

Konferentie Nederlandse Religieuzen

Actualiteiten salaris 2022



Van harte welkom!

De informatiemiddag van SDB Groep wordt evenals in 2020 als online bijeenkomst aangeboden. De informatie is erop gericht u bij te praten over de fiscale en arbeidsrechtelijke actualiteiten en de salarisontwikkelingen voor het komende jaar.

De informatie voor deze bijeenkomst is samengesteld door de gezamenlijke productspecialisten en consultants van SDB Groep. Daartoe is geput uit zeer veel brochures, brieven, wetteksten, vakbladen en branche-informatie.

Aan deze reader is de uiterste zorg besteed. De inhoud van de reader is echter informatief. U kunt er geen rechten aan ontleen. Overheidsmaatregelen en nieuwe inzichten kunnen nog aanleiding geven voor een andere invulling.

© 2021 SDB Groep

Regulusweg 11
2516 AC Den Haag

Inhoud

1	Met het oog op het nieuwe jaar	5
1.1	Nederlandse economie	5
1.2	Zorgen om de arbeidsmarkt	5
1.3	Op zoek naar een nieuwe cohesie	6
2	Belasting	7
2.1	Belastingheffing iets lager	7
2.2	Loonheffingskorting gaat omhoog	7
2.3	Vrije ruimte weer omlaag	9
2.4	Heffingen inkomstenbelasting	9
2.5	Aanvragen doelgroepverklaring	12
2.6	IB-47 gewijzigde regels	12
2.7	Auto van de zaak	13
3	Scholingsbudget STAP	14
3.1	Aanleiding tot de regeling	14
3.2	De STAP-regeling	14
4	Premies sociale verzekeringen en pensioen	17
4.1	Gedifferentieerde premie	17
4.2	Hoge WW-premie bij 30% overwerk	18
4.3	Percentages	19
4.4	Wettelijk minimumloon	20
4.5	Pensioenpremie 2022 omhoog	20
4.6	LIV en Jeugd-LIV	20
5	Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden	22
5.1	Doel van de richtlijn	22
5.2	Drie aanpassingen	22
5.3	Studiekostenbeding ter discussie	23
6	Geboorte- en ouderschapsverlof	24
6.1	Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof	24
6.2	Deels betaald ouderschapsverlof	24
7	Arbeidsrecht op de schop	26
7.1	Aanleiding	26
7.2	SER advies	26

7.3	De aanbevelingen	27
8	Thuiswerken en reiskosten	29
8.1	Werkplek thuis	29
8.2	Recht of plicht op thuiswerken	30
8.3	Kosten inrichting thuiswerkplek	30
8.4	Thuiswerkvergoeding	31
9	Vervroegd pensioen	33
9.1	AOW leeftijd stijgt in 2022	33
9.2	Versoepeling van de RVU-eindheffing	33
9.3	CAO-VVT Stoppen met werken na 45 jaar	35
9.4	Maximum verlofsparen naar 100 weken	36
9.5	Afkopen van 10% van het pensioen	36
10	Inkomstenverhouding	37
10.1	Wat er gaat wijzigen	37
10.2	De inkomstenverhouding IKV	37
10.3	Knippen van de arbeidsrelatie	37
10.4	Invoering weer uitgesteld	38
11	Wetsvoorstellen	39
11.1	Wetsvoorstel pensioenverdeling bij scheiding	39
11.2	Wetsvoorstel Werken waar je wilt	39
11.3	Wetsvoorstel Gelijke kansen bij werving en selectie	40
11.4	Wetsvoorstel wijziging WOR	40
11.5	Wetsvoorstel bedrijfsarts leidend	41

1 Met het oog op het nieuwe jaar



Na de diepe recessie van 2020 is onze economie mede dank zij de omvangrijke steunpakketten zeer sterk en snel hersteld. Na 3,9% groei in 2021 is de verwachting voor 2022 een groei van nog eens 3,5%. Met deze cijfers zit Nederland Europees gezien in de kopgroep. En toch is er twijfel of er wel reden is voor optimisme. De onrust over de prijsstijgingen en de maatschappelijke ontwikkelingen nemen toe. In die zin galmt Corona nog lang door.

1.1 Nederlandse economie

Na de diepe recessie van 2020 is onze economie weer opmerkelijk snel hersteld. Het effect van de eerste lockdown in het voorjaar van 2020 was een krimp van meer dan 8%. Maar de samenleving heeft snel leren omgaan met het Coronavirus door middel van thuiswerken, anderhalve meter afstand en online boodschappen doen. Het effect van de tweede lockdown eind 2020 was dan ook veel kleiner. Bovendien bleef de wereldhandel in de tweede golf op peil.

