

Update Special Lonen 2023

De Special Lonen 2023 is een handig naslagwerk voor u als werkgever of als hr-medewerker.

Deze special bevat actuele cijfers van onder meer het minimumloon, premiepercentages werknemersverzekeringen, inkomensafhankelijke bijdrage Zvw, premies WW en arbeidskortingen, LIV en LKV en het gebruikelijk loon voor de dga.

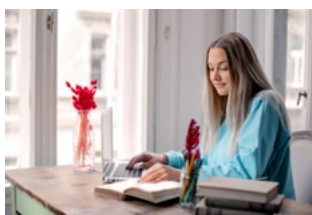
Tevens bevat deze editie informatie over bijvoorbeeld de auto van de zaak, de thuiswerkvergoeding, de WKR en de transitievergoeding.



1 Varia loon- en premieheffing



2 Vervoer



3 Werkkostenregeling



4 Wet tegemoetkomingen loondomein



5 Internationaal



6 Varia Arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht



7 Corona-actualiteiten

Let op!

Wij willen voldoen aan de wens om actueel te zijn. Maar terwijl we aan het schrijven zijn, kunnen er vanuit de overheid nieuwe maatregelen komen. Het overzicht in deze special is geschreven met de kennis tot en met 13 juni 2023, 17.00 uur.

1 Varia loon- en premieheffing

1.1 Wijzigingen in de inkomstenbelasting

Het basistarief in de inkomstenbelasting is in 2023 gedaald naar 36,93% (37,07% in 2022). Dit tarief geldt voor het inkomen tot € 73.031. Zowel werkenden als mensen met een uitkering hebben hier voordeel van.

Tabel 1. Belastingtarieven box 1 2023 voor mensen zonder AOW

Belastbaar inkomen	Tarief 2023
€ 0 t/m € 73.031	36,93%
€ 73.032 of meer	49,50%

Algemene heffingskorting

De maximale algemene heffingskorting stijgt van € 2.888 in 2022 naar € 3.070 in 2023. Vanaf een inkomen van € 22.660 (2022: € 21.317) wordt de algemene heffingskorting afgebouwd met 6,095% (2022: 6,007%). Vanaf een inkomen van € 73.031 (2022: € 69.398) is de algemene heffingskorting nul.

Arbeidskorting

De arbeidskorting is voor inkomens tussen € 37.697 en € 115.301 in 2023 verhoogd. De maximale arbeidskorting bedraagt in 2023 € 5.052. In 2022 was dit nog € 4.260. Het afbouwpercentage wordt verhoogd van 5,86% in 2022 naar 6,51% in 2023. Ook deze verhoging is vooral gunstig voor de koopkracht van mensen met een lager inkomen.

1.2 Wettelijk minimumloon

Per 1 januari 2023 steeg het wettelijk minimumloon met maar liefst 10,15%. Per 1 juli 2023 stijgt het verder door met 3,13%. Daarmee komt het minimumloon per maand vanaf 1 juli 2023 uit op € 1.995,00. Het minimumloon geldt voor werknemers van 21 jaar en ouder en wordt jaarlijks op 1 januari en 1 juli aangepast aan de cao-lonen. Het minimumloon geldt bij een volledige werkweek. Hoeveel uur dit per week is, verschilt per branche. Dit kan 40 uur zijn, maar sommige branches hanteren een kortere werkweek van bijvoorbeeld 38 of 36 uur. Het is de bedoeling dat er per 1 januari 2024 een wettelijk minimumuurloon wordt ingevoerd, gebaseerd op een 36-urige werkweek. De wetswijziging hiervoor is al aangenomen, maar het tijdstip van inwerkingtreding moet nog worden vastgesteld.

Minimumjeugdlonen stijgen ook

De minimumjeugdlonen bedragen een vast percentage dat afgeleid is van het minimumloon en stijgen dus ook met 3,13%. Onderstaande tabel geeft voor elke leeftijd een weergave van het per 1 juli 2023 geldende wettelijk minimumloon.

Leeftijd	Staffel	Per maand	Per week	Per dag
21 jaar en ouder	100%	€ 1.995,00	€ 460,40	€ 92,08
20 jaar	80%	€ 1.596,00	€ 368,30	€ 73,66
19 jaar	60%	€ 1.197,00	€ 276,25	€ 55,25
18 jaar	50%	€ 997,50	€ 230,20	€ 46,04
17 jaar	39,5%	€ 788,05	€ 181,85	€ 36,37
16 jaar	34,5%	€ 688,30	€ 158,85	€ 31,77
15 jaar	30%	€ 598,50	€ 138,10	€ 27,62

Beroepsbegeleidende leerweg

Voor leerlingen die de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) volgen en die de leeftijd van 15 tot en met 17 jaar of 21 jaar of ouder hebben, gelden dezelfde bedragen als voor andere jongere werknemers. Maar voor leerlingen in de bbl in de leeftijd van 18 tot en met 20 jaar gelden afwijkende wettelijke minimumjeugdlonen. Onderstaande tabel geeft hiervan per leeftijd een weergave.

Leeftijd	Staffel BBL	Per maand	Per week	Per dag
20 jaar	61,50%	€ 1.226,95	€ 283,15	€ 56,63
19 jaar	52,50%	€ 1.047,40	€ 241,70	€ 48,34
18 jaar	45,50%	€ 907,75	€ 209,50	€ 41,90

1.3 Premies werknemersverzekeringen 2023

De premies volksverzekeringen (AOW, Anw, Wlz) zijn voor 2023 gelijk aan die van 2022. Sommige premies voor de werknemersverzekeringen (opslag Wko en Ufo) zijn in 2023 ook gelijk aan die van 2022, andere zijn iets verlaagd (AWf) of verhoogd (Aof). Het maximumpremieloon is voor het jaar 2023 echter flink hoger vastgesteld dan voor 2022 (€ 66.956 in 2023 ten opzichte van € 59.706 in 2022).

Bij het invullen van de loonaangifte van uw werknemers moet u vanaf 1 januari 2023 de volgende premies hanteren.

Premies		2022	2023
AOW	Algemene Ouderdomswet	17,90%	17,90%
Anw	Algemene nabestaandenwet	0,10%	0,10%
Wlz	Wet langdurige zorg	9,65%	9,65%
AWf-laag	Algemeen Werkloosheidsfonds	2,70%	2,64%
AWf-hoog	Algemeen Werkloosheidsfonds	7,70%	7,64%
Ufo	Uitvoeringsfonds voor de overheid	0,68%	0,68%
Opslag Wko	Opslag Wet kinderopvang	0,50%	0,50%
Aof-laag	Arbeidsongeschiktheidsfonds	5,49%	5,82%
Aof-hoog	Arbeidsongeschiktheidsfonds	7,05%	7,11%

Aof- en Whk-premie

De premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof-premie) en de premie voor de Werkhervattingskas (Whk) zijn gedifferentieerde premies.

Hierbij wordt voor de Aof-premie een onderscheid gemaakt tussen een lage premie in 2023 voor kleine werkgevers met een premieplichtige loonsom in 2021 van maximaal € 905.000 en een hoge premie in 2023 voor (middel)grote werkgevers met een premieplichtige loonsom in 2021 van meer dan € 905.000.

Voor de Whk-premie bestaat ook een onderscheid tussen kleine werkgevers (premieplichtige loonsom in 2021 van maximaal € 905.000), middelgrote werkgevers (premieplichtige loonsom in 2021 van meer dan € 905.000 maar maximaal € 3.620.000) en grote werkgevers (premieplichtige loonsom in 2021 van meer dan € 3.620.000).

Voor kleine werkgevers worden de Whk-premies vastgesteld per sector. Voor grote werkgevers worden de Whk-premies individueel vastgesteld en zijn ze afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidsrisico in de onderneming. Voor middelgrote werkgevers worden de Whk-premies vastgesteld als een gewogen gemiddelde van een individueel vastgesteld percentage en een sectoraal percentage.

Maximumpremieloon in 2023

Het maximumpremieloon is per 2023 flink gestegen. In 2023 bedraagt dit op jaarbasis € 66.956. In 2022 was dit nog € 59.706. Over het loon boven het maximumpremieloon betaalt u als werkgever geen premies werknemersverzekeringen meer. Door de verhoging van het maximumpremieloon in 2023 gaat u voor werknemers van wie het loon hoger is dan € 59.706 (het maximumpremieloon in 2022) wel meer werknemersverzekeringen betalen ten opzichte van 2022. Dit maximumpremieloon wordt ook gebruikt bij het berekenen van de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw).

1.4 Premiepercentages inkomensafhankelijke bijdrage Zvw 2023

De percentages voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) zijn in 2023 0,07% lager dan in 2022.

Werknemers

Door de verlaging zijn werkgevers in 2023 voor hun werknemers een premie verschuldigd van 6,68% van het premieloan in plaats van 6,75% over 2022.

Zelfstandigen en dga's

Voor zelfstandigen en dga's bedraagt de Zvw-premie 5,43% voor 2023 (5,5% in 2022).

Bovenstaande wijzigingen zijn ook in de onderstaande tabel weergegeven.

Premie	2022	2023
Zvw werkgeversheffing	6,75%	6,68%
Zvw werknemersbijdrage	5,5%	5,43%

Premiemaximum omhoog

De Zvw kent ook een premimaximum. Het maximum stijgt in 2023 van € 59.706 (2022) naar € 66.956. Tot dit maximum is Zvw-premie verschuldigd. Dit betekent dat werkgevers in 2023, ondanks de daling van de percentages, voor hun personeel maximaal € 442,51 meer kwijt zijn aan de Zvw-premie dan in 2022.

1.5 Subsidieregeling praktijkleren

De subsidie is een tegemoetkoming voor de kosten die werkgevers maken voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. De huidige regeling liep tot en met studiejaar 2021/2022. Het Ministerie van OCW heeft besloten de regeling met één jaar te verlengen. Ook voor studiejaar 2022/2023 kunt u dus subsidie praktijkleren aanvragen. Een aanvraag indienen is in 2023 weer mogelijk vanaf 2 juni 2023 tot vrijdag 15 september 2023 17.00 uur.

Op 25 mei 2023 is de langverwachte evaluatie van de subsidieregeling bekend gemaakt. Deze evaluatie bevat het advies de regeling voort te zetten, met enkele aanpassingen. Onder meer op basis van deze evaluatie beslist het ministerie over de toekomst van de subsidieregeling.

Erkende leerbedrijven in de sectoren landbouw, horeca en recreatie in het mbo krijgen een extra toeslag op de subsidie praktijkleren. Deze toeslag is voor vijf jaar beschikbaar (tot en met 2024). Nu nog niet bekend is of de subsidie praktijkleren na het studiejaar 2022/2023 verlengd wordt, is ook nog niet duidelijk hoe de toeslag voor de studiejaar na 2022/2023 beschikbaar komt.

1.6 SLIM-subsidieregeling 2023

Ook voor 2023 kunnen mkb-bedrijven subsidie krijgen voor bepaalde vormen van scholing, via de Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM). De eerste openstelling voor aanvragen was van 1 maart t/m 30 maart 2023. De tweede openstelling is van 1 september t/m 28 september 2023. De aanvraagperiode voor samenwerkingsverbanden in het mkb en grootbedrijven in de landbouw-, horeca- en recreatiesector loopt van 1 juli tot en met 27 juli 2023.

De hoogte van het subsidiepercentage van de subsidiabele kosten is onder meer afhankelijk van de grootte van de onderneming en de aard van de projecten en bedraagt in grote lijnen:

	Subsidie in percentage van subsidiabele kosten	Minimale subsidiabele kosten	Maximale subsidie
Kleine onderneming	80%	€ 5.000	€ 25.000
Middelgrote onderneming	60%	€ 5.000	€ 25.000
Grootbedrijf	60%	€ 5.000	€ 200.000
Samenwerkingsverbanden	60%	€ 210.000	€ 500.000

De subsidieplafonds zijn in 2023 gelijk gebleven aan 2022 en bedragen € 15 miljoen voor het tijdvak 1 maart tot en met 30 maart, € 14,2 miljoen voor het tijdvak 1 september tot en met 28 september, € 17,5 miljoen voor de subsidie aan samenwerkingsverbanden en € 1,2 miljoen voor de subsidie aan grootbedrijven in het tijdvak 1 juli tot en met 27 juli.

Let op!

Of een bedrijf onder de sector landbouw, horeca of recreatie valt, moet blijken uit de SBI-code van het CBS.

Welke mkb-bedrijven komen in aanmerking?

Een bedrijf wordt voor de SLIM-subsidie als mkb-bedrijf aangemerkt als er minder dan 250 personen werkzaam zijn en bovendien de jaaromzet niet meer dan € 50 miljoen bedraagt en/of het jaarlijkse balanstotaal niet meer dan € 43 miljoen bedraagt.

1.7 Extra lastenverlichting voor mkb: Wet bevordering spur- en ontwikkelingswerk (WBSO)

De WBSO is een fiscale korting op de loonkosten voor onderzoek en ontwikkeling om innovatie te stimuleren. Bedrijven met personeel kunnen tevens een extra aftrek ontvangen over andere kosten en uitgaven van het S&O-project. Denk aan de inkoop van materialen.

De korting bedraagt in 2023, net als in 2022, 32% op innovatiekosten tot € 350.000 (voor technostarters 40%), daarboven bedraagt de korting 16%.

Indexatie WBSO

Het kabinet trekt voor de jaren 2023 tot en met 2027 per jaar € 500 miljoen extra uit voor lastenverlichting voor het mkb. Onderdeel van het pakket lastenverlichting is ook een indexering van de WBSO.

De indexering heeft betrekking op het totale budget van de WBSO. Voor 2023 is er een budget van € 1437 miljoen beschikbaar.

Doel van de indexatie is om aan te sluiten bij de werkelijke loon- en prijsstijgingen van de S&O-loonkosten, zodat overschrijding van budgetten zo veel mogelijk wordt vermeden.

1.8 Gebruikelijk loon

Bij het vaststellen van de hoogte van het loon voor een dga moet uitgegaan worden van het hoogste van de volgende bedragen:

- het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de overige werknemers van de bv of daarmee verbonden vennootschappen (lichamen);
- € 51.000 (2022: € 48.000).

Afschaffing doelmatigheidsmarge

Vanaf 2023 is de doelmatigheidsmarge van 25% afgeschaft waarbij een dga in 2022 nog de mogelijkheid had om uit te gaan van 75% van het loon uit de vergelijkbaarste dienstbetrekking. Vanaf 2023 moet de vergelijking gemaakt worden met 100% van het loon uit de vergelijkbaarste dienstbetrekking.

