doorbetaaldloonregeling een bijzondere regeling. De regeling komt erop neer dat een inhoudingsplichtige wordt geacht niet alleen het door hem verschuldigde loon van een werknemer te verstrekken, maar ook het loon dat aan deze werknemer toekomt van een andere inhoudingsplichtige. Voorwaarde is dat de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking bij de eerste inhoudingsplichtige ook werkzaam is voor de andere inhoudingsplichtige en op de werknemer de verplichting rust om het hem toekomende loon af te staan aan de eerste inhoudingsplichtige. De tweede inhoudingsplichtige moet het loon van de werknemer rechtstreeks afdragen aan de eerste inhoudingsplichtige. Veelal is dit van toepassing bij dga's met een minderheidsbelang.

De Belastingdienst meende dat een inhoudingsplichtige de doorbetaaldloonregeling niet mocht toepassen op de

managementfees die de inhoudingsplichtige betaalde aan de houdstervennootschappen van de directeuren. Volgens de Belastingdienst verrichtten de directeuren hun werkzaamheden bij de inhoudingsplichtige niet uit hoofde van hun dienstbetrekking bij de houdstervennootschappen. De inhoudingsplichtige meende dat hij de doorbetaaldloonregeling kon toepassen omdat de directeuren hun werkzaamheden verrichtten op basis van de met de houdstervennootschappen gesloten managementovereenkomsten. De bescheiden omvang van het aanmerkelijk belang van 5% met een optie op nog eens 5% van iedere houdstervennootschap was volgens de inhoudingsplichtige niet van invloed op de zakelijkheid van de structuur.

De rechtbank was van oordeel dat de directeuren uit hoofde van hun dienstbetrekking bij de houdstervennootschappen werkzaamheden verrichtten voor de inhoudingsplichtige. Dat was vastgelegd in de arbeidsovereenkomsten, die de directeuren met hun houdstervennootschappen hebben gesloten. De houdstervennootschappen hadden managementovereenkomsten met de inhoudingsplichtige gesloten. Omdat sprake was van een structuur met meerdere aandeelhouders moest de rechtbank de structuur op zakelijkheid toetsen. Aan de wetsgeschiedenis ontleende de rechtbank dat een aanmerkelijkbelanghouder met concernvennootschappen niet bij iedere concernvennootschap een gebruikelijk loon hoeft op te nemen, omdat de doorbetaaldloonregeling kan worden toegepast. Deze regeling kan ook door een dga worden toegepast in geval van een gedeeld ondernemerschap met andere dga's via een praktijk-bv. Naar het oordeel van de rechtbank heeft de inhoudingsplichtige, mede in het licht van de parlementaire behandeling over de praktijk-bv, voldoende feiten en omstandigheden aangevoerd om de conclusie te rechtvaardigen dat aan de zakelijkheidstoets is voldaan. Dat de overige aandeelhouders vanwege de omvang van de investering die zij hebben gedaan tezamen 85% van de aandelen bezitten doet daar niet aan af.

De rechtbank is van oordeel dat aan de voorwaarden voor toepassing van de doorbetaaldloonregeling is voldaan.

Coronamaatregelen

Vaststelling subsidie NOW-5 en NOW-6

De periode, waarin het mogelijk is om vaststelling van de loonkostensubsidie NOW-5 aan te vragen, is verlengd tot en met 2 juni 2023. Dit betekent dat voor een vaststellingsaanvraag voor de NOW-5 en de NOW-6 nu dezelfde uiterste datum geldt. De oorspronkelijke einddatum voor de openstelling van het vaststellingsloket voor de NOW-5 was 22 februari 2023. De periode van indiening is verlengd zodat accountants op basis van het gecombineerde accountantsprotocol van de NOW-5 en de NOW-6 bepaalde controlewerkzaamheden kunnen combineren. Wel is voor beide vaststellingsaanvragen een afzonderlijke verklaring nodig.



Arbeidsrecht



Nieuw pensioenstelsel

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 echter 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 huidige pensioenstelsel gaat uit van collectieve belegging van de ingeleegde 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 nieuw pensioenakkoord gesloten. Uitvloeisel van dat akkoord is de nieuwe pensioenwet, die inmiddels door de Tweede Kamer is aangenomen.

De nieuwe pensioenwet gaat naar verwachting in op 1 juli 2023.

De overgang van bestaande pensioenregelingen naar het nieuwe stelsel moet uiterlijk op 1 januari 2027 afgerond zijn.