De economische groei komt dit jaar naar verwachting uit op 3,9%. In 2022 zal de groei ongetwijfeld doorgaan. Op basis van de Macro Economische Verkenning van 2022 (CPB) wordt door de overheid nog gerekend met een groei van 3,5%. Dat is aanzienlijk meer dan de gemiddelde stijging in de jaren vóór de Coronacrisis. Als de inhaalgroei daadwerkelijk zo groot zal zijn, is eind 2022 het gevolg van de pandemie weer goedge maakt. Maar dit sterke herstel wordt overschaduwd door een wereldwijde mismatch tussen vraag en aanbod. Consumenten hebben in 2020 noodgedwongen de hand op de knip gehouden en bedrijven hebben in reactie daarop de productie en de voorraden teruggeschoefd. Maar nu de beperkingen wegvallen zijn de voorraden onvoldoende om aan de vraag te kunnen voldoen. En dus draaien de ondernemingen op volle kracht, wat de economische groei verklaart. Maar die ondernemingen hebben grondstoffen, arbeidskracht en energie nodig om te kunnen produceren. En daar wringt de schoen want de beschikbaarheid is gegeven de enorme vraag onvoldoende. En waar krapte is, stijgen de prijzen. Het IMF rekent voor de komende maanden op een piek in de prijsstijging. Wellicht komen wij eind 2021 uit op een niveau van ruim 3,5%. Vooralsnog verwacht het IMF dat de prijsstijgingen daarna zullen afnemen, maar die verwachting is omkleed met veel twijfels. Onder meer door de olieprijsen en de gasprijsen die in de afgelopen maanden sterk zijn gestegen. Als de prijsstijgingen volgend jaar doorzetten kan dit een enorme belemmering worden voor de economische groei en wordt de rekening van de Corona pandemie op een heel onverwachte wijze op een later moment alsnog gepresenteerd.

1.2 Zorgen om de arbeidsmarkt

Het CBS meldde dat de arbeidsmarkt sinds eind 2020 volledig is omgeslagen. Niet alleen is er een record aantal vacatures, maar ook zijn er voor het eerst meer vacatures dan werklozen. Dat is officieel sinds begin deze eeuw nog nooit gebeurd. Dat was medio 2020 nog wel anders toen er voor elke vacature twee werklozen waren. Eind juni stonden 327.000 vacatures open, een toename van ruim 27.000 per maand. De toename van het aantal vacatures houdt overigens geen gelijke tred met de afname van het aantal werklozen. Deze afname bedraagt 9.000 per maand.

De toekomst voorspellen is lastig, maar deskundigen zeggen dat het huidige aantal openstaande vacatures nog maar het begin is. De krapte wordt al jaren aangekondigd, maar is mede door het stijgen van de AOW-leeftijd uitgesteld geworden. Nu gaan echter grote aantallen werknemers met pensioen, er zij laten steeds meer gaten achter, die nauwelijks meer zijn in te vullen. We kunnen er maar beter rekening mee houden dat de arbeidsmarkt voor gekwalificeerd personeel de komende jaren een slagveld is, waarop de kandidaten hoge eisen kunnen stellen.

Voor de zorg en welzijn wordt in 2030 een tekort verwacht van ruim 100.000 mensen. Dit tekort wordt mede veroorzaakt door een toename van de zorgvraag als gevolg van de vergrijzing van de samenleving. Een cliënten- of opnamestop kan niet de oplossing zijn, nieuwe initiatieven zijn nodig om een antwoord te kunnen geven op het tekort aan zorgprofessionals. Een voorbeeld daarvan is de vorming van digitale platforms waarop professionals en zorgvragers worden samengebracht, en waarbij de zorgverlening anders en slimmer wordt georganiseerd. De uitdaging voor de automatisering wordt het creëren van een digitale matchingsomgeving die moet ondersteunen bij het zo optimaal mogelijk benutten van het beschikbare talent en vaardigheden, afgezet tegen de dan geldende zorgvraag. En daarom niet meer denken in termen van diensten en functies, maar in beschikbare vaardigheden.

1.3 Op zoek naar een nieuwe cohesie

Begin jaren tachtig van de vorige eeuw stond Nederland er economisch gezien erg slecht voor. De automatische prijscompensatie had onze internationale handelspositie uitgehold. Met als gevolg massale (jeugd)werkloosheid en een enorm begrotingstekort van de overheid. De economische malaise speelde overigens wereldwijd. Het antwoord op deze crisis kwam uit Amerika. Het economisch model van de Chicago School onder leiding van Milton Friedman werd door de Westerse leiders zoals Margaret Thatcher en Ronald Reagan omarmd. Kenmerk van dit model is het bedrijfsleven de ruimte geven om te ondernemen en de overheidsinvloed zoveel als mogelijk beperken. De samenleving moest weer competitief worden.

Ook Nederland sloot daarop aan. Maar anders dan Engeland en Amerika realiseerde onze overheid de verandering in een overlegmodel van werkgevers, werknemers en overheid, vastgelegd in het Wassenaar akkoord. Het internationaal veel geprezen 'poldermodel' stond daarna decennia lang garant voor arbeidsrust en economische stabiliteit. In de luwte van dit overlegmodel groeide onze economie tot een van de succesvolste van de Wereld. Maar het succes heeft ook een prijs.

Het terugtreden van de overheid was mede bedoeld om de uitdaging en de competitie terug te brengen in de arbeidsmarkt. Deze koers heeft succes gehad. Maar economisch succes leidt niet automatisch tot een hoger welzijn van alle burgers. De les van de afgelopen 40 jaren is dat de regie over de maatschappij nodig is om tot een verantwoorde verdeling van de welvaart. En dat geldt met name voor de jongeren in onze samenleving en de zwakkeren op de arbeidsmarkt. De Coronapandemie heeft pijnlijk duidelijk gemaakt hoe kwetsbaar de cohesie in de samenleving op dit moment is. Het moment is aangebroken waarop de sociale partners fundamentele keuzes gaan maken die bepalen hoe onze samenleving er straks uit zal gaan zien.

2 Belasting



Op Prinsjesdag is al snel duidelijk geworden dat de economie het geweldig goed doet, maar dat de burger daarvan weinig zal merken in de portemonnee. In de raming werd toen nog uitgegaan van een kleine koopkrachtgroei van 0,1%. Maar daar kan door de forse stijging van de inflatie een dikke streep door. De overheid studeert nog wel op compenserende maatregelen, maar veel zal ook afhangen van de verhoging van de lonen in de cao onderhandelingen.