Overgangsregeling

Heeft u met de Belastingdienst een afspraak gemaakt over de hoogte van het gebruikelijk loon waarbij gebruik is gemaakt van de doelmatigheidsmarge? Dan blijft deze afspraak staan. Dit geldt dan echter niet voor 75% van het loon uit de vergelijkbaarste dienstbetrekking, maar 100% daarvan. Het gebruikelijk loon van de dga is in 2023 dan het 100%-loon.

Let op!

Om het loon lager dan € 51.000 vast te stellen, moet u aannemelijk maken dat het loon uit de vergelijkbaarste dienstbetrekking lager is dan € 51.000. Lukt dat niet, dan bedraagt het gebruikelijk loon minimaal € 51.000.

Tip!

Het gebruikelijk loon van de dga wordt belast in box 1 en dat tarief loopt al snel op tot 49,5%. Het is daarom meestal lucratief uw werkelijke loon in geld zo laag mogelijk te houden. U kunt het loon verlagen met belaste en onbelaste kostenvergoedingen. Deze moeten wel duidelijk aan de dga zijn toe te rekenen. Ook mag u het loon verminderen met de bijtelling vanwege het privégebruik van de auto van de zaak. Deze loonelementen zijn namelijk alle onderdeel van het gebruikelijk loon, waardoor uw werkelijke loon in geld lager vastgesteld kan worden.

Lager gebruikelijk loon innovatieve start-ups

Deze wettelijke uitzondering is met ingang van 2023 komen te vervallen. Als in 2021 of 2022 voor het eerst van deze regeling gebruik werd gemaakt, mag dat nog voor de maximale duur van drie jaar (overgangsregeling). Wel moet gedurende de looptijd voldaan blijven worden aan de voorwaarden.

Overleg mogelijk

De Belastingdienst geeft aan dat een lager loon dan het gebruikelijk loon onder omstandigheden mogelijk is, bijvoorbeeld wanneer een bv structureel verlies lijdt en bij startende bv's. Uitgangspunt daarbij is dat het loon niet lager is dan het wettelijk minimumloon, maar er kunnen zakelijke gronden zijn om toch uit te gaan van een loon lager dan het wettelijk minimumloon. Aangegeven wordt dat bij twijfel contact kan worden opgenomen met de Belastingdienst.

1.9 EHerkenning vergoeding

Werkgevers die de loonaangifte zelf verzorgen, kunnen de aangifte loonheffingen alleen nog maar doen via het portaal van de Belastingdienst. Zij zijn verplicht hiervoor eHerkenning te gebruiken en dat brengt kosten met zich mee. Om organisaties tegemoet te komen, is er een compensatieregeling.

Voor de periode 1 oktober 2022 t/m 30 september 2023 kan nog een compensatie worden aangevraagd tot en met 30 september 2023. RVO betaalt de vergoeding van € 24,20 inclusief btw rechtstreeks uit aan de ondernemer die kosten heeft gemaakt voor de aanschaf van het eH3-inlogmiddel van de Belastingdienst. Het bedrag van de vergoeding is gebaseerd op de laagste prijs in de markt. De vergoeding kan online aangevraagd worden via [RVO.nl](https://www.rvo.nl).

1.10 Tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing

Sinds 1 januari 2021 is voor regelingen voor vervroegde uittrekking (RVU-regelingen) de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling ingevoerd. Dat betekent dat de RVU-heffing van 52% voor u als werkgever tijdelijk en onder voorwaarden achterwege blijft, voor zover de betalingen in het kader van de RVU onder het bedrag van de drempelvrijstelling blijven.

De tijdelijke versoepeling is bedoeld om u als werkgever de mogelijkheid te geven om oudere werknemers die bijvoorbeeld niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd, tegemoet te komen.

De voorwaarden voor de RVU-drempelvrijstelling zijn als volgt:

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

Wanneer u als werkgever eerder dan 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd een vergoeding in het kader van een RVU uitbetaalt, bent u de reguliere RVU-heffing van 52% verschuldigd. Ook over het gedeelte van het bedrag dat boven de RVU-drempelvrijstelling uitkomt, bent u als werkgever de reguliere RVU-heffing verschuldigd.

Voorbeeld:

In dit voorbeeld wordt uitgegaan van een drempelvrijstelling van € 2.037 per maand. Een werknemer bereikt op 20 juni 2025 de AOW-leeftijd. De werknemer ontvangt op 1 juli 2023 een eenmalige RVU-uitkering van de werkgever. De periode tussen het ontvangen van deze uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd bedraagt 35 maanden en 19 dagen. Deze periode mag op hele maanden naar boven worden afgerond, zodat 36 maanden in aanmerking worden genomen voor de drempelvrijstelling. De vrijstelling bedraagt € 73.332 (36 maanden maal € 2.037).

De RVU-drempelvrijstelling geldt gedurende de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Op basis van overgangsrecht geldt voor de jaren 2026 tot en met 2028 onder de hierna genoemde voorwaarden een uitlooperperiode. Indien een RVU uiterlijk op 31 december 2025 schriftelijk is overeengekomen en de werknemer heeft de leeftijd bereikt die (maximaal) 36 maanden vóór de AOW-leeftijd ligt, kunnen op basis van overgangsrecht hieruit nog uitkeringen worden gedaan in de jaren 2026 tot en met 2028 met gebruikmaking van de RVU-drempelvrijstelling.

Voor een RVU-uitkering dient u code 53 ('Uitkering in het kader van vervroegde uittreding') te gebruiken. Deze code gebruikt u ongeacht of de drempelvrijstelling voor de pseudo-eindheffing van toepassing is. Over de reguliere heffing van de uitkering ineens is en blijft de groene tabel voor bijzondere beloningen van toepassing.

Afspraken met sociale partners

Voor specifieke groepen werknemers kunnen sociale partners afspraken maken over eerder stoppen met werken. Dit kan bijvoorbeeld te maken hebben met de zwaarte van het werk in combinatie met de verhoging van de AOW-leeftijd. Indien binnen een sector een dergelijke regeling bestaat waarbij u aan de voorwaarden voldoet, wordt de uitkering die de werkgever betaalt vergoed door de sociale partners.

Let op!

Ook kan het zijn dat de sociale partners de vergoeding rechtstreeks aan uw werknemer overmaken en u deze vergoeding dus niet zelf aan uw werknemer hoeft over te maken.

1.11 Herstellen van toegepast anoniementarief

U moet het anoniementarief toepassen als uw werknemer niet zijn volledige of juiste gegevens heeft opgegeven, zoals zijn naam, adres of burgerservicenummer (BSN). Als u in de loop van het jaar alsnog de volledige/juiste gegevens ontvangt van uw werknemer, past u vanaf dat moment het reguliere tarief toe. Tot en met 2022 mag u een eerdere inhouding op basis van het anoniementarief niet herstellen. De werknemer kan deze inhouding later verrekenen via zijn aangifte inkomstenbelasting, wat voor hem dan kan leiden tot een teruggaaf.

Vanaf 2023 mag u binnen het kalenderjaar een eerdere inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen tegen het anoniementarief herstellen, na ontvangst van de volledige/juiste gegevens. U doet dit door correcties voor de eerdere aangiften van dat jaar te verzenden.

Voorbeeld:

Werknemer A komt op 1 april 2023 in dienst. Hij verstrekt u geen BSN. U past daarom het anoniementarief van 52% toe. Zijn bruto maandloon is € 1.000. U heeft van april tot en met augustus telkens € 520 ingehouden. Begin september geeft hij u alsnog zijn BSN. Vanaf de eerstvolgende loonbetaling past u de tijdvaktabel toe. De inhouding bij een maandloon van € 1.000 is (indicatief als voorbeeld) € 8. U mag correcties verzenden voor de tijdvakken april tot en met augustus. Dat doet u bij de aangifte over september. Die correcties houden in dat u voor die vijf aangiften € 520 - € 8 = € 512 kunt verrekenen met uw aangifte over september. Dit bedrag van (5 x € 512 =) € 2.560 verrekent u netto met uw werknemer. U heeft dit bedrag achteraf gezien immers minder ingehouden.

1.12 Bezwaar tegen een naheffingsaanslag loonheffingen

In een naheffingsaanslag loonheffingen stelt de Belastingdienst naast het te betalen bedrag van de belasting of premies veelal ook andere zaken vast, zoals belastingrente en boete. Vanaf 2023 hoeft u niet meer afzonderlijk bezwaar te maken tegen al die elementen: een bezwaar tegen één element wordt opgevat als een bezwaar tegen alle elementen. Dit geldt ook als u eventueel beroep tegen de uitspraak op uw bezwaar wilt instellen.

1.13 Rentestop bij naheffingsaanslag loonheffingen

Als u de Belastingdienst verzoekt om een naheffingsaanslag loonheffingen op te leggen of als u een correctiebericht verzendt dat tot een naheffingsaanslag leidt, brengt de Belastingdienst u in bepaalde situaties belastingrente in rekening. Vanaf 2023 berekent de Belastingdienst de belastingrente tot uiterlijk tien weken na ontvangst van uw verzoek, ook als de behandeltermijn langer is.

1.14 Onbelaste vrijwilligersvergoeding naar € 1.900 in 2023

De maximale onbelaste vrijwilligersvergoeding gaat per 1 januari 2023 omhoog naar € 1.900 per jaar.

Jaarlijkse indexering

U kunt vrijwilligers die binnen uw organisatie vrijwilligerswerk doen een vergoeding geven die voor de fiscus onbelast is. Deze maximale onbelaste vrijwilligersvergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd.

Hogere vergoeding?

Over vrijwilligersvergoedingen tot € 1.900 zijn geen belasting en premies verschuldigd. Betaalt u de vrijwilliger een hogere vergoeding? Dan is deze alleen onbelast als u de vergoeding betaalt om de kosten te vergoeden die de vrijwilliger gemaakt heeft voor het uitvoeren van het vrijwilligerswerk.

Voorwaarden vrijwilligersvergoeding

Om gebruik te kunnen maken van de fiscale regels voor een onbelaste vrijwilligersvergoeding, moet u aan een aantal voorwaarden voldoen:

- uw organisatie:
 - valt niet onder de vennootschapsbelasting of is daarvan vrijgesteld
 - is een sportvereniging of sportstichting
 - is een algemeen nut beogende instelling (ANBI); en
- de vrijwilliger is niet bij u in dienst; en
- de vrijwilliger voert de werkzaamheden niet uit voor zijn beroep; en
- de vergoeding die de vrijwilliger krijgt voor het werk, is een vergoeding die niet in
- verhouding staat tot de omvang en het tijdsbeslag van het werk.

1.15 Inhouding minimumloon Zorgverzekeringswet 2023

Het door de werknemer zelf te betalen deel (de nominale premie) van de Zorgverzekeringswet (Zvw) mag u als werkgever uit naam van een werknemer rechtstreeks overmaken naar de zorgverzekeraar. U mag daarvoor in 2023 maximaal € 1.649 inhouden op het minimumloon. Per 2023 is de zogenoemde collectiviteitskorting op zorgverzekeringen overigens afgeschaft.

Minimaal minimumloon overmaken aan werknemer

U kunt geen inhoudingen op het loon doen als de werknemer daardoor minder dan het minimumloon overhoudt. U moet minimaal het nettobedrag behorende bij het wettelijk minimumloon overmaken aan uw werknemer. Een uitzondering is als uw werknemer u een schriftelijke volmacht verleent om in zijn naam betalingen te verrichten aan de zorgverzekeraar voor de nominale premie (verschuldigde premie voor een zorgverzekering) en de premie voor het herverzekeren van het eigen risico (verschuldigde premie voor een verzekering ter afdekking van het verplichte eigen risico).

Maximum voor inhouding op minimumloon

Er geldt een maximum aan hoeveel u als werkgever op het minimumloon mag inhouden. Volgens de Regeling geraamde gemiddelde nominale premie 2023 bedraagt de nominale premie € 1.649 per jaar (2023). U mag per maand maximaal 1/12e deel van de gemiddelde nominale premie in mindering brengen op het minimumloon om te betalen aan de zorgverzekeraar. Dat is afgerond € 137,42 per maand.

Nominale premie Zvw versus inkomensafhankelijke bijdrage Zvw

De nominale premie voor de Zvw is iets anders dan de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Deze heffing wordt door u als werkgever ingehouden op het loon van de werknemer.



2 Vervoer

2.1 Auto van de zaak

In 2023 verandert er niets in de bijtelling voor nieuwe auto's met een CO₂-uitstoot van meer dan 0 gram per kilometer. Deze blijft, net als in eerdere jaren, gehandhaafd op 22%. Wel is de bijtelling voor de elektrische auto veranderd.

Meer bijtelling elektrische auto

De bijtelling voor de volledig elektrische auto is in 2023 16% voor het deel van de catalogusprijs tot € 30.000. In 2022 gold dit percentage nog tot € 35.000 van de catalogusprijs. Voor een auto die duurder is dan € 30.000, geldt een bijtelling van 22% over het meerdere.

Hoe de verhoging voor 2023 uitwerkt, hebben wij hieronder met een voorbeeld toegelicht.

Voorbeeld:

Een werknemer heeft een elektrische auto met een catalogusprijs van € 90.000. De bijtelling tot een catalogusprijs van € 30.000 bedraagt 16% en 22% over de resterende € 60.000, oftewel € 18.000 per jaar. In 2022 zou dezelfde werknemer 16% bijtelling betalen over € 35.000 en 22% over de andere € 55.000, oftewel € 17.700. Dit is een verschil van € 300 per jaar.

Verdere stijging bijtelling

De bijtelling voor elektrische auto's blijft in 2024 gelijk en gaat in 2025 nog een keer omhoog (zie onderstaande tabel). Vanaf 2026 geldt voor een elektrische auto de reguliere bijtelling van 22%. Deze wordt toegepast over de volledige catalogusprijs. De tussenevaluatie naar emissieloze voertuigen en plug-inhybrides die in maart 2023 is verschenen, leidt niet tot wijzigingen in de regelingen tot en met 2025.

Jaar	Kortingspercentage	Bijtelling na verrekening korting	Catalogusprijs
2023	6%	16%	€ 30.000
2024	6%	16%	€ 30.000
2025	5%	17%	€ 30.000
2026 e.v.	0%	22%	n.v.t.