Overgang naar nieuw stelsel

Als de werkgever een collectieve pensioenregeling heeft afgesloten (niet branche gebonden), is het zaak dat hij zich nu al verdiept in het nieuwe stelsel en contact opneemt met zijn adviseur. Het vergt veel tijd om een pensioenregeling om te zetten. Werknemers moeten tijdig 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 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!

Veranderingen in het nieuwe pensioenstelsel

Een van de afspraken in het pensioenakkoord is dat de AOW-leeftijd minder snel stijgt dan aanvankelijk in de wet was vastgelegd. Tot en met 2028 zijn de AOW-leeftijden per jaar als volgt:

- 66 jaar en tien maanden in 2023;
- 67 jaar vanaf 2024 tot en met 2027; en
- 67 jaar en drie maanden in 2028.

Na 2028 is het mogelijk dat de AOW-leeftijd opnieuw verhoogd wordt, afhankelijk van de levensverwachting van de bevolking op 65-jarige leeftijd. Het kabinet maakt de nieuwe AOW-leeftijden minimaal vijf jaar van tevoren bekend.

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 op wordt gebouwd. 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 omhooggaan 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

Naar verwachting mogen deelnemers aan een pensioenregeling eenmalig een bedrag opnemen uit hun pensioenpot op de pensioendatum. Dit zorgt er voor 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 met een hoog-laagpensioen is niet mogelijk.

Nabestaandenpensioen

Overlijdt een deelnemer aan een pensioenregeling, dan ontvangt zijn partner een nabestaandenpensioen. Op dit punt bevat het nieuwe stelsel geen veranderingen.

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). Er geldt tot en met 2025 een vrijstelling van de RVU-heffing voor een bedrag van € 2.073 per maand. De uitkeringen mogen niet eerder dan drie jaar voor de AOW-leeftijd ingaan.

Pensioen en arbeidsongeschiktheid voor zelfstandigen

De nieuwe pensioenwet kent geen verplichte deelname voor zelfstandigen. Het blijft dus belangrijk voor zelfstandigen om zelf te sparen voor hun pensioen. Zelfstandigen krijgen straks wel de mogelijkheid om een arbeidsongeschiktheidspensioen op te bouwen tegen een scherpe premie.

Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Op 1 augustus 2022 is de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking getreden. Met deze wet zijn Europese regels over de transparantie van arbeidsvoorwaarden omgezet in Nederlandse wetgeving.

In de kern zijn de regels over arbeidsvoorwaarden op vier onderdelen aangepast. Zo mag in de arbeidsvoorwaarden voortaan alleen een nevenwerkzaamhedenbeding worden opgenomen als daarvoor een geldige reden is. De kosten van voor werknemers verplichte opleidingen zijn voor rekening van de werkgever. Verder krijgen werknemers het recht om de werkgever te vragen om een meer voorspelbaar arbeidspatroon. Tot slot komt er een uitgebreidere informatieverstrekkingsplicht aan de werknemer.

Weigeren nevenwerkzaamheden alleen met goede reden

In arbeidsovereenkomsten staat vaak een nevenwerkzaamhedenbeding. Dat houdt in dat de werkgever probeert te voorkomen dat een werknemer naast zijn dienstverband andere werkzaamheden of activiteiten verricht. Dit was niet wettelijk geregeld. De nieuwe wet bepaalt dat nevenwerkzaamheden alleen mogen worden verboden als de werkgever daar een geldige reden voor heeft. Redenen kunnen zijn dat vertrouwelijke informatie (over het bedrijf) moet worden beschermd, belangenconflicten worden voorkomen of dat de gezondheid en veiligheid van medewerkers worden gewaarborgd. Hierbij kan worden gedacht aan het overschrijden van de maximale arbeidstijd door het verrichten van nevenwerkzaamheden. De werkgever moet de afwijzing van het verzoek van een werknemer om nevenwerkzaamheden te verrichten motiveren. Een absoluut verbod op nevenwerkzaamheden is niet langer toegestaan.

Studiekosten voor rekening van de werkgever

Een studiekostenbeding regelt wie de studiekosten van de werknemer betaalt. Voor opleidingen die verplicht zijn (op grond van de wet of een cao), is zo'n beding niet meer mogelijk. Die kosten zijn altijd voor rekening van de werkgever. De kosten mogen niet worden verrekend met het loon. Moet de werknemer deze toch betalen, dan kan hij ze terugvorderen. De werknemer moet de opleiding ook onder werktijd kunnen volgen. Dat betekent dat het loon tijdens de studie wordt doorbetaald, want opleidingstijd is arbeidstijd. Verplichte opleidingen zijn opleidingen op het gebied van veiligheid en arbeidsvoorwaarden, maar ook die voor het bijhouden van de vakbekwaamheid. Voor niet-verplichte opleidingen mag het studiekostenbeding wel nog worden gebruikt.