2.1 Belastingheffing iets lager

Tot een inkomen van € 69.398 geldt in 2022 een tarief van 37,07% belasting. In 2021 was dat 37,10%.

Een overzicht van de percentages voor de loonbelasting in 2022

Belastingtarief	2021	2022
Tarief eerste en tweede schijf	37,10%	37,07%
Lengte eerste en tweede schijf	€ 68.507	€ 69.398
Tarief derde schijf	49,50%	49,50%
Anoniementarief	52,00%	52,00%

Een verschil van 0,03 procentpunt ten opzicht van 2021 is voor de meeste mensen minder dan een tientje op jaarbasis. De lengte van de eerste en tweede schijf samen wordt verhoogd naar € 69.398. Over het inkomen daarboven geldt een belastingtarief van 49,50%. Voor diegenen die méér verdienen dan ongeveer € 68.000 zal de verhoging van de lengte van de eerste en tweede schijf een voordeel opleveren van om en nabij € 100.

2.2 Loonheffingskorting gaat omhoog

De loonheffingskorting bestaat uit de algemene heffingskorting en de arbeidskorting.

Elke werknemer heeft bij één werkgever recht op toepassing van de loonheffingskorting. Als sprake is van gelijktijdig méér dan één werkgever, mag de werknemer bij slechts één werkgever de loonheffingskorting toepassen. Als alle dienstverbanden over meerdere werkgevers tezamen onder modaal blijven, kan het zijn dat na het invullen van de inkomstenbelasting blijkt dat er nog recht bestaat op een restant arbeidskorting. Pas de loonheffingskorting daarom altijd toe bij de werkgever met het hoogste loonbestanddeel.

Algemene heffingskorting

De algemene heffingskorting geldt voor alle inwoners. Tot een inkomen van € 21.317 bedraagt de algemene heffingskorting € 2.888 (2021 = € 2.837). Aanvankelijk zou dit € 2.874 zijn, maar bij nota van wijziging is voorzien in een aanvullende verhoging van € 14, ter compensatie van een stijging van de zorgpremies. Bij een inkomen boven € 21.317 wordt de maximale algemene heffingskorting verlaagd met 5,977 % voor het deel van het inkomen boven € 21.317.

Arbeidskorting

De arbeidskorting wordt in 2021 extra verhoogd door de stijging die voor 2022 gepland stond naar voren te halen. De maximale arbeidskorting gaat daardoor omhoog van € 4.205 naar € 4.260. Bovendien gaat het afbouwpercentage omlaag van 6% naar 5,86%.

Inkomen	Hoogte van de korting	Korting maximaal
€ 0 - € 10.350	4,541%	€ 470
€ 10.350 - € 22.356	€ 470 plus 28,461% over elke euro boven € 10.350	€ 3.887
€ 22.356 - € 36.649	€ 3.887 plus 2,610% over elke euro boven € 22.356	€ 4.260
€ 36.649 - € 109.346	€ 4.260 min 5,86% voor elke euro boven € 36.649	
€ 109.346 en hoger	geen arbeidskorting	

De tabel geldt alleen voor inwoners van Nederland. Voor werknemers die geen inwoner zijn van Nederland gelden, afhankelijk van hun woonland, andere tarieven. Naast Nederland wordt onderscheid gemaakt in:

- Andere landen binnen de EU/EER (Duitsland valt daar onder)
- Overige landen (derde landen)
- België
- Suriname en Aruba

Voor inwoners van het Verenigd Koninkrijk geldt dat op nieuwe dienstverbanden ná 1 februari 2020 (Brexit) de regeling voor overige landen (derde landen) geldt.

Jonggehandicaptenkorting

De jonggehandicaptenkorting stijgt van € 761 naar € 771. Dit is € 64,25 per maand.

Tabel bijzondere beloningen

De tabel voor werknemers jonger dan de AOW leeftijd (voor inwoners van Nederland) voor 2022

Jaarloon	Zonder loonheffingskorting	Met loonheffingskorting
€ -	37,07 %	0,00 %
€ 8.836	37,07 %	32,53 %
€ 11.179	37,07 %	8,61 %
€ 20.701	37,07 %	34,46 %
€ 21.318	37,07 %	40,44 %
€ 36.650	37,07 %	48,91 %
€ 69.399	49,50 %	55,36 %
€ 118.095	49,50 %	49,50 %

In het geval een werknemer meerdere dienstverbanden heeft (gehad) moet het loon voor de bepaling van het jaarloon bijzondere beloningen worden opgeteld. Het totale loon van alle inkomsten-verhoudingen is dan uitgangspunt voor de berekening van het jaarloon bijzondere beloningen, waarbij niet uitmaakt of het om loon uit tegenwoordige of vroegere dienstbetrekking gaat.

Als de werknemer het vermoeden heeft dat er met het jaarloon alsnog teveel of te weinig loonheffing wordt ingehouden, ten opzichte van wat de werknemer via zijn aangifte inkomstenbelasting moet betalen, dan kan in overleg met de werkgever het volgende worden besloten:

- Indien naar de mening van de werknemer te weinig loonheffing wordt ingehouden, kan de werknemer de werkgever toestemming verlenen méér of extra belasting in te houden. Dit kan door een hoger jaarloon op te geven of door een extra bedrag loonheffing op te geven.
- Indien de werknemer van mening is dat het percentage bijzondere beloningen te hoog is, kan de werknemer de inspecteur verzoeken een machtiging af te geven om een lager percentage bijzondere beloningen toe te passen. De Belastingdienst stuurt de werknemer dan een brief waarin de werkgever wordt gemachtigd om een lager percentage te gebruiken. Dit percentage geldt dan alleen voor het jaar dat in de machtiging staat.