Let op!

De bijtelling wordt vastgesteld voor 60 maanden, geldend vanaf de eerste maand na de maand waarin de auto voor het eerst is toegelaten.

Na afloop van de 60 maandentermijn wordt voor de volledig elektrische auto per jaar bezien of sprake is van een kortingspercentage volgens de op dat moment geldende wet- en regelgeving.

Uitzondering voor auto's op waterstof

De aftopping van het bijtellingspercentage van 16% voor de cataloguswaarde boven € 30.000 (2023) geldt niet voor auto's op waterstof of zonne-energie.

Gevolgen voor auto's uit 2018

Voor auto's uit 2018 zal in de loop van 2023 de 60 maandenperiode verstrijken. Dit betekent dat auto's die in 2018 voor het eerst op kenteken zijn gezet, in de loop van 2023 mogelijk met een nieuwe bijtelling te maken krijgen (als de kentekenregistratie pas in december 2018 plaatsvond, is dit pas per 1 januari 2024).

2.2 Rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit

Organisaties met minimaal 100 werknemers moeten vanaf 1 januari 2024 voldoen aan de rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit (WPM). Jaarlijks dienen zij te rapporteren bij de RVO over het totaal aantal zakelijke kilometers en woon-werkkilometers van werknemers, het soort vervoermiddel en het brandstoftype. De eerste rapportages over 2024 moeten uiterlijk 30 juni 2025 zijn ingediend. Organisaties met minder dan 100 werknemers mogen op vrijwillige basis ook rapporteren. Vanaf 16 mei 2023 kan elke organisatie overigens al op vrijwillige basis rapporteren, de verplichting voor organisaties met minimaal 100 werknemers gaat echter pas in vanaf 2024.

De omgevingsdienst controleert straks of organisaties voldoen aan hun rapportageverplichting.

De verwachte ingangsdatum voor deze regeling was 1 juli 2023, maar deze is dus uitgesteld naar 1 januari 2024.

2.3 Fiets van de zaak

Voor een ter beschikking gestelde fiets die ook privé kan worden gebruikt, moet jaarlijks 7% van de consumentenadviesprijs als loon worden aangemerkt en belast. Dit geldt ook als de werkgever de fiets leaset en ter beschikking stelt of als de werknemer de fiets zelf leaset en alle kosten vergoed krijgt.

Ter beschikking stellen

De fietsregeling geldt alleen bij het ter beschikking stellen van een fiets. Dit betekent dat de fiets eigendom blijft van de werkgever (of leasemaatschappij bij een leasefiets) en de werknemer de fiets alleen mag gebruiken. Bij het einde van het dienstverband moet de fiets dan ook worden ingeleverd of door de werknemer worden overgenomen.

Overnameprijs

Als de werknemer de fiets na verloop van tijd overneemt, mag de werkgever wat betreft de overnameprijs uitgaan van de prijs bij aanschaf minus een afschrijving van 20% per jaar. Dit betekent dat de fiets na vijf jaar gratis door de werknemer zou kunnen worden overgenomen. Als de werknemer de fiets overneemt, is ook de bijtelling niet meer van toepassing.

Cafetariaregeling toepassen?

U kunt de fiets ook onderdeel uit laten maken van een cafetariaregeling en deze uitruilen tegen brutoloon. Desgewenst kunt u de bijtelling dan ook onderbrengen in de werkkostenregeling. Hiermee behaalt u als werkgever mogelijk een extra voordeel, omdat u hierover dan geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd bent.

Betalingen aan derden

Betalingen aan derden komen niet in mindering op de bijtelling, maar kunt u wel onbelast vergoeden. Dat geldt ook voor de kosten van elektra als de werknemer de elektrische fiets thuis oplaadt.

Accessoires

Het vergoeden of verstrekken van accessoires die verband houden met een ter beschikking gestelde fiets is onbelast. Het gaat dan bijvoorbeeld om een extra slot of het vergoeden van reparatiekosten. De accessoires leiden ook niet tot een hogere bijtelling.

Verzekering

Het bovenstaande geldt ook voor een fietsverzekering. De Belastingdienst gaat er namelijk van uit dat het hier intermediaire kosten betreft, aangezien de fiets eigendom is van de werkgever.

Regenpak

De Belastingdienst meldt dat het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van een regenpak in beginsel wel belast is en dat u dit kunt voorkomen door het regenpak onder te brengen in de werkkostenregeling.

Tip!

Belastingheffing kunt u ook voorkomen door het regenpak ter beschikking te stellen en te laten bedrukken met een bedrijfslogo van minstens 70 cm², omdat het regenpak dan als werkkleding wordt aangemerkt.



3 Werkkostenregeling

Via de werkkostenregeling kan een werkgever zijn personeel onbelast allerlei zaken vergoeden en verstrekken. Blijft de werkgever in een jaar binnen de zogenaamde vrije ruimte, dan betaalt ook de werkgever geen belasting. Overschrijdt hij de vrije ruimte, dan betaalt hij 80% belasting via de eindheffing. Wel moet rekening gehouden worden met de gebruikelijkheidstoets.

3.1 Vrije ruimte in 2023 naar 3% over fiscale loonsom van € 400.000

De vrije ruimte in de werkkostenregeling is per 1 januari 2023 vastgesteld op 3% over de loonsom tot € 400.000. Daarboven geldt een percentage van 1,18. Deze verhoging geldt alleen voor 2023. In 2024 daalt de vrije ruimte over de fiscale loonsom tot en met € 400.000 weer naar het eerder voorgestelde percentage van 1,12.

Voorwaarden vrije ruimte

Om gebruik te maken van de vrije ruimte, moet u de vergoedingen wel vooraf aanwijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte. Daarnaast mogen de vergoedingen niet meer dan 30% afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is (de gebruikelijkheidstoets).

Tip!

De beoordeling van de gebruikelijkheidstoets kan lastig zijn. Als tegemoetkoming beschouwt de Belastingdienst alle vergoedingen van maximaal € 2.400 per persoon per jaar als gebruikelijk. Dit bedrag geldt wel in alle redelijkheid. Als het loon van uw werknemer door gebruik van deze € 2.400 bijvoorbeeld lager wordt dan het wettelijke minimumloon, mag u deze niet gebruiken.

Let op!

Bij toepassing van de concernregeling wordt de vrije ruimte bepaald op 3% van de eerste € 400.000 van de totale loonsom van het concern en op 1,18% over het meerdere. U mag niet uitgaan van de vrije ruimte per onderdeel van het concern. De concernregeling kan dus alleen voordelig zijn als niet iedere bv binnen het concern de gehele vrije ruimte benut. Het onbenutte deel mag dan immers gebruikt worden door een andere bv binnen het concern.

Tip!

Ga eerst na of de concernregeling nog wel voordelig is voor u. Voor het jaar 2023 hoeft u dit pas uiterlijk in het tweede aangiftetijdvak van 2024 definitief te beslissen.

3.2 Gerichte vrijstelling thuiswerkkosten

Vanaf 2022 mag u uw werknemers voor het thuiswerken een onbelaste vergoeding geven. Het bedrag dat u in 2023 aan thuiswerkers belastingvrij mag verstrekken, is € 2,15 per dag (2022: € 2 per dag). Het bedrag is vrijgesteld en komt ook niet ten laste van de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

Vaste thuiswerkvergoeding

Als u een vaste vergoeding voor thuiswerken wilt toekennen, dient u met uw werknemer afspraken te maken over het aantal dagen waarop de werknemer thuis zal werken. Deze afspraken zijn de basis voor de vaststelling van de vaste onbelaste vergoeding voor reis- en thuiswerkkosten. Als u en uw werknemer bijvoorbeeld afspreken dat per week twee dagen thuis wordt gewerkt en drie dagen op kantoor, dan kunt u op basis van die verhouding een vaste vergoeding toekennen voor zowel het thuiswerken als de reiskosten woon-werkverkeer. Een vaste vergoeding voor thuiswerken en reiskosten kan gegeven worden met toepassing van de zogenoemde 214 dagenregeling (zie paragraaf 3.3).

Tip!

Stel een thuiswerkregeling op als u het voor bepaalde functies of functiegroepen mogelijk wilt maken om thuis te werken.

Hierin neemt u aandachtspunten rondom het thuiswerken op, maar ook bijvoorbeeld informatie over de wijze van controle. Denk hierbij aan:

- In welke functies of functiegroepen werknemers – gelet op de aard van de functie – mogen thuiswerken.
- Het aantal dagen dat een werknemer thuis kan werken.
- De bereikbaarheid van de werknemer en tijdstippen hiervoor.
- Hoe de controle op de werkplek plaatsvindt.
- Hoe de arbeidsomstandigheden goed blijven en hoe werkgever en werknemer hiermee om moeten gaan.

3.3 Reiskostenvergoeding

De vrijgestelde reiskostenvergoeding voor eigen vervoer is voor 2023 verhoogd naar € 0,21 per kilometer. Voor 2024 wordt de vergoeding verder verhoogd naar € 0,22 per kilometer.

Werknemers mogen enkel een reiskostenvergoeding ontvangen voor de dagen dat zij daadwerkelijk naar een vaste werkplek reizen. Deze vergoeding kan gegeven worden op basis van de werkelijk gemaakte kilometers, maar u kunt ook een vaste vergoeding toekennen met toepassing van de 214 dagenregeling.

214 dagenregeling

Een vaste thuiswerk- en/of reiskostenvergoeding, uitgaande van 214 werkdagen, dient herrekend te worden als de werknemer in de regel vier dagen, drie dagen, twee dagen onderscheidenlijk een dag per week naar een vaste werkplek reist of thuiswerkt.

3.4 Arbovoorzieningen en maaltijden

Onlangs heeft een advocaat-generaal de Hoge Raad geadviseerd om een gezonde maaltijd verzorgd door de werkgever als gericht vrijgestelde arbovoorziening aan te merken. Dit advies zou in ieder geval gelden tot en met het jaar 2021 (dus vóór de wijziging vanaf 2022 met betrekking tot arbovoorzieningen). Let op dat dit alleen nog een advies is, dus de Hoge Raad moet nog een oordeel vellen. Ook is nog niet helder welke reikwijdte de uiteindelijke beslissing van de Hoge Raad zal hebben. Wordt hiermee de deur opengezet om allerlei gezondheidsbevorderende acties ten behoeve van werknemers als gericht vrijgestelde arbovoorzieningen aan te merken? Het oordeel van de Hoge Raad zal hierover hopelijk meer duidelijkheid verschaffen. Het lijkt in ieder geval verstandig om voorlopig nog geen nieuw beleid te ontwikkelen op dit gebied. Heeft u echter al een discussie met de Belastingdienst over maatregelen waarvan u vindt dat zij gericht vrijgesteld zijn als arbovoorziening? En deelt de Belastingdienst uw mening niet? Verzoek de Belastingdienst dan uw zaak aan te houden totdat de Hoge Raad heeft beslist.



4 Wet tegemoetkomingen loondomein

De Wet tegemoetkomingen loondomein bestaat ook in 2023 uit drie onderdelen:

1. Het lage-inkomensvoordeel (LIV)
2. Het jeugd-lage-inkomensvoordeel (jeugd-LIV)
3. Het loonkostenvoordeel (LKV)

4.1 Uitbetaling tegemoetkomingen

Het LIV, jeugd-LIV en LKV over 2023 worden in 2024 automatisch uitbetaald als uit de loonaangiften blijkt dat een werkgever hier recht op heeft. Dit gaat als volgt in zijn werk:

1. De werkgever krijgt vóór 15 maart 2024 van de Belastingdienst een voorlopige berekening van het LIV, jeugd-LIV en LKV. Die berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over 2023 die zijn ingediend tot en met 31 januari 2024.
2. Tot en met 1 mei 2024 kunt u correcties over 2023 sturen. Die worden nog meegenomen in de definitieve berekening. Correcties na 1 mei 2024 worden wel geaccepteerd, maar tellen niet meer mee voor de berekening van de diverse tegemoetkomingen.
3. De Belastingdienst stuurt een beschikking met de definitieve berekening van het LIV, jeugd-LIV en LKV naar de werkgever. Dat gebeurt vóór 1 augustus 2024, op basis van de gegevens die bekend zijn. Deze beschikking is vatbaar voor bezwaar.
4. Binnen zes weken na dagtekening van de beschikking worden de bedragen uitbetaald. Dit zal uiterlijk 12 september 2024 zijn.

Let op!

De definitieve berekening van het LIV, jeugd-LIV en LKV voor het jaar 2022 ontvangt de werkgever vóór 1 augustus 2023. Binnen zes weken na dagtekening van de beschikking worden de bedragen uitbetaald (uiterlijk 12 september 2023). Het LIV per werknemer per uur zou voor 2022 in eerst instantie € 0,49 bedragen. In verband met de verhoging van het wettelijk minimumloon is dit bedrag verhoogd naar € 0,78. Ook het maximumbedrag per jaar is in verband hiermee voor 2022 verhoogd van € 960 naar € 1.520. Deze verhogingen worden meegenomen in de uitbetaling, die uiterlijk 12 september 2023 plaatsvindt.

4.2 Het lage-inkomensvoordeel in 2023

De verhoging van het lage-inkomensvoordeel (LIV) in verband met de verhoging van het wettelijk minimumloon gold alleen voor het jaar 2022. De bedragen voor 2023 zijn als volgt:

	LIV per werknemer per uur	Maximaal LIV per werknemer per jaar
2023	€ 0,49	€ 960

Het LIV 2023 wordt toegekend als sprake is van een gemiddeld uurloon (gebaseerd op minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon). Het gemiddeld uurloon voor 2023 moet gelijk zijn aan of meer bedragen dan € 12,04, maar mag niet meer zijn dan € 15,06.

Tip!

U kunt het uurloon van uw werknemers zelf beïnvloeden om ervoor te zorgen dat u zo veel mogelijk van het LIV profiteert. Bijvoorbeeld door werknemers die iets boven de grens van het uurloon verdienen een kostenvergoeding via de werkkostenregeling te geven in ruil voor iets minder loon. Uiteraard kan dit alleen binnen de geldende fiscale en andere wettelijke mogelijkheden.

Voorwaarden LIV

De voorwaarden om in aanmerking te komen voor het LIV zijn in 2023 ongewijzigd:

- De werknemer voldoet aan een vastgesteld gemiddeld uurloon (gebaseerd op minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon).
- De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- Er is sprake van een substantiële baan (minimaal 1.248 verloonde uren per kalenderjaar).
- De werknemer heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.