Werknemer krijgt recht op voorspelbaar arbeidspatroon

Wanneer is sprake van een onvoorspelbaar werkpatroon? Als de werkgever in overwegende mate de werktijden bepaalt, zoals bij een nuluren- of oproepovereenkomst. Een wisselend rooster is niet onvoorspelbaar. De nieuwe wet schrijft voor dat de werkgever een referentiekader (dagen en uren) moet afspreken waarbinnen de werknemer kan worden opgeroepen, bijvoorbeeld maandag t/m vrijdag tussen 9:00 en 17:00 uur. Is er geen referentiekader of wordt de werknemer opgeroepen buiten dit kader, dan mag de werknemer de oproep naast zich neerleggen.

Een werknemer, die een half jaar in dienst is, kan één keer per jaar een verzoek indienen bij de werkgever voor een meer voorspelbaar arbeidspatroon. Als daarvoor mogelijkheden zijn, moet de werkgever met het verzoek instemmen. Als de werkgever het verzoek afwijst, moet hij dat gemotiveerd doen en schriftelijk aan de werknemer meedelen. De werkgever moet altijd tijdig op het verzoek van de werknemer reageren. Als een werkgever met meer dan tien mensen in dienst niet binnen een maand reageert, wordt het werk aangepast zoals de werknemer heeft gevraagd. Werkgevers met minder dan tien werknemers hebben hier drie maanden de tijd voor.



Wanneer een werknemer op voorspelbare tijdstippen werkt, moet de werkgever de duur van de normale arbeidstijd per week of dag aan de werknemer laten weten. Dat geldt ook voor regelingen voor overwerk en de vergoedingen daarvoor en voor regelingen over het ruilen van diensten of het krijgen van een ander rooster.

Is het werkpatroon onvoorspelbaar, dan moet de werkgever de werknemer informeren over de dagen en uren waarop hij kan worden verplicht om te werken, de minimale termijn voorafgaand aan de oproeping (vier werkdagen) en het aantal zeker betaalde uren (drie uur).

Informatieverplichting aan werknemers uitgebreid

Tot slot moet de werkgever de werknemer binnen een week nadat het dienstverband is begonnen, informatie verstrekken over de normale werk- en rusttijden. Na een maand moet de werknemer informatie krijgen over het opleidingsbeleid en de procedures bij ontslag, zoals de opzegtermijn. Dit alles moet schriftelijk worden medegedeeld. De werkgever kan die informatie opnemen in een arbeidsovereenkomst, cao of een reglement. Voldoet een werkgever niet tijdig aan deze informatieverplichting, dan kan hij aansprakelijk zijn als de werknemer daardoor schade lijdt.

De in de nieuwe wet opgenomen regelingen zijn direct ingegaan. Dit betekent dat bestaande nevenwerkzaamheden- en studiekostenbedingen, die in strijd met deze wet zijn, niet meer gelden.

Verplichte CO₂-registratie mobiliteit

In het Klimaatakkoord is afgesproken dat werkgevers met 100 werknemers of meer een norm opgelegd krijgen om hun zakelijke en woon-werkverkeer schoner te maken. In plaats van een individuele norm komt er een collectief plafond met als doel een besparing van 1 megaton CO₂-uitstoot. De betreffende werkgevers moeten de komende jaren gegevens aanleveren over de mobiliteit van hun personeel. Het gaat naast het woon-werkverkeer om alle zakelijke ritten waarvoor een werknemer een financiële vergoeding ontvangt of waarvoor aan de werknemer een vervoermiddel ter beschikking is gesteld. De gegevens betreffen aantallen reizigerskilometers, gebruikte vervoermiddelen en brandstoftypes.

Als op basis van de aangeleverde gegevens blijkt dat de CO₂-uitstoot voldoende afneemt, dan is een individuele norm per bedrijf niet nodig. Neemt de uitstoot niet genoeg af, dan komt die norm er alsnog.

Ter bescherming van de privacy van werknemers mogen werkgevers alleen de totalen van de hele organisatie rapporteren. Voor de rapportage en de berekening van de uitstoot komt een digitaal platform beschikbaar via de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO.nl).