2.3 Vrije ruimte weer omlaag

Na 2020 heeft de overheid ook voor 2021 besloten de vrije ruimte in de WKR te vergroten. Dit was bedoeld om werkgevers de ruimte te geven eens wat extra's te doen voor hun werknemers tijdens de coronapandemie. In het Belastingplan 2022 is de vrije ruimte voor 2021 definitief vastgesteld op 3% over de eerste € 400.000 en 1,18% over het restant van de loonsom boven € 400.000.

In 2022 is die verruiming van de vrije ruimte niet meer van toepassing. Dat wil zeggen dat het opbouwpercentage over de eerste € 400.000 van de loonsom niet meer 3,0% maar 1,70% bedraagt. Dit betekent een verschil van € 5.200 bij een loonsom van € 400.000 en hoger.

Een overzicht van de vrije ruimte over de afgelopen jaren

Jaar	Eerste € 400.000 van de loonsom	Meerdere van de loonsom boven € 400.000
2022	1,70 %	1,18 %
2021 – aangepast vanwege corona	3,00 %	1,18 %
2020 – aangepast vanwege corona	3,00 %	1,20 %
2019	1,20 %	1,20 %

2.4 Heffingen inkomstenbelasting

Inkomensafhankelijke combinatiekorting

De inkomensafhankelijke combinatiekorting wordt toegekend als een kind tenminste 6 maanden bij de gemeente staat ingeschreven op het woonadres en het kind op 1 januari nog geen 12 jaar is. Deze korting wordt verrekend bij de aangifte inkomstenbelasting.

Het maximale bedrag van de inkomensafhankelijke combinatiekorting wordt per 2022 verlaagd tot € 2.534 (2021: € 2.815). Deze verlaging is ter dekking van de uitgaven die voortvloeien uit de Wet betaald ouderschapsverlof. Het startpunt van de Inkomensafhankelijke combinatiekorting ligt bij een arbeidsinkomen van € 5.219, terwijl het opbouwpercentage in 2022 ongewijzigd blijft in 11,45%.

Vermogensrendementsheffing 2022

Er zijn op Prinsjesdag 2021 geen grote fiscale wijzigingen voorgesteld. Daarom zijn er slechts kleine aanpassingen gedaan op het gebied van de vermogensbelasting in box 3. De fiscus blijft rekenen met een fictief rendement, ongeacht het werkelijke rendement. Het tarief voor de vermogensbelasting blijft 31%.

Vanaf 2022 geldt een heffingsvrij vermogen van € 50.650 per persoon. Als sprake is van fiscaal partners (bijv. gehuwden), dan geldt tezamen een vrijstelling van € 101.300. Wanneer het vermogen op 1 januari 2022 lager is dan het heffingsvrij bedrag, dan is er geen sprake van vermogensbelasting. Bepalend is het vermogen op 1 januari. Over het vermogen op die datum moet vermogensbelasting worden betaald.

In 2022 moet voor het vermogen boven de vrijstelling 31% over het fictieve rendement worden betaald. De belastingdruk in box 3 valt in 2022 iets lager uit dan in 2021. Door de gedaalde rente rekent de belastingdienst in 2022 met een iets lager rendement.

Schijf	2021		2022	
	Vermogen	Belasting	Vermogen	Belasting
Heffingsvrij	< € 50.000	0%	< € 50.650	0%
Schijf 1	€ 50.000 - € 100.000	0,59%	€ 50.650 - € 101.300	0,56%
Schijf 2	€ 100.000 - € 1.000.000	1,4%	€ 101.300 - € 1.012.350	1,35%
Schijf 3	> € 1.000.000	1,76%	> € 1.012.350	1,71%

Rekenvoorbeelden

Het vermogen van een echtpaar bedraagt op 1 januari 2022 € 120.000. Over de eerste € 101.300 (2 x € 50.650) wordt geen belasting geheven. Over de resterende € 18.700 moet 0,56% belasting worden betaald. Dat is € 104,72.

Het vermogen van een alleenstaande bedraagt op 1 januari 2022 € 120.000. Over de eerste € 50.650 wordt geen belasting geheven. Over de resterende € 69.350 moet € 536,09 belasting worden betaald. Dat is:

- Schijf 1 = 0,56% belasting over € 50.650 = € 283,64
- Schijf 2 = 1,35% belasting over € 18.700 = € 252,45

Kinderopvangtoeslag 2022

De kinderopvang wordt in 2022 duurder. Met de verhoging van de tarieven van de kinderopvang zal ook de Kinderopvangtoeslag worden verhoogd.

Verder is er een verruiming van de Koppeling gewerkte uren (KGU). Het aantal uren kinderopvang, dat voor kinderopvangtoeslag in aanmerking komt, is gekoppeld aan het aantal gewerkte uren van de minstwerkende ouder (de KGU regel). Dat houdt in dat 140% van de gewerkte uren in aanmerking komt voor kinderopvangtoeslag bij dag- en gastouderopvang. De verruiming houdt in dat met ingang van 2022 dit percentage ook geldt voor buitenschoolse opvang (de bso).