Let op!

Het LIV 2024 (uitbetaling 2025) is waarschijnlijk het laatste jaar dat deze tegemoetkoming geldt. Het kabinet heeft een wetsvoorstel in voorbereiding waarin de afschaffing van het LIV per 1 januari 2025 wordt opgenomen.

4.3 Het jeugd-lage-inkomensvoordeel in 2023

Het jeugd-LIV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers in verband met de verhoging van het minimumjeugdloon als gevolg van een verlaging van de leeftijd waarop recht bestaat op het volwassen minimumloon. De jeugd-LIV 2023 (uitbetaling 2024) is het laatste jaar dat deze tegemoetkoming geldt. Per 1 januari 2024 vervalt het jeugd-LIV.

Bedragen jeugd-LIV 2023

Indien een werknemer binnen de uurloongrenzen valt en voldoet aan de overige voorwaarden, dan heeft een werkgever voor een werknemer recht op het jeugd-LIV. Hoeveel het voordeel precies is, hangt zowel af van het aantal verloonde uren als van de leeftijd van de werknemer.

Leeftijd op 31 december 2022	Jeugd-LIV per uur in 2023	Maximale jeugd-LIV per werknemer in 2023
20 jaar	€ 0,30	€ 613,60
19 jaar	€ 0,08	€ 166,40
18 jaar	€ 0,07	€ 135,20

Let op!

Een werkgever die gebruikmaakt van BBL-leerlingen (beroepsbegeleidende leerweg) kan ook in aanmerking komen voor het jeugd-LIV. De werkgever krijgt deze tegemoetkoming als hij de BBL-leerling betaalt volgens het wettelijk minimumjeugdloon dat hoort bij zijn leeftijd. De werkgever mag de BBL-leerling ook minder betalen dan het wettelijk minimumjeugdloon. Doet hij dat, dan is er geen recht op jeugd-LIV.

Voorwaarden jeugd-LIV

Een werkgever heeft recht op het jeugd-LIV voor elke werknemer die voldoet aan deze drie voorwaarden:

1. De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
2. De werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijk minimumjeugdloon voor zijn leeftijd.
3. De werknemer was op 31 december van het voorafgaande jaar 18, 19 of 20 jaar.

Het gemiddelde uurloon is het loon uit dienstbetrekking van een jaar, gedeeld door het aantal verloonde uren in dat jaar. Voor het jaar 2023 zijn de uurlooncriteria:

Leeftijd op 31 december 2022	Ondergrens	Bovengrens
20 jaar	€ 9,79	€ 12,04
19 jaar	€ 7,34	€ 10,89
18 jaar	€ 6,12	€ 8,17

4.4 Loonkostenvoordelen in 2023

Werkgevers die oudere uitkeringsgerechtigden, arbeidsgehandicapte werknemers of werknemers die onder de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden vallen in dienst nemen, hebben recht op zogenaamde loonkostenvoordelen (LKV's). De voorwaarden hiervoor blijven in 2023 gelijk.

Bedragen 2023

LKV	Bedrag per verloond uur	Maximumbedrag per jaar	Duur
Oudere werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3 jaar
Arbeitsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3 jaar
Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3 jaar
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1 jaar

Het kabinet is van plan om het LKV doelgroep banenafpraak vanaf 1 januari 2025 structureel te maken. Werkgevers kunnen dit loonkostenvoordeel vanaf die datum dan toepassen, zolang de dienstbetrekking bestaat (in plaats van de huidige drie jaar). Bij het structureel maken van het LKV worden wel de volgende doelgroepen uit dit LKV verwijderd: scholingsbelemmerden, mensen uit de Wajong die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en mensen met een indicatie beschut werk die niet-beschutte werkzaamheden uitvoeren bij een reguliere werkgever.

- Verder is het kabinet van plan om het voor een nieuwe werkgever vanaf 1 januari 2026 mogelijk te maken om voor de resterende looptijd het LKV voort te zetten, ongeacht de reden waarom van werkgever gewisseld wordt. Hiervoor moet wel een nieuwe doelgroepverklaring aangevraagd worden, die overigens aan de voorwaarden moet voldoen.
- De voorwaarden van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer worden gewijzigd, waardoor werkgevers vaker aanspraak kunnen gaan maken op dit LKV.

Het kabinet is ook van plan om vanaf 1 januari 2026 de voorwaarden voor het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemers te verruimen, zodat werkgevers vaker aanspraak kunnen maken op dit LKV.

In de voorjaarsnota 2023 is tot slot het voornemen van het kabinet aangekondigd om per 1 januari 2026 het LKV voor ouderen af te schaffen. Als deze maatregel doorgaat, zal 2025 het laatste jaar zijn dat een beroep gedaan kan worden op dit LKV. Uitbetaling daarvan vindt dan nog wel plaats in 2026.

4.5 Wtl en overgang van onderneming

Bij overgang van onderneming neemt de Belastingdienst het standpunt in dat een LKV vervalt en niet mee overgaat naar de overnemende werkgever. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden heeft in 2022 in een procedure aangegeven dat een LKV in een dergelijke situatie wel meegenomen zou moeten worden naar de overnemende werkgever. Het ging om het vervallen van de doelgroepverklaring. Het gerechtshof oordeelde dat de doelgroepverklaring geldig blijft, omdat de doelgroepverklaring door of namens de werknemer – en niet door of namens een werkgever – wordt aangevraagd en verkregen. Alle rechten en plichten gaan over, ook het LKV. Op 23 april 2023 bevestigde een advocaat-generaal dit standpunt in zijn advies aan de Hoge Raad. Nu is het dus nog afwachten wat de Hoge Raad zelf oordeelt. Zet zekerheidshalve in de aangifte loonheffingen in 2023 wel het vinkje aan voor het LKV om eventuele rechten niet mis te lopen. Klopt de voorlopige berekening in 2024 niet, maak dan tijdig bezwaar.

Let op!

Als de plannen van het kabinet doorgaan, behoort deze discussie vanaf 1 januari 2026 tot het verleden. Het kabinet is immers van plan om het voor een nieuwe werkgever vanaf 1 januari 2026 mogelijk te maken om voor de resterende looptijd het LKV voort te zetten, ongeacht de reden waarom van werkgever gewisseld wordt.



5 Internationaal

5.1 Grensarbeiders

Regelmatig komt het voor dat werknemers door corona in een ander land werken/hebben gewerkt dan het land waar ze normaal zouden werken. Volgens de hoofdregels kan dan het land waar de belasting en/of premieheffing normaal gesproken verschuldigd is, wijzigen. Tot 1 juli 2022 hadden diverse landen in het kader van corona de afspraak gemaakt dat de belasting of premieplicht niet verschuift.

Voor de belastingplicht is die afspraak inmiddels komen te vervallen. Voor de premieheffing is de regeling verlengd tot 1 juli 2023. Tot 1 juli 2023 verandert de sociale verzekeringsplicht van deze groep werknemers dus niet. Vanaf 1 juli 2023 past Nederland een kaderovereenkomst toe. Ook Duitsland, Zwitserland, Tsjechië en Liechtenstein hebben deze overeenkomst getekend bij redactiesluiting. De verwachting is dat een aantal andere landen dit nog zal doen.

Op basis van de overeenkomst kan een telewerker die minder dan 50% in zijn woonland werkt, verzekerd blijven in het land waar zijn werkgever gevestigd is. De werknemer moet dan wel ten minste 50% van de tijd feitelijk in het land waar de werkgever gevestigd is, werken. Wilt u van deze regeling gebruikmaken voor een werknemer die buiten Nederland woont en voor een in Nederland gevestigde werkgever werkt? Dan moet u, met een formulier dat u kunt downloaden bij de SVB, een aanvraag indienen voor een zogenaamde artikel 16-overeenkomst.

Let op!

Doet u dat niet, dan geldt de hoofdregel en is de werknemer verzekerd in zijn woonland indien hij ten minste 25% van zijn tijd daar werkt.

5.2 Oekraïense werknemers in de loonadministratie

De laatste maanden hebben veel werkgevers Oekraïners in dienst genomen. We zetten daarom de belangrijkste aspecten voor deze doelgroep op een rij.

Algemeen

Bij het werven van buitenlands personeel moeten werkgevers zich aan bepaalde wetten en regels houden. Door de Richtlijn Tijdelijke Bescherming kunnen gevluchte Oekraïners in ieder geval tot 4 maart 2024 in de Europese Unie verblijven zonder dat zij asiel hoeven aan te vragen. Die termijn kan in een aantal etappes verlengd worden tot maximaal drie jaar.

Op de [site van de IND](#) wordt aangegeven voor wie de Richtlijn Tijdelijke Bescherming precies van toepassing is.

De hoofdregel is dat asielzoekers de eerste zes maanden na aankomst niet mogen werken. Voor Oekraïners wordt hierop een uitzondering gemaakt.

Als een Oekraïner is ingeschreven bij de gemeente, dan verstrekt de IND een bewijs van verblijf. Dit bewijs is een sticker in het paspoort of een los papier; soms krijgt men een pasje (O-document). Op [deze site](#) kunt u zien hoe de sticker eruitziet en wat erop staat.

Om te mogen werken, is vanaf 1 november 2022 dit bewijs van verblijf nodig waarmee de Oekraïner kan laten zien dat hij/zij in Nederland mag zijn.

Tewerkstellingsvergunning

Sinds 1 april 2022, met terugwerkende kracht tot 4 maart 2022, hoeft u als werkgever voor Oekraïners geen tewerkstellingsvergunning meer aan te vragen. Er gelden wel voorwaarden:

- Gevluchte mensen uit Oekraïne mogen alleen in loondienst werken.
- Werkgevers moeten de nieuwe werknemer melden bij het UWV, uiterlijk twee werkdagen voor de eerste werkdag van de nieuwe werknemer. Daarbij geeft u informatie over de werkzaamheden, de werkuren en de werkplek. Zie [deze link](#).
- De gevluchte Oekraïner moet met een sticker die of een O-document dat is afgegeven door de IND aantonen dat hij valt onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming.

Let op!

Niet of niet tijdige melding is een overtreding van de Wet arbeid vreemdelingen.

De vrijstelling voor de tewerkstellingsvergunning geldt voor personen met de Oekraïense nationaliteit die op 23 februari 2022 in Oekraïne verbleven, op of na 27 november 2021 Oekraïne zijn ontvlucht of wanneer zij kunnen aantonen dat zij voor 27 november 2021 al in Nederland verbleven. Ook komen gezinsleden (huwelijkspartners, minderjarige ongehuwde kinderen en andere naasten familieleden) van de hierboven genoemde personen in aanmerking voor de vrijstelling.

Zzp'ers

Als een klant een opdracht wil geven aan een Oekraïense vluchteling die werkt als zzp'er, dan moet deze beschikken over een verblijfsvergunning als zelfstandige of de opdrachtgever dient in het bezit te zijn van een tewerkstellingsvergunning.

Uitzendkrachten

Voor een uitzendkracht doet het uitzendbureau de melding bij het UWV. Voor de vrijstelling voor Oekraïense uitzendkrachten gelden dezelfde voorwaarden als voor werknemers uit Oekraïne in loondienst.

Stagiaires

Vluchtelingen uit Oekraïne mogen voor hun opleiding stagelopen als zij onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming vallen. De stagiair hoeft niet gemeld te worden bij het UWV. Wel moet de werkgever samen met de stagiair en de onderwijsinstelling een stageovereenkomst afspreken.

Arbeidsovereenkomst

Een werkgever kan een Oekraïner in dienst nemen op basis van een arbeidsovereenkomst. Deze werknemer heeft dezelfde rechten als een Nederlandse werknemer (minimumloon, vakantiedagen, veilige werkplek etc.). Daarnaast is het wenselijk dat de arbeidsovereenkomst wordt opgesteld in een taal die de Oekraïner beheerst. Het moet de werknemer immers duidelijk zijn wat hij kan verwachten en wat er van hem verwacht wordt.

BSN

Om te mogen werken in Nederland, hebben werknemers uit Oekraïne ook een burgerservicenummer nodig. Die krijgen ze als ze zich inschrijven bij de gemeente waar zij verblijven.

Bankrekeningnummer

Werkgevers mogen het minimumloon op grond van de WML niet contant betalen. Er is dus een bankrekening nodig.

Als er nog een eigen bankrekening is in Oekraïne en de werknemer heeft hier ook toegang toe, dan kan het loon ook op dat rekeningnummer uitbetaald worden. De werknemer kan zich ook tot een Nederlandse bank wenden om daar een bankrekening te openen.

Vluchtelingen die nog geen betaalrekening kunnen openen, bijvoorbeeld omdat ze nog geen geschikt identiteitsbewijs hebben, komen in aanmerking voor een tijdelijke prepaid betaalpas van de gemeente waar ze verblijven. De gemeente kan via zo'n prepaid betaalpas lefgeld ter beschikking stellen. Daarmee kan een pashouder in Nederland bijvoorbeeld dagelijkse boodschappen afrekenen en andere betalingen verrichten.

Identiteitsbewijs

Net als voor andere werknemers moet de identiteit vastgesteld worden en moet de werkgever dus controleren of het paspoort, identiteitsbewijs of reisdocument echt en geldig is. De kenmerken van Oekraïense documenten zijn te vinden op <https://www.edisontd.nl/>.

Zorgverzekering

Ook een Oekraïense werknemer dient een zorgverzekering af te sluiten als hij in Nederland gaat werken, uiteraard onder de voorwaarde dat hij of zij in Nederland verplicht verzekerd is.

Loonbelasting/premieheffing

Omdat de Oekraïners in vrijwel alle gevallen alleen in Nederland werken, zullen zij in Nederland premieplichtig zijn voor de volksverzekeringen en de werknemersverzekeringen.

De heffingskortingen (met name arbeidskorting en algemene heffingskorting) bestaan uit een premiedeel en een belastingdeel.

Premiedeel heffingskortingen

Oekraïners die in Nederland werken en verplicht verzekerd zijn, hebben in ieder geval recht op het premiedeel van de heffingskortingen.