De verplichte rapportage gaat vermoedelijk op 1 juli 2023 in.

Arbeidsverhouding

Een arbeidsverhouding is een privaatrechtelijke dienstbetrekking wanneer is voldaan aan drie in het Burgerlijk Wetboek opgenomen vereisten. Het gaat om de verplichting tot het persoonlijk verrichten van arbeid gedurende een zekere tijd, de aanwezigheid van een gezagsverhouding en de verplichting tot het betalen van loon. Bij de beoordeling van een arbeidsverhouding is niet van belang of partijen al dan niet de bedoeling hadden een arbeidsovereenkomst te sluiten. Bepalend is of de overeengekomen rechten en verplichtingen voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst.

De vraag in een procedure was of er een gezagsverhouding bestond tussen een houthandel en vier timmerlieden die door de houthandel geproduceerde tuinhuisjes plaatsten bij klanten van de houthandel. Volgens de houthandel ontbrak een gezagsverhouding. De timmerlieden hadden de vrijheid om een opdracht aan te nemen of om een opdracht van een andere opdrachtgever aan te nemen. De timmerlieden bepaalden zelf hun werktijden. De timmerlieden verrichtten de opdracht slechts op basis van een bouwtekening. De houthandel betaalde de timmerlieden per opdracht.

De rechtbank was van oordeel dat tussen de houthandel en de timmerlieden een gezagsverhouding bestond. Volgens de rechtbank had de houthandel een instructiebevoegdheid, aangezien de houthandel met de klant overeenkwam wanneer de opdracht moest worden uitgevoerd en de opdracht voor de timmerlieden inroosterde. Ook de lange periode dat de timmerlieden voor de houthandel werkten en de gemaakte uren duiden op een gezagsverhouding. De werkzaamheden van de timmerlieden vormden een kernactiviteit van de houthandel en waren ingebed in de onderneming, hetgeen ook duidt op de aanwezigheid van een gezagsverhouding. De rechtbank vond aannemelijk dat de timmerlieden enige mate van vrijheid hadden om te bepalen hoeveel dagen zij werkten en hoeveel opdrachten zij aannamen. Alles afwegende oordeelde de rechtbank dat sprake was van een arbeidsovereenkomst.



De houthandel was inhoudingsplichtig voor de loonbelasting. De hoogte van de aan de houthandel opgelegde naheffingsaanslag was niet in geschil. Uit de feiten en omstandigheden die de inspecteur heeft aangevoerd, volgt naar het oordeel van de rechtbank dat het aan grove schuld van de houthandel te wijten was dat geen loonheffingen zijn afgedragen. De inspecteur heeft terecht een vergrijpboete aan de houthandel opgelegd. Gelet op de slechte financiële toestand van de houthandel heeft de rechtbank de vergrijpboete verminderd tot nihil.

Arbeidsverhouding dga

In een procedure over een naheffingsaanslag loonheffingen heeft Hof Arnhem-Leeuwarden geoordeeld dat de arbeidsverhoudingen tussen een bv en de dga's van twee buitenlandse rechtspersonen voldoen aan de vereisten van een privaatrechtelijke dienstbetrekking.

De bv had met de buitenlandse rechtspersonen management-overeenkomsten gesloten. De directeurs hadden ieder met de rechtspersoon, waarvan zij aandeelhouder waren, arbeidsovereenkomsten gesloten. Zij ontvingen loon van deze rechtspersoon.

Volgens de Hoge Raad geeft de door het hof vastgestelde onmisbaarheid van deze personen voor de bedrijfsvoering van de bv geen antwoord op de vraag of zij zich jegens de bv hebben verplicht om persoonlijk arbeid te verrichten. De omstandigheid dat beide personen hebben ingestemd met de betaling van managementvergoedingen aan hun rechtspersoon zegt daar niets over. De Hoge Raad begrijpt niet waarom het



hof heeft aangenomen dat beide personen hun werkzaamheden uitvoeren onder gezag van de algemene vergadering van aandeelhouders (AvA) van de bv. Niet valt in te zien waaraan de AvA de bevoegdheid zou ontleenen om rechtstreeks gezag uit te oefenen ten aanzien van de door deze personen te verrichten werkzaamheden, zolang niet meer is vastgesteld dat de bv een contractuele relatie heeft met beide buitenlandse rechtspersonen. De Hoge Raad heeft de uitspraak van het hof vernietigd en de zaak voor verdere behandeling verwezen naar Hof Den Bosch.