De maximum uurtarieven waarover ouders kinderopvangtoeslag ontvangen in 2022 worden:

Soort kinderopvang	Leeftijd	2021	2022
Dagopvang	0 - 4 jaar	€ 8,46	€ 8,50
Buitenschoolse opvang	4 – 12 jaar	€ 7,27	€ 7,31
Gastouderopvang	0 – 12 jaar	€ 6,49	€ 6,52

De doelmatigheidsgrens voor terugvorderingen wordt verhoogd van € 50 naar € 98. Dat betekent dat ouders bedragen die kleiner zijn dan € 98 niet meer hoeven terug te betalen aan de Belastingdienst.

Eigenwoningforfait

Voor 2022 geldt de volgende tabel voor het eigenwoningforfait:

WOZ-waarde van	WOZ-waarde tot	Bijtelling eigenwoningforfait 2021
€ 0	€ 12.500	Geen
€ 12.500	€ 25.000	0,20%
€ 25.000	€ 50.000	0,30%
€ 50.000	€ 75.000	0,40%
€ 75.000	€ 1.110.000	0,45%
€ 1.110.000	hoger	€ 4.995 plus 2,35% over het meerdere boven € 1.110.000

Rekenvoorbeeld

De WOZ waarde van de woning is € 295.000. De bijtelling wordt dan € 1.327. Is de WOZ waarde van de woning € 390.000, dan bedraagt de bijtelling € 1.755. Is de WOZ waarde aanmerkelijk gestegen door de aantrekkende huizenmarkt, dan kan het enkele honderden euro's extra bijtelling betekenen.

De Wet Hillen wordt geleidelijk afgeschaft. Deze wet houdt in dat degene die een eigen woning bezit en weinig of geen hypotheekrenteaftrek heeft, geen bijtelling van het eigenwoningforfait krijgt. In de komende jaren wordt deze vrijstelling stapsgewijs afgeschaft. Dat houdt dus in dat mensen die hun hypotheek (bijna) volledig hebben afgelost, stapsgewijs meer eigenwoningforfait gaan krijgen.

De afbouw van de hypotheekrenteaftrek gaat door. Dat gaat met 3%-punt per jaar, totdat in 2023 wordt uitgekomen op de eerste schijf. Voor 2022 geldt als maximale hypotheekrenteaftrek 40%.

Jaar	2019	2020	2021	2022	2023
Max. tarief hypotheekrenteaftrek	49,0 %	46,0%	43,0 %	40,0%	37,05 %

2.5 Aanvragen doelgroepverklaring

Voor mensen die in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt verkeren, kan de werkgever bij het in dienst nemen maximaal 3 jaar een subsidie ontvangen in de vorm van een korting op de af te dragen loonheffing. Dit loonkostenvoordeel is als volgt:

- arbeidsgehandicapte medewerkers, maximaal 3 jaar en € 6.000 per jaar;
- medewerkers van 56 jaar en ouder vanuit een uitkeringssituatie, maximaal 3 jaar en € 6.000 per jaar;
- mensen uit de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden; maximaal 3 jaar en € 2.000 per jaar.

Om een van deze drie loonkostenvoordelen toe te mogen passen, is het vereist om een kopie van de doelgroepverklaring LKV van de medewerker te hebben in de loonadministratie. Het UWV, die achteraf de toepassing controleert, vereist dat werknemers de aanvraag voor een doelgroepverklaring binnen drie maanden na de indiensttreding bij UWV hebben aangevraagd.

De termijn van drie maanden is erg kort. Het gebeurt daardoor dat werkgevers het recht op het loonkostenvoordeel verliezen omdat de termijn van 3 maanden wordt overschreden. Werkgevers ervaren dit als onrechtvaardig omdat zij wat de doorlooptijd betreft afhankelijk zijn van werknemer en UWV. Er is nu een wetsvoorstel Participatiewet Uitvoeren Breed Offensief waarin geregeld wordt dat niet de werknemer, maar de werkgever zelf de doelgroepverklaring mag aanvragen. Het was de bedoeling dat dit wetsvoorstel al op 1 juli 2021 zou ingaan, maar dat is uitgesteld nadat het kabinet demissionair is geworden. Vooralsnog wordt rekening gehouden met een nieuwe ingangsdatum van 1 januari 2022.

Overigens zijn er ook plannen om het loonkostenvoordeel permanent te maken, dus niet meer maximaal 3 jaar. Maar die beslissing is doorgeschoven naar het volgende kabinet.

2.6 IB-47 gewijzigde regels

Aan de huidige opvraag van uitbetaalde bedragen aan derden, ook wel bekend als het IB-47 formulier, ontbreekt de wettelijke basis om ook het Burgerservicenummer (BSN) uit te vragen. Vanaf 1 januari 2022 is dit gewijzigd en geldt de verplichting om het BSN nummer op te geven. Deze nieuwe informatieverplichting inzake 'betalingen aan derden' is zonder meer van toepassing, ongeacht of de Belastingdienst heeft verzocht om aanlevering van gegevens.

De IB-47 is bedoeld om informatie te verstrekken over betalingen die in de Inkomstenbelasting naar verwachting tot 'het belastbare resultaat uit overige werkzaamheden' zullen behoren. Betalingen voor bepaalde werkzaamheden en diensten zijn uitgesloten van de IB-47 verplichting. Het gaat dan om:

- De werkzaamheden, die zijn verricht als vrijwilliger (max. € 1.800 per jaar en max. € 5 per uur);
- De werkzaamheden en diensten die zijn gefactureerd (met vermelding btw).