Belastingdeel heffingskortingen

Voor het belastingdeel van de heffingskortingen ligt dat een stuk ingewikkelder. Sinds 2019 wordt voor toepassing van het belastingdeel van de heffingskortingen (de algemene en de arbeidskorting) in de loonheffingen onderscheid gemaakt in drie groepen:

1. Inwoners van Nederland
2. Inwoners van de EU en de EER
3. Anderen

Ad 1

Voor de inwoners van Nederland geldt dat zij bij de inhouding van de loonheffingen (als aan de voorwaarden wordt voldaan) recht hebben op het belastingdeel van de heffingskortingen.

Ad 2

Voor de inwoners van de EU en de EER geldt dat zij bij de inhouding van de loonheffingen alleen recht hebben op de arbeidskorting. Als zij meer dan 90% van hun inkomen in Nederland verdienen, hebben ze ook recht op de algemene heffingskorting. Dat moet dan via een aangifte inkomstenbelasting of een voorlopige teruggaaf.

Ad 3

Voor anderen geldt dat bij de inhouding van de loonheffingen geen kortingen mogen worden toegepast. Als deze medewerkers echter 90% of meer van hun inkomen in Nederland verdienen, kunnen ze via een aangifte IB de kortingen alsnog verkrijgen, maar daarvoor moeten dus meer inspanningen worden verricht.

De werkgever moet de in te houden loonheffingen berekenen en dus ook bepalen tot welke groep een medewerker behoort.

Let op!

De werkgever moet dit doen voor iedere medewerker, dus ook voor de Oekraïners.

De Oekraïners die nu in Nederland zijn, behoren tot groep 3 of groep 1. Oekraïne behoort immers niet tot de EU en de EER. De werkgever moet dus bepalen wat de woonplaats van een Oekraïner is. Is die in Nederland of elders? Maar hoe bepaalt u de woonplaats?

Die wordt naar feiten en omstandigheden bepaald. Dat kan dus ook voor iedere werknemer anders zijn. Aspecten die in de beoordeling worden betrokken, zijn:

- Waar verblijft het gezin?
- Waar wordt de arbeid verricht?
- Waar wordt een woning aangehouden?
- Waar ingeschreven in de gemeentelijke administratie?
- Wordt op woonadres gas, water en elektra gebruikt en betaald?
- Waar is een bankrekening en wordt betaald/gepind?
- Waar is de bank gevestigd?
- Hoelang woont, werkt en verblijft men in Nederland (en/of het andere land)?
- Waar is het sociale leven en verblijven familie en vrienden?
- Waar zijn lidmaatschappen, abonnementen, verzekeringen, behandelingen van ziekte etc.?
- Wat is de intentie van de werknemer?

Voor Oekraïners is de woonplaatstoets extra moeilijk. Zij zijn tegen wil en dank in Nederland en de vraag is of ze ooit terug kunnen en als dat al kan, wanneer. Daar komt bij dat de verblijfstatus vooralsnog maar tot 4 maart 2024 geldt.

Op het Forum Salaris verschaft de Belastingdienst daarover begin 2023 meer duidelijkheid:

1. Stelt de werkgever op basis van de feiten en omstandigheden vast dat de fiscale woonplaats van de Oekraïense vluchteling Oekraïne is? Dan past de werkgever de tabel toe voor een inwoner van een derde land.
2. Stelt de werkgever op basis van de feiten en omstandigheden vast dat de fiscale woonplaats Nederland is? Dan past de werkgever de tabel toe voor een inwoner van Nederland.
3. Kan de werkgever de woonplaats niet vaststellen én verblijft de werknemers al ten minste zes maanden in Nederland én beschikt de werkgever over het volledige verblijfsadres van de werknemer in Nederland? Dan mag de werkgever er voor de loonheffingen van uitgaan dat het verblijfsadres in Nederland de fiscale woonplaats is. De werkgever past dan de loonbelastingtabel toe voor een inwoner van Nederland.
4. Kan de werkgever de woonplaats niet vaststellen, maar wordt niet voldaan aan de overige hiervoor genoemde voorwaarden? Dan past de werkgever het anoniementarief toe.

Tip!

Als de werkgever de tabel voor een inwoner van een derde land moet toepassen, heeft de werknemer geen recht op het belastingdeel van de loonheffingskorting. Om die reden is het voor de werknemer financieel aantrekkelijk als de werkgever gebruik kan maken van de aanname dat na zes maanden de fiscale woonplaats Nederland is. De werkgever kan dan de tabel voor een inwoner van Nederland toepassen, zodat de werknemer ook recht heeft op het belastingdeel van de loonheffingskorting.

Let op!

De aanname dat na zes maanden de fiscale woonplaats Nederland is, geldt niet voor de aangifte inkomstenbelasting. De Oekraïense werknemer moet daarom zelf bij het invullen van de aangifte inkomstenbelasting op basis van de feiten en omstandigheden vaststellen waar zijn fiscale woonplaats ligt. Het kan zijn dat de werknemer in de inkomstenbelasting dan moet bijbetalen omdat hij/zij toch geen recht heeft op het belastingdeel van de heffingskorting.

Bij het vaststellen van de fiscale woonplaats van de werknemer moet de inhoudingsplichtige afgaan op alle feiten en omstandigheden die hem bekend zijn, waaronder de verklaring van de werknemer omtrent zijn woonplaats. Als deze vaststelling in alle redelijkheid heeft plaatsgevonden, zal de Belastingdienst geen naheffingsaanslag opleggen bij de inhoudingsplichtige als de inspecteur tot een ander oordeel over de fiscale woonplaats komt. Als de werkgever in alle redelijkheid, met alle bekende gegevens, de woonplaats bepaalt als Nederland, dan zal later dus geen naheffingsaanslag volgen. Dat verlangt wel dat de werkgever de feiten en omstandigheden probeert te verzamelen en dus ook informatie inwint bij de werknemer.

Let op!

Om naheffingsrisico te voorkomen, is het van groot belang een goede (schriftelijke) vastlegging te maken en die in de loonadministratie op te nemen.

Let op!

Als een Oekraïner wordt beschouwd als inwoner van Nederland kan dat ook fiscale gevolgen (inkomstenbelasting) hebben voor andere inkomens- en/of vermogensbestanddelen.

Let op!

Als de woonplaats niet in Nederland is, maar in de loonadministratie wel het tijdelijke adres in Nederland wordt ingevuld, moet het anoniementarief toegepast worden.

RefugeeWork

Om werkgevers en werkzoekenden met een vluchtachtergrond aan elkaar te koppelen, is RefugeeWork gelanceerd (www.refugeework.nl). Dit is een onlinebanenplatform dat vacatures in elf talen aanbiedt en informatie geeft over wettelijke regelingen voor werkgevers en onderwerpen als cultuurverschillen. RefugeeWork biedt startbanen, doorgroeibanen, leerwerktrajecten of stages aan. Het platform werd gelanceerd bij IKEA. Het bedrijf ontwikkelde een succesvol programma waarbij mensen werkzoekenden met een vlucht-achtergrond werkervaring kunnen opdoen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

5.3 Normbedragen kennismigranten 2023

Werkgevers die de kennismigrantenregeling voor een buitenlandse werknemer willen toepassen, mogen dat alleen als deze werknemer elke maand minimaal een bepaald brutoloon ontvangt. Per 1 januari 2023 zijn die salariseisen per maand als volgt vastgesteld:

- kennismigranten jonger dan 30 jaar: € 3.672
- kennismigranten vanaf 30 jaar: € 5.008
- kennismigranten die na het afronden van een goedgekeurde bachelor-, master- of postdoctorale opleiding binnen drie jaar in Nederland aan het werk gaan: € 2.631
- houder van Europese Blauwe kaart (EU Blue Card): € 5.867

De bedragen zijn allemaal exclusief de vakantietoeslag waar de werknemer recht op heeft. Ook bij verlenging van een bestaande verblijfsvergunning na 1 januari 2023 zal aan het nieuwe looncriterium moeten worden voldaan.

Wat telt mee voor het salariscriterium?

De IND telt de kostenvergoedingen en vaste toeslagen (zoals een dertiende maand) mee. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

- de vergoedingen en toeslagen staan in het contract; en
- de vergoedingen en toeslagen worden elke maand overgemaakt naar een bankrekening op naam van de kennismigrant of de houder van een Europese blauwe kaart.

De volgende loonbestanddelen tellen niet mee:

1. vakantietoeslag;
2. de waarde van in natura uitgekeerd loon;
3. onregelmatig loon waarvan niet zeker is dat het wordt uitbetaald, bijvoorbeeld overwerkvergoedingen, fooien en uitkeringen uit fondsen.

Werkvergunning is niet nodig

Werkgevers hebben voor kennismigranten geen gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid of een tewerkstellingsvergunning nodig. Datzelfde geldt voor werknemers met een Europese blauwe kaart. Daarbij geldt wel de aanvullende eis dat de werknemer een opleiding aan een Nederlandse hogeschool of universiteit heeft afgerond of een gelijkwaardige opleiding in het buitenland. Daarnaast moet het loon van werknemers met een Europese blauwe kaart in 2023 minstens € 5.867 bedragen (exclusief vakantiebijslag).

Erkend referent worden

Van een kennismigrant is sprake als uw organisatie een buitenlandse werknemer van buiten de EU in dienst neemt vanwege zijn technische of wetenschappelijke kennis. Om een kennismigrant naar Nederland te laten komen, moet uw organisatie door de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) zijn aangemerkt als erkend referent. In dat geval heeft de werkgever een bepaalde informatie-, administratie- en zorgplicht, komt hij in het openbaar register erkende referenten en kan hij verblijfsvergunningen aanvragen voor de kennismigrant.

5.4 Normbedragen 2023 30%-regeling

Buitenlandse werknemers die tijdelijk in Nederland komen werken, komen onder bepaalde omstandigheden in aanmerking voor de 30%-regeling. De regeling houdt in dat de werkgever aan de werknemer een belastingvrije vergoeding mag betalen ter dekking van de extra kosten van het verblijf in Nederland (extraterritoriale kosten). De vergoeding bedraagt maximaal 30% van het loon, inclusief de vergoeding.

Voorwaarden om in aanmerking te komen voor de 30%-regeling:

1. er is sprake van een ingekomen werknemer; en
2. de werknemer beschikt over een specifieke deskundigheid die schaars of in het geheel niet voorhanden is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit wordt de schaarste- en deskundigheidseis genoemd. Voor deze specifieke deskundigheid heeft de wetgever een salarishnorm ingevoerd; en
3. de werknemer heeft in meer dan 16 van de 24 maanden voorafgaand aan de eerste werkdag in Nederland op meer dan 150 km van de Nederlandse grens gewoond.

Een werknemer wordt geacht te voldoen aan de voorwaardelijke specifieke deskundigheid als de beloning van de werknemer hoger is dan een vastgestelde salarishnorm. De salarishnorm wordt jaarlijks geïndexeerd. Voor 2023 is de salarishnorm vastgesteld op een belastbaar jaarsalaris van € 41.954 (2022: € 39.467). Deze salarishnorm van € 41.954 is exclusief de eindheffingsbestanddelen en dus exclusief de 30%-vergoeding. In de meeste gevallen wordt niet meer specifiek gecontroleerd op schaarste, maar dit gebeurt wel als bijvoorbeeld alle werknemers met een bepaalde deskundigheid aan de salarishnorm voldoen.

Voor wetenschappers en werknemers die arts in opleiding tot specialist zijn, geldt geen salarishnorm. Voor werknemers die instromen en jonger zijn dan 30 jaar en hun masterdiploma hebben behaald, geldt voor 2022 een salarishnorm van € 31.891 (2022: € 30.001). Het masterdiploma moet vergelijkbaar zijn met een masterdiploma in het Nederlandse wetenschappelijk onderwijs.

Let op dat uw werknemers jaarlijks voldoen aan de nieuwe geïndexeerde bedragen.

Aftopping 30%-regeling 2024

Als u per 2024 kiest voor de toepassing van de 30%-regeling geldt daarvoor een maximumbedrag dat u gericht vrijgesteld kunt vergoeden. Dit maximumbedrag is 30% van het bedrag van de norm uit de Wet normering topinkomens (WNT-

norm). Voor 2023 bedraagt de WNT-norm € 223.000. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. Het maximale bedrag van de onbelaste vergoeding is dan 30% van € 223.000, ofwel € 66.900. Deze bedragen zijn op jaarbasis. Als een werknemer gedurende het jaar naar Nederland komt of terug naar het buitenland gaat, past u dit maximumbedrag naar tijdsgelang toe.

Overgangsregeling

De aftoppingsmaatregel gaat pas in per 2026 als u voor de werknemer de 30%-regeling heeft toegepast op het loon van het laatste loontijdvak van 2022.

5.5 Jaarlijkse keuze toepassing 30%-regeling of vergoeding werkelijke extraterritoriale kosten

Nieuw in 2023 is dat jaarlijks een keuze gemaakt moet worden voor toepassing van de 30%-regeling of vergoeding van de werkelijke extraterritoriale kosten. Die keuze maakt u in het eerste loontijdvak van het kalenderjaar waarin u extraterritoriale kosten vergoedt. De keuze geldt voor het hele kalenderjaar. Als de 30%-beschikking in de loop van het kalenderjaar eindigt, stopt op dat moment een eventuele keuze voor de 30%-regeling. Als de vijfjaarstermijn voorbij is, zijn extraterritoriale kosten meestal niet meer belastingvrij te vergoeden.

Ingangsdatum keuze nieuwe aanvraag

Indien de aanvraag binnen vier maanden wordt gedaan na start van de dienstbetrekking, mag binnen die vier maanden elke maand een andere keuze worden gemaakt. In maand 5 maakt u de keuze voor de rest van het kalenderjaar.

Wordt de aanvraag gedaan na vier maanden na start van de dienstbetrekking, dan kunnen de eerste vier maanden alleen de werkelijke extraterritoriale kosten worden vergoed. Vanaf datum van de beschikking wordt een keuze gemaakt voor de rest van het kalenderjaar.

Let op!

U kunt de keuze achteraf niet wijzigen op het moment dat blijkt dat u de norm in een jaar niet gaat halen. U bent de 30%-regeling dan voor dat hele jaar kwijt.



6 Varia arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht

6.1 Wijzingen arbeidsrecht per 1 augustus 2022

Als gevolg van de wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is een werkgever per 1 augustus 2022 verplicht op een aantal punten meer zekerheid en duidelijkheid te verschaffen aan de werknemer. Tevens geldt er nog een aantal andere aandachtspunten die hieronder weergegeven zijn.