Varia

Nabetaling

Loon wordt in fiscale zin geacht te zijn genoten op het tijdstip waarop het is ontvangen, verrekend, ter beschikking gesteld, rentedragend geworden of vorderbaar en inbaar is geworden.

In een procedure over een nabetaling van een invaliditeitspensioen stond vast, dat het pensioen over de jaren 2001 tot en met 2017 is ontvangen in 2018. De ontvangst in het jaar 2018 heeft tot gevolg dat het pensioen als loon in dat jaar belastbaar is geworden, tenzij de belanghebbende aannemelijk maakt dat zich een eerder genietingsmoment heeft voorgedaan. Omdat het pensioenfonds niet eerder dan in 2018 heeft erkend dat de belanghebbende recht had op pensioen, was het pensioen vóór 2018 niet inbaar.

Hof Den Bosch had begrip voor het feit dat de belanghebbende het volledig belasten van het invaliditeitspensioen in 2018 onredelijk en onbillijk vond, omdat hij daardoor zwaarder is belast dan wanneer hij de uitkering van jaar tot jaar zou hebben ontvangen. De middelingsregeling kan de gevolgen daarvan

slechts gedeeltelijk wegnemen. De rechter mag wetgeving echter niet toetsen op haar innerlijke waarde of billijkheid. Voor zover de belanghebbende een beroep wil doen op de hardheidsclausule van de Algemene wet inzake rijksbelastingen moet hij zich richten tot de minister van Financiën. Het hof heeft het hoger beroep van de belanghebbende ongegrond verklaard.

Loon

In een arrest uit 1983 heeft de Hoge Raad bepaald dat door een werkgever aan een werknemer betaalde vergoedingen voor immateriële schade en verlies aan arbeidskracht in het algemeen niet als loon worden aangemerkt. In een recent arrest legt de Hoge Raad uit dat een vergoeding van immateriële schade en verlies aan arbeidskracht wel als loon wordt aangemerkt indien en voor zover de werkgever aan zijn erkenning van aansprakelijkheid een hogere vergoeding verbindt dan rechtstreeks uit die aansprakelijkheid voortvloeit. Wanneer de werkgever niet zo'n hogere vergoeding aan die erkenning verbindt, brengt de vastlegging in de arbeidsovereenkomst materieel geen verandering in de rechten die de werknemer

als gevolg van het ongeval heeft. Dan is er ook geen reden om over de belastbaarheid van de vergoeding anders te oordelen dan in het geval van de werknemer ten aanzien van wie in de arbeidsovereenkomst niets is geregeld. Zijn bij of krachtens de arbeidsovereenkomst geen hogere vergoedingen voor immateriële schade en verlies aan arbeidskracht voorzien dan bepaald worden door de op de werkgever rustende aansprakelijkheid, dan doet de uitzondering zich niet voor en vormt de vergoeding geen loon.

De Hoge Raad heeft een andersluidende uitspraak van Hof Arnhem-Leeuwarden vernietigd, omdat deze berust op een onjuiste rechtsopvatting. Na verwijzing zal Hof Den Bosch moeten onderzoeken of de in de cao van de werkgever opgenomen verplichtingen ter zake van schadevergoedingen als een bijzondere omstandigheid gelden.

Als middel voor cassatie was voorts aangevoerd dat vergoedingen voor immateriële schade en verlies aan arbeidskracht niet tot het belastbare loon mogen worden gerekend als zij zijn toegekend door werkgevers die werkzaamheden doen verrichten in de uitvoering van hun publieke taak. Argument daarvoor zou zijn dat aan dergelijke werkzaamheden vaak een verhoogd risico op ernstige letselschade is verbonden. De Hoge Raad deelt die opvatting niet. Werkgevers met een publieke taak verkeren niet in een zodanig andere positie dan werkgevers in het algemeen dat voor de belastbaarheid van vergoedingen van immateriële schade en verlies aan arbeidskracht zou moeten worden afgeweken van de algemene regel.



Transitievergoeding

Een werknemer heeft bij beëindiging van het dienstverband recht op een transitievergoeding indien de beëindiging niet door de werknemer is geïnitieerd. De transitievergoeding bedraagt $\frac{1}{3}$ maandsalaris voor ieder jaar dat de dienstbetrekking heeft geduurd, met een maximum van één jaarsalaris of € 89.000.