2.7 Auto van de zaak

Voor een auto van de zaak die in 2022 zijn eerste tenaamstelling heeft, geldt maximaal 60 maanden de nu volgende tabel voor de bijtelling:

- 22% bijtelling bij benzine, diesel of hybride;
- 16% bijtelling bij een waterstofauto of zonneauto (over de volledige waarde)
- bij volledig elektrisch 16% bijtelling over eerste € 35.000 cataloguswaarde plus 22% bijtelling over de cataloguswaarde boven de € 35.000.

Op grond van de bijtelling lijkt waterstof nu een aantrekkelijk alternatief voor het elektrisch rijden. Probleem daarbij is wel dat vooralsnog weinig tankmogelijkheden beschikbaar zijn. Wellicht komt daar binnenkort snel verandering in.

3 Scholingsbudget STAP



In de Inkomstenbelasting zijn uitgaven voor scholing aftrekbaar als de scholing te maken heeft met een loopbaan of beroep. Deze aftrek betreft met name cursusgelden, verplichte leermiddelen en examengeld. In 2021 zal dit voor de laatste maal mogelijk zijn. Per 2022 komt er een ander systeem, een subsidie voor kosten van opleiding en scholing. Deze subsidieregeling heet de STAP-regeling.

3.1 Aanleiding tot de regeling

Tot en met 2021 kunnen uitgaven voor studie, als deze betrekking hebben op de loopbaan of beroep, in mindering worden gebracht bij de aangifte inkomstenbelasting. Deze fiscale regeling is bedoeld om iedereen in Nederland de kans te geven zich te ontwikkelen via studie. Want niet iedereen beschikt over voldoende geld om scholing te kunnen volgen. Maar de praktijk leert dat de huidige fiscale aftrek onvoldoende effect heeft. Voor meer dan driekwart van de gevallen waarin de scholingskosten zijn opgevoerd in de Inkomstenbelasting, blijkt dat de studie toch wel gevolgd zou zijn, ook zonder deze fiscale aftrek. Oftewel, de fiscale maatregel komt ten goede van mensen die het vaak niet nodig hebben. En veel minder bij de lagere inkomens en de ouderen.

Er zijn twee redenen waarom deze fiscale regeling onvoldoende wordt benut door de lagere inkomens:

- De uitgaven voor de scholing moeten eerst zelf volledig worden betaald. Later kunnen deze uitgaven worden verrekend via de belastingaangifte. Er zit dus een aanzienlijke periode tussen het betalen en terug ontvangen. Een financieringsvraagstuk dat voor velen een barrière is.
- De mate waarin fiscaal bijgedragen wordt in de scholingsuitgaven wordt beïnvloed door de belastingschijf waarbinnen het inkomen valt. En dat leidt dan weer tot een ongewenste 'eigen bijdrage'. Want wie weinig belasting heeft betaald, zal ook niet veel terug kunnen krijgen.

Voor het kabinet is dit aanleiding om de fiscale aftrek te stoppen en te vervangen door een publiek individueel leer- en ontwikkelbudget: de STAP-regeling. De regeling zal per 2022 worden ingevoerd. De gerichte vrijstelling in de Werkkostenregeling blijft nog wel bestaan, zodat de mogelijkheid aanwezig blijft om vergoeding van de studiekosten via de werkgever te realiseren.

3.2 De STAP-regeling

Het doel van deze regeling is om personen die een band hebben met de Nederlandse arbeidsmarkt met financiële ondersteuning in staat te stellen om scholingsactiviteiten te volgen ter versterking van hun arbeidsmarktpositie. UWV keert een scholingssubsidie uit van maximaal € 1.000 incl. btw als de studie wordt gevolgd ten behoeve van de loopbaanontwikkeling.

De regeling is tijdelijk en vervalt per 1 januari 2027.

Voorwaarden

Om in aanmerking te komen voor deze STAP-subsidie moet de aanvrager:

- 18 jaar of ouder zijn, maar nog niet AOW-gerechtigd;
- Inwoner van de EU zijn en in de periode van twee jaar en drie maanden tot drie maanden voor de kalendermaand van de aanvraag ten minste zes maanden verzekerd zijn geweest voor de volksverzekeringen in Nederland;
- In het huidige kalenderjaar nog niet eerder een STAP-budget toegekend hebben gekregen;
- Het scholingstraject moet bij een erkende STAP-aanbieder worden gevolgd;
- Geen studiefinanciering, tegemoetkoming onderwijsbijdrage of andere publieke onderwijs financiering ontvangen
- De scholing moet starten ná minimaal 4 weken en uiterlijk vóór 3 maanden na de aanvraag.

Aanvraag indienen bij UWV

Het STAP-budget van maximaal € 1.000 kan worden aangevraagd vanaf 1 maart 2022. Daartoe moet de persoon zich inschrijven voor een opleiding bij één van de erkende STAP-opleiders. De opleider verstrekt daarop een STAP-aanmeldingsbewijs. Met dat STAP-aanmeldingsbewijs kan de persoon via het STAP-portaal van UWV een aanvraag voor subsidie indienen.

UWV beoordeelt daarna de aanvraag. Als de aanvraag wordt goedgekeurd, wordt het bedrag door de opleider gedeclareerd bij UWV. De aanvrager krijgt dus niet zelf de subsidie in handen, maar leidt er toe dat de factuur voor de persoon € 1.000 lager is. Na afloop van de opleiding informeert de opleider het UWV over de deelname en het studieresultaat.