Scholing

In de wet is opgenomen dat de werkgever de werknemer in staat moet stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen. Een studiekostenbeding voor bepaalde opleidingen is dus niet langer toegestaan. Dit is aan de orde als:

- het scholing betreft voor een functie waarvoor de werknemer is aangenomen; en
- de scholing verplicht is op grond van de wet of de cao.

Is aan een van deze twee voorwaarden voldaan, dan moet de scholing kosteloos zijn, de studietijd moet als arbeidstijd worden aangemerkt en de scholing moet zo veel mogelijk in de reguliere werktijd plaatsvinden. Denk bij een wettelijk verplichte opleiding bijvoorbeeld aan een opleiding op grond van de Arbowet.

Wettelijke bepaling inzake nevenactiviteiten

In de wet zal een speciale bepaling worden opgenomen met betrekking tot nevenwerkzaamheden. In het kader van het recht op vrije arbeidskeuze mag de werkgever de werknemer niet verbieden buiten zijn werkrooster voor een andere werkgever te werken. Een verbod is alleen gerechtvaardigd als er objectieve redenen voor zijn aan te wijzen.

Onder objectieve redenen worden verstaan:

- Gezondheid en veiligheid
- Bescherming van vertrouwelijkheid en bedrijfsinformatie
- Integriteit van overheidsdiensten
- Vermijden van belangenconflicten

Er moet dus een objectieve reden zijn aan te voeren om een beroep te kunnen doen op het nevenwerkzaamhedenbeding. Dit geldt ook voor nevenwerkzaamheden die al vóór 1 augustus 2022 zijn overeengekomen. Genoemde objectieve redenen hoeven niet in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen. Pas op het moment dat er een beroep wordt gedaan op het nevenactiviteitenbeding, moeten de objectieve redenen worden onderbouwd.

Informatieverplichting werkgever

Ter bescherming van de werknemer moet een werkgever verplicht na indiensttreding aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave uitreiken waarop onder andere de volgende zaken vermeld staan:

- a. naam en woonplaats partijen;
- b. de plaats(en) waar de werkzaamheden verricht worden; indien geen vaste werkplek, dan de vermelding dat op wisselende plaatsen kan worden gewerkt;
- c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
- d. het tijdstip van indiensttreding;
- e. de duur van de arbeidsovereenkomst als deze is aangegaan voor een bepaalde tijd;
- f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak alsmede de aanspraak op andere vormen van verlof;
- g. de duur van door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen alsmede de procedure en vereisten voor opzegging voor werkgever en werknemer;
- h. het loon en de termijn van uitbetaling en – indien afhankelijk van de te verrichten arbeid – de per dag aan te bieden arbeid, prijs per stuk en tijd gemoeid met de uitvoering alsmede het aanvangsbedrag van het loon, de afzonderlijke bestanddelen, wijze en frequentie van uitbetalen;
- i. de gebruikelijke arbeidsduur;
- j. de eventuele deelname van de werknemer aan een pensioenregeling;
- k. indien langer dan vier weken buiten Nederland werkzaam: de duur, huisvesting, sociale zekerheid, geldsoort van betaling, eventuele vergoedingen en wijze van terugkeer;
- l. de eventuele toepasselijkheid van een cao op de arbeidsrelatie;
- m. of sprake is van een uitzendovereenkomst;
- n. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan;
- o. of sprake is van een oproepovereenkomst;
- p. indien sprake is van een uitzendovereenkomst, de identiteit van de inlenende onderneming;
- q. duur en voorwaarden van de proeftijd;
- r. indien van toepassing het door de werkgever geboden recht op scholing;
- s. identiteit sociale zekerheidsinstellingen (in Nederland is dat het UWV, behoudens eventuele aanvullende verzekeringen).

Wat betreft punt i dient een onderscheid gemaakt te worden in voorspelbare en onvoorspelbare arbeidsvoorwaarden. Bij voorspelbare arbeidsvoorwaarden moet het volgende worden aangegeven:

- de normale dagelijkse/wekelijkse arbeidsduur;
- de regelingen voor arbeid buiten de normale arbeidsduur;
- het loon voor werk buiten de normale arbeidsduur;
- regelingen voor wisselingen van diensten.

Betreft het onvoorspelbare arbeidsvoorwaarden, dan moet de volgende informatie worden gegeven:

- beginsel dat werktijden variabel zijn;
- aantal gewaarborgde betaalde uren;
- loon voor arbeid boven gewaarborgde uren;
- dagen en uren waarop de werknemer verplicht kan worden te werken (referentiedagen/-uren);
- termijnen voor de oproep van de arbeid.

De verstrekking van de betreffende informatie dient plaats te vinden:

- binnen één week voor de gegevens vermeld onder a t/m e, h, i en q;
- binnen één maand voor de gegevens vermeld onder f, g, j, l t/m o, r en s;
- voor vertrek voor de gegevens vermeld onder k.

Voor de informatie vermeld onder f t/m i, k en q t/m s geldt dat volstaan kan worden met een verwijzing naar de cao indien hierover in een toepasselijke cao iets vermeld staat.

Aanpassing Wet flexibel werken (Wfw)

De Wfw regelt de rechten van werknemers met betrekking tot aanpassing van arbeidsduur, werktijden en arbeidsplaats. Een werknemer kan (schriftelijk) om een verandering hierin vragen bij de werkgever, mits aan een aantal voorwaarden is voldaan:

- De werknemer moet ten minste 26 weken in dienst zijn.
- Het verzoek moet ten minste 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum van de wijziging schriftelijk zijn ingediend.
- De werkgever moet schriftelijk reageren, uiterlijk 1 maand voor de beoogde ingangsdatum. Als dit niet gebeurt, wordt het verzoek geacht te zijn ingewilligd.

Wijziging arbeidsduur en wijziging werktijden; zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen

De werkgever is in beginsel verplicht om een verzoek om wijziging van de arbeidsduur/werktijden in te willigen. Hij kan alleen weigeren op basis van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen die duidelijk omschreven zijn. Dit zijn bijvoorbeeld ernstige problemen op het gebied van de veiligheid.

Wijziging arbeidsplaats; nu nog werkgever bepaalt/moet in overweging nemen

Er geldt een lichter regime bij de afwijzing van het verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats. De werknemer heeft alleen het recht om een verzoek in te dienen, welk verzoek de werkgever in overweging moet nemen. Wel zal de werkgever de afwijzing van het verzoek moeten motiveren.

Door de invoering van de Wet werken waar je wilt, gaat het volgende veranderen.

Belangenafweging bij verzoek tot thuiswerken

Volgens de Wet werken waar je wilt, moet een werkgever zo'n verzoek tot thuiswerken alleen inwilligen indien de werkgever, gelet op alle omstandigheden van het geval, oordeelt dat zijn belangen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid daarvoor moeten wijken.

Dit betekent dat een werkgever bij een verzoek tot thuiswerken alle relevante belangen moet afwegen. Dus zowel het belang van de werknemer bij het vanuit huis kunnen werken als het belang van de werkgever om dat juist niet te willen (als dat belang er is). En die belangenafweging kan erin resulteren dat het verzoek van de werknemer toch wordt afgewezen.

Welke belangen kunnen er aan werkgeverszijde spelen? De wetgever heeft hierover gezegd: 'Elementen die hierbij een rol kunnen spelen zijn – zoals opgenomen in de memorie van toelichting – sociale cohesie, samenwerking binnen teams en zware administratieve of financiële lasten voor de werkgever. Deze opsomming is niet limitatief.' (Kamerstukken II, 2021-2022, 35714, nr. 16).

En welke belangen aan werknemerszijde? Voorstelbaar is dat zaken als mantelzorg gewicht in de schaal leggen. Ook het beperken van 'heel veel reistijd' wordt in de wetsgeschiedenis genoemd als een belang van de werknemer. Daarnaast kunnen toenemende productiviteit of de mentale gezondheid van de werknemer als onderliggende belangen voor het verzoek worden aangevoerd.

Verder is belangrijk te onthouden dat de beoordeling en afweging van belangen in eerste instantie aan de werkgever zelf is. Een werkgever zal dit wel zorgvuldig moeten doen. Dit betekent dat er bijvoorbeeld moet worden doorgevraagd als een verzoek tot thuiswerken niet duidelijk is gemotiveerd.

Het betekent echter ook dat een werkgever bij deze beoordeling een tamelijk grote beslissingsruimte toekomt. Het is volgens de wetgever uitdrukkelijk niet de bedoeling dat een rechter – mocht een geschil hierover leiden tot een juridische procedure – op de stoel van de werkgever gaat zitten: 'De rechter kan bij een geschil beoordelen of de werkgever een juridisch correcte afweging heeft gemaakt. Het gaat om een rechterlijke toets waarbij de redelijkheid en billijkheid centraal staan.' (Kamerstukken II, 2021-2022, 35714, nr. 16). Dit lijkt te duiden op een soort marginale toetsing door de rechter.

Maatwerk belangrijk

Deze wet zorgt dus niet voor een onvoorwaardelijk recht op het aanpassen van de arbeidsplaats en vraagt om maatwerk. De SER spoort werkgevers aan om beleid te creëren aan de hand van de in het bedrijf gebruikelijke uitgangspunten. Onder welke omstandigheden en voor welke functies is thuiswerken mogelijk en in welke mate? Voor welke functies en werkzaamheden is thuiswerken niet mogelijk? Zo kan de werkgever op individueel vlak invulling geven aan de maatstaf van de redelijkheid en billijkheid.

Conclusie

De Wet werken waar je wilt, maakt haar naam niet direct waar. Deze wet zorgt namelijk niet voor een onvoorwaardelijk recht op het aanpassen van de arbeidsplaats. De werkgever heeft, in tegenstelling tot een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur of werktijd, onder de nieuwe wet nog steeds een ruimere bevoegdheid om het verzoek af te wijzen dan oorspronkelijk was beoogd.

Ander adres dan thuis of werkadres; werkgever blijft bepalen

Wil de werknemer niet vanuit huis en ook niet op het werkadres van de werkgever werken maar vanuit een ander adres, dan kan de werknemer ook daarvoor een verzoek indienen bij de werkgever. Alleen geldt er in dat geval voor de werkgever dus geen verplichting tot inwilliging van dat verzoek. Een werkgever hoeft zo'n verzoek alleen 'in overweging' te nemen (zoals dat nu ook al geldt).

Uitzondering voor de kleine werkgever

De regeling geldt niet voor werkgevers met minder dan tien werknemers. Dit omdat de aanpassing van de arbeidsplaats voor de kleine werkgever vaker verregaande of ingrijpende gevolgen voor de bedrijfsvoering kan hebben.

Let op!

De Wet werken waar je wilt is nog niet aangenomen door de Eerste Kamer. De Eerste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft voorgesteld om het plenaire debat in de Eerste Kamer bij voorkeur vóór het zomerreces 2023 te houden.

6.2 Transitievergoeding

Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding bij ontslag als het initiatief hiertoe door de werkgever wordt genomen. Hoeveel transitievergoeding de werknemer krijgt, hangt af van het salaris en het aantal dienstjaren. De maximale transitievergoeding in 2023 is € 89.000 (2022 € 86.000) of een jaarsalaris als dit meer is.

Tip!

Als werkgever kunt u mogelijk compensatie krijgen bij het UWV voor de transitievergoeding. Bekijk [deze link](#) voor de voorwaarden.

6.3 WW-premie (Awf-premie)

De hoogte van de WW-premie is afhankelijk van de vraag of er sprake is van een vast of flexibel arbeidscontract. Met deze maatregel wil het kabinet vaste arbeidscontracten stimuleren en aantrekkelijker maken voor werkgevers.

Wanneer lage WW-premie?

De lage WW-premie is verschuldigd bij schriftelijke contracten voor onbepaalde tijd met een eenduidige arbeidsomvang. Ook is de lage premie verschuldigd voor werknemers onder de 21 jaar die maximaal 48 uur (per aangiftetijdvak van vier weken) of 52 uur (per aangiftetijdvak van een kalendermaand) verloond hebben gekregen. Daarnaast is de lage premie ook voor leerlingen die een bbl-opleiding volgen en voor werknemers voor wie de werkgever een uitkering werknemersverzekeringen betaalt als werkgeversbetaling of als eigenrisicodrager.

Een arbeidsovereenkomst met daarin opgenomen meerdere arbeidsomvangen kwalificeert niet langer als een oproepovereenkomst. Denk aan een arbeidsovereenkomst waarin is opgenomen dat de werknemer gedurende de wintermaanden 20 uur per week werkt en in de zomermaanden 40 uur per week. Als deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan, is toch sprake van een lage WW-premie.

Let op!

Bij een bbl-overeenkomst met een uitzendbeding geldt vanaf 2023 wel de hoge WW-premie.

Let op!

Indien de arbeidsovereenkomst uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking eindigt, dient de werkgever met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie te betalen. Het maakt daarbij niet uit of door de werknemer een beroep op de WW wordt gedaan.

Hogere AWf-premie bij overwerk | 30%-herziening

Deze bepaling is voor een periode van twee jaar opgeschort geweest. Met ingang van 2022 moet een werkgever met terugwerkende kracht de hoge AWf-premie betalen als:

- een werknemer in een kalenderjaar meer dan 30% in uren heeft overgewerkt, en
- beschikt over een vast arbeidscontract voor gemiddeld minder dan 35 uur per week.

Let op!

Deze beoordeling kan pas gebeuren nadat de aangifte over december of over de 13e vierwekenperiode is gedaan. De Belastingdienst geeft aan dat de correctie dan in januari of februari ingediend moet worden.

Tijdelijke urenuitbreiding

Met ingang van 1 januari 2022 is bij een tijdelijke urenuitbreiding geen sprake meer van een tweede arbeidsovereenkomst, tenzij de werkgever en werknemer dit uitdrukkelijk zijn overeengekomen of als er sprake is van een wijziging van de functie of arbeidsvoorwaarden. Het is daarom mogelijk om ook in 2023 de lage AWf-premie toe te passen bij een tijdelijke urenuitbreiding.

Tip!

Werkgevers die vanaf 2020 enige tijd de hoge AWf-premie hebben toegepast omdat ze een bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdelijk hebben uitgebreid of een tweede arbeidsovereenkomst hebben gesloten, kunnen de hoge AWf-premie met terugwerkende kracht corrigeren.