Een werkgever kan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een werknemer niet opzeggen zolang de werknemer wegens ziekte niet kan werken. Het opzegverbod bij ziekte eindigt na twee jaar arbeidsongeschiktheid. Wanneer vervolgens de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer. Het maakt dan niet uit op wiens initiatief de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. De werkgever komt in aanmerking voor compensatie van de transitievergoeding door het UWV. De compensatie is niet per definitie gelijk aan de betaalde transitievergoeding. De compensatie bedraagt namelijk niet meer dan het bedrag aan transitievergoeding dat verschuldigd zou zijn als de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar of het lagere bedrag aan loon dat de werkgever gedurende dat tijdvak aan de werknemer heeft betaald.

Het UWV heeft de aanvraag van een werkgever voor compensatie van de aan een ex-werkneemster betaalde transitievergoeding afgewezen, omdat de werkneemster niet 104 weken arbeidsongeschikt is geweest. Het UWV baseerde dat op de beoordeling van de werkneemster in het kader van de aanvraag van een WIA-uitkering. Die aanvraag is afgewezen omdat de werkneemster niet arbeidsongeschikt was. Het bezwaar van de werkgever is door het UWV ongegrond verklaard.

De rechtbank is van oordeel dat het UWV ten onrechte de compensatie van de transitievergoeding heeft geweigerd. Er is voldaan aan de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst na twee jaar is beëindigd omdat de werkneemster wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten. De werkgever heeft het volledige loon doorbetaald gedurende 104 weken arbeidsongeschiktheid. Verder heeft de werkgever succesvolle inspanningen verricht in het kader van re-integratie van de werkneemster in het tweede spoor. Volgens de rechtbank mocht het UWV het besluit op grond van de WIA-beoordeling niet als doorslaggevend voor de afwijzing van de compensatie aanmerken.

Bij de beëindiging van een dienstverband na ten minste 104 weken arbeidsongeschiktheid dient de werkgever een transitievergoeding te betalen. Dit geldt ongeacht welke partij het initiatief tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft genomen. De werkgever heeft recht op compensatie van de betaalde transitievergoeding door het UWV. De hoogte van de compensatie komt niet per definitie overeen met het betaalde bedrag aan transitievergoeding. Per 1 januari 2020 zijn de rekenregels voor de berekening van de transitievergoeding



gewijzigd. Dat heeft ook gevolgen voor de hoogte van het compensatiebedrag.

In het overgangsrecht van de Wet arbeidsmarkt in beweging is geregeld dat wanneer het einde van de wachttijd van 104 weken vóór 1 januari 2020 ligt maar de procedure tot beëindiging van het dienstverband op of na 1 januari 2020 start, de compensatie van de transitievergoeding wordt berekend volgens de nieuwe regels. Dat geldt ongeacht of de transitievergoeding zelf is berekend aan de hand van de oude of de nieuwe regels.

Ter beëindiging van het dienstverband met een arbeids-ongeschikte werknemer sloten werkgever en werknemer in december 2020 een vaststellingsovereenkomst. Op grond daarvan betaalde de werkgever een transitievergoeding van € 76.717. Dat bedrag is berekend aan de hand van de oude rekenregels. Het UWV kende een compensatie voor de betaalde transitievergoeding toe van € 44.906 op basis van de nieuwe rekenregels. De werkgever diende een bezwaarschrift in tegen het vaststellingsbesluit. Nadat het UWV het bezwaar had afgewezen, ging de werkgever in beroep bij de rechtbank.

De vraag in de procedure was of het UWV terecht is uitgegaan van de rekenregels die gelden vanaf 1 januari 2020. De werkgever meende dat het UWV bij de berekening van de hoogte van de compensatie de rekenregels die tot 1 januari 2020 golden had moeten toepassen.

Omdat de procedure tot beëindiging van het dienstverband ruim na 1 januari 2020 is gestart, was het UWV verplicht om de compensatie te berekenen met toepassing van de rekenregels die gelden vanaf 1 januari 2020. Dat volgt dwingend uit de betreffende wetbepaling, aldus de rechtbank Noord-Nederland. De wettekst van het overgangsrecht laat op dit punt geen ruimte voor een andere uitleg of toepassing. Alleen als sprake is van zeer bijzondere omstandigheden, die niet zijn meegenomen in de afweging van de wetgever, kan er aanleiding zijn om te komen tot een andere uitkomst dan waartoe strikte toepassing van de wet leidt. Dergelijke bijzondere omstandigheden deden zich hier niet voor.