Er is voor de regeling jaarlijks ongeveer € 200 miljoen beschikbaar. Daarmee kunnen ongeveer 200.000 aanvragen van € 1.000 worden toegekend. Deze worden verdeeld over verschillende aanvraagtermijnen, waarbij iedere aanvraagtermijn bestaat uit twee maanden. Voor elk tijdvak is ongeveer € 36 miljoen beschikbaar. Toekenning is mede afhankelijk van het aantal aanvragen. Wordt een aanvraag afgewezen omdat het aantal vragen het maximum overschreden heeft, dan kan pas in een volgende aanvraagtermijn opnieuw een aanvraag worden ingediend.

Het proces samengevat:

- Degene die een opleiding wil gaan volgen bekijkt het aanbod van de verschillende STAP-erkende opleidingen en maakt een keuze voor een gewenst scholingstraject.
- Via de website van de opleiding meldt de persoon zich aan voor de betreffende opleiding.
- De opleider voorziet de persoon van een STAP-aanmeldingsbewijs.
- Met behulp van het STAP-aanmeldingsbewijs kan de persoon via het STAP-portaal van UWV een aanvraag indienen, rekening houdend met de verschillende aanvraagtermijnen.
- UWV besluit of aan de voorwaarden is voldaan. Indien UWV het budget toekent, wordt hiervan een bevestiging opgestuurd.
- De opleider factureert het bedrag aan UWV.
- De persoon start de opleiding en rondt deze af. Wanneer de opleiding afgerond is, voorziet de opleider het UWV van een bewijs van deelname.

De subsidie kan worden aangevraagd voor studies die aanvangen vanaf 1 maart 2022.

Terugvorderen van de toegekende subsidie

Terugvordering door UWV bij de aanvrager is mogelijk als niet is voldaan aan de verplichtingen die zijn verbonden aan de subsidie. Het gaat daarbij om de verplichting de scholing af te ronden, de verplichting om mee te werken aan onderzoek naar de rechtmatigheid van de subsidieverlening, en de meldingsplicht. Bijzondere persoonlijke omstandigheden maken dat hierop een uitzondering kan worden gemaakt. Afronden van een opleiding wil zeggen:

- Een diploma of certificaat;
- Of een aanwezigheids- of deelnemingspercentage van ten minste 80%;
- Of de intekening of deelname aan tentamens of examens of, anders dan een vrijstelling, een of meer beoordelingen in een vak op basis van een overzicht van behaalde resultaten in geval van bekostigd onderwijs.

4 Premies sociale verzekeringen en pensioen



Volgend jaar worden de tijdelijke financiële ondersteunende maatregelen in het kader van de Coronapandemie stopgezet. Per 2022 wordt de premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (de Aof) gedifferentieerd naar een lage en een hoge premie, afhankelijk van de grootte van de werkgever. Verrassend is de aankondiging van het SPAWW dat de PAWW premie voor 2022 daalt.

4.1 Gedifferentieerde premie

Grens tussen klein, middelgroot en grote werkgever 2022

De grens tussen kleine en middelgrote werkgevers wordt gewijzigd. Vanaf 2022 ligt de loonsomgrens op 25 maal het gemiddelde premieplichtig loon. Dit was tot en met 2021 tien maal het gemiddelde loon per werknemer. Dat betekent dat in 2022 de grens tussen kleine en middelgrote werkgevers ligt bij een loonsom van € 882.500 (25 x € 35.300).

Op basis van het premieplichtig loon van 2020 wordt de werkgever in 2022 ingedeeld in één van de drie hiernavolgende categorieën:

- Kleine werkgever, indien het premieplichtig loon in 2020 lager is dan € 882.500
- Middelgrote werkgever = indien het premieplichtig loon in 2020 hoger is dan € 882.500 maar lager dan € 3.530.000
- Grote werkgever = indien het premieplichtig loon in 2020 hoger is dan € 3.530.000

Deze indeling bepaalt of de werkgever een individuele premie Whk betaalt of een premie die (deels) gebaseerd is op een sectorpremie.

Gedifferentieerde Aof-premie

Met ingang van 2022 geldt de gedifferentieerde premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof-premie). Daarbij wordt aangesloten op de indeling die voor de Werkhervattingskas geldt. Dit moet de loondoorbetalingsplicht bij ziekte goedkoper maken voor kleine werkgevers, omdat vooral zij financieel problemen hebben met het uitvoeren van de loondoorbetalingsplicht. De Aof-premie voor kleine werkgevers wordt 5,49% en voor middelgrote en grote werkgevers 7,05%.

Deze premiedifferentiatie leidt tot een lagere Aof premie voor kleine werkgevers en een hogere Aof premie voor middelgrote en grote werkgevers.

Toch wil dit niet zeggen dat kleine werkgevers (in 2020 met een loonsom < € 882.500) uitsluitend het lage Aof-percentage toepassen. Over een aantal uitkeringen, toeslagen en loonbetalingen is een werkgever namelijk altijd het hoge percentage Aof verschuldigd, ook als de werkgever wordt aangemerkt als een kleine werkgever. De situatie ontstaat dus dat in één inkomstenverhouding (lees loonstrook) zowel het lage als het hoge percentage Aof moet worden toegepast, afhankelijk van het soort uitbetaling. Het hoge percentage is altijd verschuldigd over onder andere:

- Uitkeringen die de werkgever namens UWV aan werknemers doet (WAO, WIA, ZW en WW). Dat geldt ook als de werkgever dit doet als eigenrisicodragers.
- WAZO uitkeringen in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg en aanvullend geboorteverlof.