6.4 Gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof

Vanaf 2 augustus 2022 bestaat recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof. Gedurende het eerste levensjaar van het kind kunnen de ouders negen weken doorbetaald ouderschapsverlof krijgen. Het gaat hier om een uitkering in het kader van de Wet arbeid en zorg (Wazo-uitkering) die via de werkgever wordt aangevraagd. Het ouderschapsverlof geldt ook als ouders vóór de invoering van de wet een kind hebben gekregen, mits dit kind jonger is dan 1 jaar. Ook moeten de ouders op dat moment werken (werknemer zijn) en nog niet het volledige recht (26 maal de arbeidsduur per week) op ouderschapsverlof hebben opgenomen. Het recht op betaald ouderschapsverlof geldt bij adoptie- of pleegkinderen gedurende het eerste jaar na opname van het kind in het gezin, waarbij het kind jonger dan 8 jaar moet zijn.

Gaat de werknemer uit dienst zonder dat hij het volledige betaalde ouderschapsverlof heeft opgenomen, dan behoudt hij het recht het verlof bij een nieuwe werkgever op te nemen. De voormalige werkgever moet dan een verklaring uitreiken waarop het restanttegoed vermeld staat.

De hoogte van het gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof bedraagt 70% van het dagloon.

Tip!

Ook dga's, alfa-hulpverleners en particuliere huishoudelijke hulpverleners kunnen vanaf 2 augustus 2022 gebruikmaken van het betaald ouderschapsverlof. Bij hen wordt vanwege het ontbreken van gegevens in de polisadministratie uitgegaan van het minimumloon.

Betaald ouderschapsverlof in aangifte loonheffingen

Tijdens het aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof ontvangt uw werknemer een uitkering van het UWV.

De uitkering moet u verwerken in de aangifte loonheffingen. Op Forum Salaris, een onlineforum van de Belastingdienst, wordt in een handreiking uitgelegd hoe u dat moet doen. Daarnaast wordt uitgelegd hoe u een aanvulling op de uitkering verwerkt.

Let op!

Om de handreiking van de Belastingdienst op het Forum Salaris te kunnen inzien, heeft u een – gratis – account nodig.

Witte tabel toepassen

Alle uitkeringen die onder de WAZO vallen en die u aan uw werknemer betaalt, moeten op dezelfde manier in de aangifte loonheffingen verwerkt worden. Zo past u de witte tabel toe. Zolang de werknemer bij u in dienst is, is de uitkering namelijk loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Voor de uitkering geldt altijd de lage premie voor de Werkloosheidswet (WW) en de hoge premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof).

Vanaf nader te bepalen datum loon en uitkering in aparte inkomstenverhouding

U mag de uitkering in de aangifte loonheffingen nu nog verwerken in dezelfde inkomstenverhouding (IKV) als het normale loon. Vanaf een nog nader te bepalen datum moet u de werkgeversbetaling verwerken in een aparte inkomstenverhouding. Deze datum was eerst bepaald op 1 januari 2025, maar begin 2023 werd bekendgemaakt dat deze datum niet gehaald gaat worden.

6.5 Arbeidsmarkt

Op 3 april 2023 heeft minister Van Gennip (Sociale zaken en werkgelegenheid) een Kamerbrief gestuurd over de voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket. In deze brief staan kabinetsplannen voor zowel werknemers als voor zelfstandigen. Het kabinet wil schijnzelfstandigheid tegengaan met een aanpak langs drie lijnen: een gelijk speelveld tussen contractvormen, meer duidelijkheid over de vraag wanneer gewerkt wordt als werknemer dan wel als zelfstandige en verbetering van handhaving op schijnzelfstandigheid. Om dit te bereiken, zijn onder meer de volgende maatregelen bedacht.

Verkleinen fiscale verschillen

De fiscale verschillen tussen werknemers in loondienst en zelfstandigen worden verkleind. Daarmee is al begonnen. Zo is de opbouw van de fiscale oudedagsreserve (FOR) al niet meer mogelijk vanaf 2023 en wordt de zelfstandigenaftrek versneld afgebouwd tot € 900 in 2027.

Verplichte AOV

Het plan is om iedere ib-ondernemer (en meewerkend partners) te verplichten mee te doen aan een wettelijke AOV. Vooralsnog zal deze verplichting niet voor dga's en resultaatgenieters gelden.

In dienst van

Om nadere invulling te geven aan de open norm 'werken in dienst van' worden drie hoofdelementen benoemd: materiële ondergeschiktheid (toezicht, instructies etc.), de organisatorische inbedding van het werk en – als contra-indicatie voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst – zelfstandig ondernemerschap binnen de betreffende arbeidsrelatie.

Voor lagere uurtarieven (de grens is nog nader te bepalen, maar lijkt nu te liggen tussen de € 30 en € 35 euro) geldt het rechtsvermoeden dat iemand werknemer is. Tegenbewijs is mogelijk.

Aanvullende maatregelen specifieke sectoren

Het kabinet vindt de schijnzelfstandigheidsproblematiek in de sectoren kinderopvang, onderwijs en zorg dusdanig urgent dat er eerder ingegrepen moet worden. Een aanvullende aanpak zal op korte termijn bekendgemaakt worden.

6.6 Loonsancties en medisch advies bedrijfsarts

Op dit moment is de mening van de verzekeringsarts leidend en kan een andere mening van deze arts leiden tot een loonsanctie. Dit leidt tot onzekerheid bij de werkgever.

In de vorige versie van deze nieuwsbrief werd melding gemaakt van een wetsvoorstel om het advies van de bedrijfsarts leidend te laten zijn bij het beoordelen of de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om tot re-integratie te komen. Dit wetsvoorstel is echter eind mei 2023 ingetrokken. Aangekondigd is nu dat eerst een advies van de onafhankelijke commissie Toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel wordt afgewacht, alvorens het knelpunt van de onzekerheid op te pakken.

6.7 Loondoorbetaling zieke AOW'er naar 6 weken

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (in werking sinds 1 januari 2016) regelt een lichter arbeidsrechtelijk regime voor werkende AOW'ers. Het vorige kabinet heeft aangekondigd dat er een evaluatie van de wet zal plaatsvinden, waarna de loondoorbetaling bij ziekte voor AOW'ers van dertien weken mogelijk wordt verkort naar zes weken.

De wet is nu geëvalueerd; uit onderzoek blijkt geen aantoonbare verdringing op de arbeidsmarkt. Op grond hiervan is besloten om per 1 juli 2023 de loonbetaling voor AOW'ers te bekorten van dertien naar zes weken. Voor werknemers die op 1 juli 2023 al ziek zijn, blijft de termijn van dertien weken gelden. Voor ziektegevallen die op of na 1 juli 2023 ontstaan, geldt de termijn van zes weken.

Door het vervallen van het overgangsrecht wordt de periode van dertien weken verkort naar zes weken voor:

- de loondoorbetaling bij ziekte;
- het opzegverbod bij ziekte;
- de re-integratieplicht bij ontslag bij ziekte.

6.8 STAP-budget

Per 1 maart 2022 is het STAP-budget, dat staat voor STimulering ArbeidsmarktPositie, ingevoerd. Met het STAP-budget wordt iedereen tussen de 18 jaar en de AOW-gerechtigde leeftijd, met een band met de Nederlandse arbeidsmarkt, in staat gesteld om scholing in te zetten voor de eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. De ontwikkeling van een publiek leer- en ontwikkelbudget biedt mogelijkheden om een toekomstbestendige regeling neer te zetten, waarmee kan worden ingespeeld op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het STAP-budget maakt deel uit van de LLO-maatregelen (Leven Lang Ontwikkelen) van de overheid. De uitvoering van de regeling komt in handen van het UWV, dat hiervoor een digitale portal ontwikkelt.

Iemand die aanspraak wil maken op het STAP-budget kan dit alleen doen als andere mogelijkheden om de gewenste scholing te financieren niet aanwezig zijn. Het UWV kijkt hiervoor naar de criteria die bestaande opleidingen hanteren om subsidie te krijgen op soorten onderwijs. Veel jongeren onder de leeftijd van 30 jaar zullen vaak nog gebruik kunnen maken van studiefinanciering en daarom geen aanspraak kunnen maken op het STAP-budget.

Het STAP-budget kan door het individu worden aangevraagd voor het financieren van een scholingsactiviteit die hij of zij wil volgen. Het budget bedraagt maximaal € 1.000 per jaar. Er mag maar één aanvraag per jaar worden gedaan. De volgende aanvraagperiode voor 2023 start op maandag 3 juli 2023.

De scholingsactiviteiten die voor subsidiëring in aanmerking komen, worden opgenomen in een scholingsregister. De Dienst Uitvoering Onderwijs, beter bekend onder de naam 'DUO', treedt als uitvoerder en technisch beheerder van het scholingsregister op. Er wordt uitgekeerd aan de opleider nadat betrokkene een STAP-aanmeldbewijs kan laten zien.

Gebleken is dat niet-arbeidsmarktgerichte opleidingen toch in het scholingsregister STAP kwamen. Daarnaast zijn er opleiders die zich met hun werkwijze en aanbod niet aan de subsidievoorwaarden houden. Om die reden gaan de keurmerken die opleiders toelaten (NRTO en CEDEO) straks strenger controleren of opleidingen van deze opleiders wel voldoen aan de eisen van STAP. In overleg met betrokken keurmerken die hun verantwoordelijkheid hierin nemen, wordt hier nadere invulling aan gegeven.

Let op!

In de Voorjaarsnota 2023 heeft het kabinet aangegeven de STAP-regeling te willen beëindigen. Inmiddels is er op 6 juni 2023 een motie aangenomen om in ieder geval nog enkele jaren een regeling ter financiering van ontwikkelen en opleiden in stand te houden. Het kabinet heeft naar aanleiding van deze motie laten weten vanaf september het resterende STAP-budget gericht in te willen zetten voor scholing die opleidt voor de arbeidsmarkt en onderzoekt nu op welke manier dit goed kan worden uitgevoerd.

6.9 Schriftelijke aanzegging dwingend vereiste

De Hoge Raad heeft geoordeeld dat een werkgever een aanzegvergoeding verschuldigd is als hij niet schriftelijk heeft aangezegd, zelfs als vaststaat dat hij wel mündeling heeft aangezegd.

De Hoge Raad heeft overwogen dat de regeling van de aanzegplicht van dwingend recht is. Die bepaling beoogt de positie van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zodanig te versterken dat hij door middel van een schriftelijke aanzegging tijdig duidelijkheid verkrijgt over het al dan niet voortzetten van zijn arbeidsovereenkomst. Daarbij heeft de wetgever er bewust voor gekozen dat de werkgever die de plicht tot schriftelijke aanzegging niet naleeft, de aanzegvergoeding verschuldigd is. Uit een en ander valt af te leiden dat de aanzegvergoeding mede het karakter heeft van prikkel tot naleving van de plicht tot schriftelijke aanzegging. Met dat karakter strookt het om aan te nemen dat de aanzegvergoeding steeds verschuldigd is bij niet-inachtneming van de schriftelijkheidseis: "ook indien voor de werknemer langs andere weg duidelijk was dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet of de werknemer geen nadeel heeft geleden door het niet naleven van de schriftelijkheidseis."

6.10 Eenzijdig wijzigen arbeidsvoorwaarden

In een arbeidsovereenkomst kan een zogeheten eenzijdig wijzigingsbeding worden opgenomen. Dit houdt in dat de werkgever expliciet schriftelijk bepaalt dat hij zich de bevoegdheid voorbehoudt de arbeidsovereenkomst eenzijdig aan te passen als hij daarvoor een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken. Er dient dan dus een belangenafweging plaats te vinden.

Ontbreken eenzijdig wijzigingsbeding

Heeft u als werkgever geen eenzijdig wijzigingsbeding schriftelijk afgesproken met de werknemer, dan moet u – om een wijziging af te dwingen – terugvallen op de algemene norm van het goed werkgever- en werknemerschap. De Hoge Raad, ons hoogste rechtscollege, heeft geoordeeld in het Stoof/Mammoet-arrest dat die norm de werknemer ertoe kan verplichten een wijziging te accepteren als:

1. sprake is van gewijzigde omstandigheden; en
2. de werkgever een redelijk wijzigingsvoorstel doet; en
3. de werknemer dat voorstel redelijkerwijs niet kan weigeren.

Er werd wel van uitgegaan dat het eenzijdig wijzigingsbeding specifiek bedoeld was voor collectieve wijzigingen en de norm van het goed werkgever- en werknemerschap meer voor individuele wijzigingen. Recentelijk heeft de Hoge Raad hierover uitsluitel gegeven en bepaald dat de criteria uit het Stoof/Mammoet-arrest ook kunnen worden ingeroepen om collectieve wijzigingen af te dwingen. Ook als u verzuimd heeft een eenzijdig wijzigingsbeding overeen te komen, kunt u hier dus een beroep op doen.

Verder heeft de Hoge Raad bepaald dat niet geldt dat een werknemer een wijzigingsvoorstel van de werkgever alleen mag weigeren indien het voorstel naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, maar dat hiervoor ook de lichtere toetsnorm geldt. De norm van de onaanvaardbaarheid is te streng. Het gaat om de vraag of de werknemer het door de werkgever gedane voorstel redelijkerwijs mag weigeren.

6.11 Wet toekomst pensioen definitief

De Wet toekomst pensioenen is op 30 mei definitief geworden. De Eerste Kamer stemde in grote meerderheid voor. De wet gaat per 1 juli 2023 in, maar er geldt wel een overgangsregime voor bestaande pensioenregelingen tot 2028 (dat was in het wetsvoorstel eerst nog 2027).