Dat de werkgever de procedure om te komen tot beëindiging van het dienstverband zorgvuldig heeft willen doorlopen, levert naar het oordeel van de rechtbank geen bijzondere omstandigheid op. De rechtbank wijst erop dat aan de werknemer per 20 september 2018 een WGA-uitkering is toegekend. Voor zover de werkgever meende dat voor het kunnen beëindigen van het dienstverband met een langdurig zieke werknemer een herbeoordeling noodzakelijk is, had hij daar eerder om kunnen vragen.

e-Herkenning

Rechtspersonen, die zonder de hulp van een intermediair of zonder gebruik van commerciële software aangifte vennootschapsbelasting of loonheffing willen doen, hebben daartoe sinds 1 januari 2020 e-Herkenning nodig. Tot die tijd kon met behulp van een inlognaam en een wachtwoord aangifte worden gedaan door ondernemers.

De rechtbank Gelderland heeft een naheffingsaanslag loonheffing vernietigd, die was opgelegd aan een bv, die geen e-Herkenning had aangeschaft. De rechtbank stelde vast dat de bv wel de wil had om aangifte loonheffing te doen, maar door het ontbreken van e-Herkenning de mogelijkheid niet had om dat te doen. Volgens de rechtbank ontbreekt een wettelijke basis voor het verplichte gebruik van e-Herkenning. De daarvoor bedoelde Wet digitale overheid was nog niet in werking getreden en de Regeling van de staatssecretaris van Financiën waarin het gebruik van e-Herkenning is voorgeschreven is geen wet.

De rechtbank is van oordeel dat de mogelijkheid om te voldoen aan de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte kosteloos dient te zijn. e-Herkenning moet worden aangeschaft bij commerciële partijen. Een wettelijke basis voor deze betalingsverplichting ontbreekt. De rechtbank vindt niet van belang dat er een tijdelijke vergoedingsregeling voor de kosten van e-Herkenning is.

Vrijwilligersvergoeding

Aan vrijwilligers mag op jaarbasis in 2023 een belastingvrije vergoeding worden verstrekt van € 1.900 per jaar. De vergoeding mag niet meer bedragen dan € 190 per maand.

Tarieven en bedragen 2023

Premies sociale verzekeringen

Premie	2023	2022
Algemene Ouderdomswet (AOW)	17,90%	17,90%
Algemene nabestaandenwet (Anw)	0,10%	0,10%
Maximum premieloon	€ 66.956	€ 59.706
Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), laag	2,64%	2,70%
Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), hoog	7,64%	7,70%
Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo)	0,68%	0,68%
Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), laag	5,82%	5,49%
Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), hoog	7,11%	7,05%
Uniforme opslag kinderopvang (Aof)	0,50%	0,50%
Zvw, werknemers	6,68%	6,75%
Zvw, zelfstandigen en dga's	5,43%	5,50%

Heffingskortingen

Heffingskorting	2023	2022
Maximale algemene heffingskorting		
- tot AOW-leeftijd	€ 3.070	€ 2.888
- AOW-gerechtigd	€ 1.583	€ 1.494
Maximale arbeidskorting		
- tot AOW-leeftijd	€ 5.052	€ 4.260
- AOW-gerechtigd	€ 2.604	€ 2.204
Maximale IACK		
- tot AOW-leeftijd	€ 2.694	€ 2.534
- AOW-gerechtigd	€ 1.389	€ 1.311
Jonggehandicaptenkorting	€ 820	€ 771
Ouderenkorting (lage inkomens)	€ 1.835	€ 1.726
Alleenstaande-ouderenkorting	€ 478	€ 449

De **algemene heffingskorting** geldt voor iedereen. De heffingskorting wordt aan ieder zelfstandig verleend. De algemene heffingskorting is inkomensafhankelijk. Vanaf een inkomen van € 22.660 neemt de algemene heffingskorting af



met 6,095% van het inkomen boven dat bedrag. Voor AOW-gerechtigden bedraagt de afbouw 3,141%. Vanaf een inkomen van € 73.031 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 € 5.547. De inkomensafhankelijke combinatiekorting loopt op met 11,45% van het meerdere inkomen tot maximaal € 2.694 bij een inkomen uit arbeid van € 29.075.

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	maximumbedrag
tot € 10.740	8,231% van het arbeidsinkomen	€ 884
€ 10.740 t/m € 23.201	€ 884 plus 29,861% van het meerdere arbeidsinkomen	€ 4.605
€ 23.202 t/m € 37.691	€ 4.605 plus 3,085% van het meerdere arbeidsinkomen	€ 5.052
€ 37.691 t/m € 115.294	€ 5.052 min 6,51% van het meerdere arbeidsinkomen	n.v.t.
vanaf € 115.295	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 € 40.888. Tot dit inkomen bedraagt de ouderenkorting € 1.835. Is het inkomen hoger, dan daalt de ouderenkorting met 15% van het meerdere inkomen tot nihil bij een inkomen van € 53.122.

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

Schijfentarieven loon- en inkomstenbelasting

Schijf	loon op jaarbasis	tot AOW-leeftijd	AOW-gerechtigd
1a	€ 0 t/m € 37.149*	36,93%	19,03%
1b	€ 37.149 t/m € 73.031	36,93%	36,93%
2	€ 73.031 of meer	49,50%	49,50%

* Voor personen die zijn geboren voor 1 januari 1946 geldt een afwijkende grens van de tweede schijf van € 38.703.

Minimumloon

Het minimumloon gaat op 1 januari 2023 in één keer omhoog met 10,15%. Bij een 36-urige werkweek komt het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 uit op € 12,40 bruto per uur. Bij een 38- of 40-urige werkweek is het minimumloon per uur lager.

Er geldt geen wettelijk minimum uurloon. Dit verandert per 1 januari 2024. Per 1 januari 2023 gelden de volgende bedragen.

Leeftijd	staffel	per maand	per week	per dag
21 jaar en ouder	100%	€ 1.934,40	€ 446,40	€ 89,28
20 jaar	80%	€ 1.547,50	€ 357,10	€ 71,42
19 jaar	60%	€ 1.160,65	€ 267,85	€ 53,57
18 jaar	50%	€ 967,20	€ 223,20	€ 44,64
17 jaar	39,5%	€ 764,10	€ 176,35	€ 35,27
16 jaar	34,5%	€ 667,35	€ 154,00	€ 30,80
15 jaar	30%	€ 580,30	€ 133,90	€ 26,78

Het bruto minimumuurloon is niet alleen afhankelijk van de leeftijd, maar ook van het aantal gewerkte uren per week. Per 1 januari 2023 gelden de volgende bedragen.

Leeftijd	36 uur/week	38 uur/week	40 uur/week
21 jaar en ouder	€ 12,40	€ 11,75	€ 11,16
20 jaar	€ 9,92	€ 9,40	€ 8,93
19 jaar	€ 7,45	€ 7,05	€ 6,70
18 jaar	€ 6,20	€ 5,88	€ 5,58
17 jaar	€ 4,90	€ 4,65	€ 4,41
16 jaar	€ 4,28	€ 4,06	€ 3,85
15 jaar	€ 3,72	€ 3,53	€ 3,35

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

Leeftijd	percentage bbl	per maand	per week	per dag
20 jaar	61,5%	€ 1.189,65	€ 274,55	€ 54,91
19 jaar	52,5%	€ 1.015,55	€ 234,35	€ 46,87
18 jaar	45,5%	€ 880,15	€ 203,10	€ 40,62

Voor werknemers in de beroepsbegeleidende leerweg van 15, 16 of 17 jaar oud gelden de reguliere bedragen.

AOW

Per 1 januari 2023 gelden de volgende bruto uitkeringsbedragen (exclusief inkomensondersteuning AOW van € 5 per maand).

Categorie	per maand	vakantiegeld	totaal
Gehuwden en samenwonenden	€ 968,86	€ 51,25	€ 1.020,11
Idem met maximale toeslag	€ 1.937,72	€ 102,50	€ 2.040,22

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 2022 wordt in 2023 uitbetaald. Het LIV geldt voor werknemers met een gemiddeld uurloon tussen 100 en 125% 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.

	per verloond uur	maximum per jaar
Gemiddeld uurloon 2023 van € 12,04 tot € 15,06	€ 0,63	€ 1.242
Gemiddeld uurloon 2022 van € 10,73 tot € 13,43	€ 0,78*	€ 1.520*

* Het bedrag voor 2022 is verhoogd met terugwerkende kracht.

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.

Leeftijd op 31-12-2022	per verloond uur	maximaal per jaar
20 jaar	€ 0,30	€ 613,60
19 jaar	€ 0,08	€ 166,40
18 jaar	€ 0,07	€ 135,20

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.

goes@capsnobel.nl
0113 252 901

breda@capsnobel.nl
076 522 5005

halsteren@capsnobel.nl
0164 680 010

www.capsnobel.nl