De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van het huidige pensioenstelsel zijn:

1. Alle pensioenregelingen worden premieovereenkomsten, met een flatratepremie (= eenzelfde premie voor iedere werknemer, ongeacht de leeftijd) van maximaal 30%. Uiterlijk derhalve per 2028, eerder mag.
2. Bestaande beschikbare premieregelingen met een stijgende staffel mogen in stand blijven voor alle werknemers die per 1 januari 2028 al in dienst zijn. Nieuwe werknemers krijgen vanaf die datum wel een flatratepremie.
3. Er moet adequaat gecompenseerd worden voor werknemers die er mogelijk op achteruitgaan. Dit is globaal de groep 45-68 jaar. Wat precies adequaat is, is niet vastgelegd en zal derhalve uitonderhandeld moeten worden per werkgever. De compensatie mag in extra pensioen (de flatrate wordt daartoe 33% tot 2037) of via extra salaris. In geval van extra pensioen geldt dat ook voor nieuwe werknemers gedurende de compensatieperiode.
4. Pensioenfondsen mogen kiezen tussen de solidaire premieovereenkomst of de flexibele premieovereenkomst (doorbeleggen). De eerste voorziet onder andere in beschermingsrendement voor gepensioneerden en mag een buffer kennen van 15% van het pensioenvermogen om mogelijke verlagingen van ingegane pensioenen op te vangen.
5. Opgebouwde (middel- of eindloon)pensioenen bij een verzekeraar mogen gewoon in stand blijven. Lopende middelloonregelingen mogen nog tot 2028 omgezet worden in een stijgende beschikbare premiestaffel (die dan weer voortgezet mag worden voor zittende werknemers).
6. Het partnerpensioen wordt gestandaardiseerd en mag maximaal 50% van het salaris bedragen en wordt per definitie op risico-basis verzekerd.
7. De mogelijkheid om 10% op de pensioeningangsdatum in één keer uit te laten keren (dit was al wet), gaat waarschijnlijk per 2024 in. Deze uitkering wordt dan belast in het jaar volgend op de AOW-ingang als de uitkering in het eerste jaar waarin AOW wordt ontvangen, wordt genoten. Op die manier hoeft daarover geen AOW-premie betaald te worden.
8. De lijfrenteaf trek gaat ook naar 30% (nu 13,3%) en de tijdelijke oudedagslijfrente blijft bestaan.
9. Het pensioen mag nog maar vanaf 10 jaar voor AOW-datum ingaan. Er hoeft dan geen verklaring meer te worden overgelegd dat uit het arbeidsproces wordt gestapt. Nu is de ingangsdatum nog helemaal vrij, maar er moet bij meer dan 5 jaar voor AOW-datum wel een verklaring overgelegd worden dat gestopt wordt met werken.
10. Tot slot mogen sociale partners verder praten over een regeling voor zware beroepen. Het huidige boetevrije Recht op Vervroegde Uittreding (vanaf 3 jaar voor AOW-datum) loopt per 2025 af.

Uiteraard moet de hele pensioentransitie goed vastgelegd worden door middel van een transitieplan (waarin alle keuzes en gevolgen worden uitgelegd), een communicatieplan en een compensatieplan. Daarmee moeten zowel interne als externe toezichthouders instemmen. Het individuele bezwaarrecht van artikel 85 Pensioenwet is tijdelijk buiten werking gesteld. Nu

kan een individuele werknemer bezwaar maken bij een collectieve waardeoverdracht. Om te bewerkstelligen dat iedereen overgaat naar het nieuwe systeem is besloten dat hiertegen geen bezwaar mogelijk is.

Let op!

Als blijkt dat de transitie niet per 2028 lukt, kan de termijn verlengd worden met een jaar voor individuele pensioenfondsen. De Nederlandsche Bank als toezichthouder geef hiervoor dan toestemming. Mocht blijken dat het voor heel veel uitvoerders geldt, dan kan er uiteraard een generaal pardon komen vanuit de wetgever.

6.12 Voorgenomen hervormingen concurrentiebeding

De minister van SZW wil een wetsvoorstel voorbereiden dat als doel heeft het concurrentiebeding te moderniseren. Ze is van plan de volgende voorgenomen wijzigingen verder uit te werken in een wetsvoorstel:

- het wettelijk begrenzen van het concurrentiebeding in tijdsduur;
- het verplicht opnemen in een concurrentiebeding van een geografisch bereik, gespecificeerd en gemotiveerd;
- het evenals bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, ook bij een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verplicht vermelden van een motivatie van 'het zwaarwichtig bedrijfsbelang';
- het door de werkgever, bij het succesvol invoeren van het concurrentiebeding, in beginsel betalen van een vergoeding, vastgesteld op een bij wettelijk voorschrift bepaald percentage van het laatstverdiende salaris van de werknemer.

Let op!

Het is nog niet bekend vanaf wanneer de voorgenomen wijzigingen in zouden moeten gaan. Het is de bedoeling dat het wetsvoorstel eind 2023 ter internetconsultatie wordt aangeboden.

6.13 Nieuwe verplichtingen bij ziekteverzuim vanaf 1 juli 2023

Werkgever en werknemer zijn vanaf 1 juli 2023 verplicht om schriftelijk hun visie te geven bij het plan van aanpak, de bijstellingen daarvan en de eerstejaarsevaluatie (opschudmoment). De visie kan bijvoorbeeld gaan over arbeidsmogelijkheden, passend werk of twijfels over de adviezen van de bedrijfsarts. Het betreft hier een wettelijke vastlegging van hetgeen in de praktijk al vaak gebeurde.

Het plan van aanpak dient periodiek – minimaal één keer per 6 weken – aangepast te worden als daartoe aanleiding is. De visie, die vanaf 1 juli verplicht is, is gericht op zowel de kortere als de langere termijn. Deze kan, evenals het plan van aanpak zelf, regelmatig bijgesteld worden als daar aanleiding toe is. Het is aan de werkgever en werknemer om te bespreken welke mogelijkheden voor werkherleving zij zien, er afspraken over te maken en deze vast te leggen in het plan van aanpak. Aangezien deze visie enige kennis van wet- en regelgeving vergt, kunnen werkgever en werknemer desgewenst ondersteuning invoeren van bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige, een casemanager of een jobcoach.

De wijziging beoogt het gesprek over de re-integratie te bevorderen, waardoor de betrokkenheid van werkgever en werknemer wordt vergroot en de re-integratie succesvol is. Zo kunnen werkgever en werknemer bijvoorbeeld afspraken maken over ander passend werk als het eigen werk niet meer geschikt is. Ook het ontbreken van re-integratieactiviteiten moet gemotiveerd worden vastgelegd. Bij twijfels aan het advies van de bedrijfsarts kan de werknemer een second opinion aanvragen bij een andere door de werkgever gecontracteerde bedrijfsarts of een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen. Dit laatste kan de werkgever ook doen. Werkgever en werknemer dienen zaken te bespreken om zo een succesvolle re-integratie te bevorderen. De visie is een hulpmiddel om dit doel te bereiken en is daarmee een waardevolle toevoeging voor zowel de werkgever als de werknemer.

Let op!

Deze wijziging geldt ook voor de werkgever die eigenrisicodrager is voor de Ziektewet en zijn (ex-)werknemer. Deze heeft immers dezelfde re-integratieverplichtingen als iedere andere werkgever.

Let op!

De re-integratievisie geldt voor stukken die na 1 juli 2023 zijn opgesteld. Bij samengesteld ziekteverzuim worden de ziekteperiodes bij elkaar opgeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Ligt hierdoor de eerste ziektedag voor 1 juli 2023, dan geldt de maatregel alleen voor de stukken die na die datum zijn opgesteld.

6.14 Bij zieke uitzendkrachten loon doorbetalen

Tot een arrest van de Hoge Raad van 17 maart jl. was in de beide uitzendcao's (de ABU-cao en de NBBU-cao) bepaald dat indien een uitzendbeding was overeengekomen in de uitzendovereenkomst, deze overeenkomst ten einde kwam op het moment dat de uitzendkracht ziek werd. De uitzendkracht had dan recht op een Ziektewetuitkering van het UWV. Er werd uitgegaan van de fictie dat de inlener bij ziekte een beroep had gedaan op het uitzendbeding, ongeacht of dit feitelijk zo was ja of nee.

De Hoge Raad heeft op 17 maart 2023 echter bepaald dat deze fictie niet rechtsgeldig is, maar dat de inlener om de uitzendovereenkomst te beëindigen expliciet een beroep moet doen op het overeengekomen uitzendbeding. Heeft de inlener dat niet gedaan, dan komt de uitzendovereenkomst bij ziekte niet automatisch ten einde, maar moet het uitzendbureau het loon van de uitzendkracht doorbetalen. Het UWV kan van het uitzendbureau verlangen dat deze een schriftelijke verklaring laat zien waaruit blijkt dat de inlener een beroep heeft gedaan op het uitzendbeding.

Als gevolg van een wijziging van de beide uitzend-cao's geldt vanaf 1 juli 2023 dat voor uitzendbureaus die zijn gebonden aan een uitzend-cao, inleners niet langer de mogelijkheid hebben een beroep te doen op het uitzendbeding bij ziekte. Dit betekent dat deze uitzendbureaus gehouden zijn om het loon van de zieke uitzendkrachten door te betalen tot de einddatum van het contract. Hiermee gaan de uitzend-cao's nog een stap verder dan uit het arrest van de Hoge Raad naar voren is gekomen.

Let op!

De zieke uitzendkracht heeft, zolang de uitzendovereenkomst voortduurt, recht op 90% van zijn loon gedurende de eerste 52 weken en op 80% gedurende de 53e t/m de 104e week.



7 Corona-actualiteiten

7.1 Aflossen coronabelastingsschulden

Tijdens de coronacrisis konden bedrijven ervoor kiezen om de betaling van hun belastingsschulden tijdelijk uit te stellen. Sinds 1 oktober 2022 moeten ondernemers deze schulden aflossen. Als zij niet aan de voorwaarden van die betalingsregeling voldoen, zal de Belastingdienst vanaf half juli 2023 aankondigen dat de betalingsregeling wordt ingetrokken.

Voorwaarden betalingsregeling coronabelastingsschulden

De opgebouwde coronabelastingsschulden moeten sinds oktober 2022 in beginsel in maandelijkse, gelijke termijnen worden afgelost. Ondernemers hebben hiervoor vijf jaar de tijd. Voorwaarde voor de betalingsregeling is dat zij zich ook aan die maandelijkse aflossing houden.

Andere voorwaarden zijn dat de ondernemer tijdig de juiste belastingaangiften – onder meer btw en loonheffing – indient voor belastingen vanaf 1 oktober 2022 en dat de ondernemer tijdig en volledig de betalingen doet die daaruit voortvloeien.

Intrekken betalingsregeling

Ondernemers met een betalingsachterstand op de coronabelastingsschulden en/of de lopende verplichtingen ontvangen vanaf half juli 2023 een brief waarin de Belastingdienst aankondigt dat de betalingsregeling wordt ingetrokken. De betalingsregeling wordt ingetrokken met een beschikking. Om invorderingsmaatregelen en bijkomende (veelal hoge) kosten te voorkomen, heeft de ondernemer na ontvangst van de beschikking nog 14 dagen de tijd om in een keer het hele bedrag van uw coronabelastingsschuld te betalen.

Tip!

Loopt u maximaal één termijn achter in de coronabetalingsregeling, dan trekt de Belastingdienst niet meteen de betalingsregeling in. Het gaat dus om ondernemers die meer dan één termijn achterlopen en/of een structurele achterstand hebben op de lopende verplichtingen vanaf 1 oktober 2022.

De staatssecretaris heeft toegezegd dat het intrekken van de betalingsregeling met de grootste zorgvuldigheid gebeurt. Is de intrekking niet terecht naar uw mening, neem dan zo spoedig mogelijk contact op met de Belastingdienst. De Belastingdienst kan de intrekking dan mogelijk nog ongedaan maken.

Versoepeling betalingsregeling coronaschuld digitaal aan te vragen

Ondernemers die problemen hebben met het terugbetalen van hun belastingsschulden die tijdens de coronacrisis zijn opgebouwd, kunnen onder voorwaarden nog steeds verzoeken om een versoepeling van de betalingsregeling. Daarvoor moet nu wel snel actie ondernomen worden. Misschien kan daarmee nog voorkomen worden dat de Belastingdienst de betalingsregeling intrekt.

Deze verzoeken kunnen digitaal worden ingediend.

De mogelijkheden voor uitstel van de afbetalingsregeling waar u uit kunt kiezen, zijn:

- een betaalpauze van maximaal zes maanden; of
- de mogelijkheid om de schuld per kwartaal in plaats van per maand af te lossen; of
- een verlenging van de betalingsregeling van vijf naar zeven jaar.

7.2 Invorderingsrente

De invorderingsrente was vanwege corona tot en met 30 juni 2022 tijdelijk verlaagd naar 0,01%. Dit lage percentage wordt vanaf 1 juli 2022 in etappes verhoogd. Op 1 januari 2023 is het percentage 2%, vanaf 1 juli 2023 3% en op 1 januari 2024 komt dit weer uit op 4%.

Ter voorkoming van invorderingsrente mogen ondernemingen hun belastingschuld natuurlijk ook altijd (deels) eerder afbetalen.

7.3 G-rekening

Doet een werkgever zaken met een uitzendbureau of onderaannemer, dan is het veelal gebruikelijk een deel van de betaling op de g-rekening te storten. Een werkgever beperkt hierdoor het risico van aansprakelijkstelling voor niet door het uitzendbureau of aannemer betaalde heffingen. Voor het uitzendbureau en de aannemer is deze betaling meestal minder prettig, omdat zij moeilijker aan hun geld kunnen komen.

Advies is deze betalingen op de g-rekening te blijven storten. Als het bedrijf waar de werkgever mee werkt zijn loonheffingen niet meer kan betalen, blijft het risico beperkt. Bovendien gelden versoepelde regelingen voor opname van gelden van de g-rekening, zodat het nadeel van het uitzendbureau of de aannemer beperkt blijft. Deze versoepelde g-rekeningregeling hangt samen met het bijzonder uitstel van betaling vanwege de coronacrisis. Het geldt daarom alleen voor bedragen waarvoor bijzonder uitstel van betaling is verleend. De versoepeling geldt tot het einde van het bijzonder uitstel, inclusief de betalingsregeling, dus uiterlijk tot 1 oktober 2027.

7.4 NOW

Een werkgever kon wellicht door de coronacrisis de loonsubsidie NOW aanvragen. Deze regeling is volledig gestopt. NOW aanvragen is dus niet meer mogelijk. Het indienen van een definitieve aanvraag is inmiddels ook niet meer mogelijk. Op 2 juni 2023 sloot namelijk het aanvraagloket voor de laatste aanvraagperiodes: de NOW 5 (november en december 2021, ofwel de zevende periode) en NOW 6 (januari, februari en maart 2022, ofwel de achtste periode). Alleen werkgevers die uitstel kregen voor de definitieve aanvraag NOW 5 en/of NOW 6 vanwege het nog niet beschikbaar zijn van een derdenverklaring of een accountantsverklaring, hebben nog tot en met 3 november 2023 de tijd om de definitieve NOW 5 en NOW 6 aan te vragen.

Disclaimer

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.

Verschijningsdatum update 2023: 22 juni 2023