Bij een werkgeversbetaling betaalt UWV aan de werkgever, behalve de uitkering, ook de premies werknemersverzekeringen en de werkgeversheffing Zvw over de uitkering. In onderstaand voorbeeld is de bruto betaling aan de werknemer € 1.094,90. Het bedrag € 185,24 in dit voorbeeld is de vergoeding die de werkgever ontvangt voor de af te dragen premies werknemersverzekeringen en Zvw.

Burgerservicenummer / naam	Bruto	Verrekend	Premies	Betaald
	1094,90	0,00	185,24	1280,14
Periode: 01-sep-2021 / 30-sep-2021 uitkering IVA	Specificatie premies HEF-ZVW 76,64	WAO	82,44 WHK	26,16
Totaal	1094,90	0,00	185,24	1280,14
	Tot Specificatie premies HEF-ZVW 76,64	WAO	82,44 WHK	26,16
Betaald bedrag				1280,14

4.2 Hoge WW-premie bij 30% overwerk

Einde tijdelijke verlaging WW-premie

Per 1 augustus 2021 is de WW-premie (Awf) verlaagd. Het lage premiepercentage, over het loon van werknemers met een vast contract, is verlaagd van 2,7% naar 0,34%. Het percentage over het loon van werknemers met een tijdelijk of 0-uren contract of zonder schriftelijke arbeidsovereenkomst is verlaagd van 7,7% naar 5,34%. Deze verlaging houdt verband met het vrijvallen van een gereserveerd bedrag nadat besloten is de baan-gerelateerde investeringskorting (de BIK) in te trekken. Met ingang van 2022 eindigt deze tijdelijke verlaging van de WW-premie.

Weer hoge WW-premie bij 30% meerwerk

In de wet WAB is geregeld dat werkgevers met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie moeten afdragen voor werknemers met een vast contract, maar die op jaarbasis méér dan 30% hebben meer- of overgewerkt. In verband met de extra inzet van personeel in 2020 en 2021 ten behoeve van maatregelen om verspreiding van het coronavirus te beperken (met name in de zorg) was besloten deze zogenaamde herzieningssituatie op te schorten. Per 2022 zal deze herzieningssituatie weer in werking treden.

4.3 Percentages

Een overzicht van de sociale premies voor 2022

Werknemersverzekeringen	2021	2022
Awf-premie laag tarief	2,70 %	2,70 %
Awf-premie hoog tarief	7,70 %	7,70 %
Aof (incl. opslag 0,5% kinderopvang)	7,53 %	-
Aof kleine werkgevers	-	5,49 %
Aof (middel)grote werkgevers	-	7,05 %
Opslag Wko (kinderopvang)	-	0,50 %
Rekenpremie Werkhervattingskas UWV gemiddeld	1,36 %	1,52 %

Het maximum premieloon stijgt van € 58.311 naar € 59.706. Het maximum premieloon geldt niet bij toepassing van het anoniementarief loonheffingen (52,00%).

Premie ZVW daalt

Aanvankelijk werd voor 2022 uitgegaan van een daling van de ZVW-premie voor werkgevers van 7,00% naar 6,70%. Maar tijdens de Algemene Beschoouwingen is toegezegd de salarissen van de zorgsector te verhogen. Om dit te kunnen financieren zegt het kabinet de premie voor de ZVW iets te moeten verhogen. Daarom heeft het kabinet voorgesteld om de zorgpremie (extra) te verhogen met € 13 en de werkgevers- en werknemersbijdrage ZVW met 0,05%-punt voor het jaar 2022.

Premie ZVW	2021	2022
Inkomensafhankelijke heffing ZVW werkgever	7,00%	6,75%
Verlaagde premie ZVW (zzp'ers en opting-in)	5,75%	5,50%
Inkomensgrens bijdrage ZVW	€ 58.311	€ 59.706

Premie PAWW

Het bestuur van de Stichting PAWW heeft de premie voor 2022 vastgesteld op 0,2%. Dat betekent een verlaging van 0,4% naar 0,2%. Deze daling is mogelijk door de gezonde financiële positie van SPAWW en de lage werkloosheid. Werkgevers zijn verplicht om de werknemers te informeren over de wijziging van de premie.

4.4 Wettelijk minimumloon

Per 1 januari 2022 wordt het minimumloon verhoogd met 1,41%.

Het minimumloon per 1 januari 2022 bedraagt:

Leeftijd	Percentage	Januari 2022
21 jaar en ouder	100,0%	€ 1.725,00
20 jaar	80,0%	€ 1.380,00
19 jaar	60,0%	€ 1.035,00
18 jaar	50,0%	€ 862,50
17 jaar	39,5%	€ 681,40
16 jaar	34,5%	€ 595,15
15 jaar	30,0%	€ 517,50

4.5 Pensioenpremie 2022 omhoog

Het bestuur van PFZW heeft op 5 november bevestigd dat de premie voor het ouderdomspensioen met ingang van 2022 wordt verhoogd van 25,0% naar 25,8%. De premie voor het arbeidsongeschiktheids-pensioen blijft gelijk.

Vervallen van de voorschotnota PFZW

Een belangrijke administratieve wijziging betreft de maandelijkse factuur van PFZW. Deze is tot eind 2021 een samentelling van een voorschot voor de lopende maand plus een afrekening van de vorige maand. Deze constructie maakt het buitengewoon moeilijk om een aansluiting te maken tussen enerzijds de loonadministratie en anderzijds de facturatie door PFZW.

Vanaf 1 januari 2022 betaalt de werkgever geen voorschotpremie meer. Dat betekent dat de pensioenpremie in het vervolg moet worden betaald op basis van de salaris- en pensioengegevens die PFZW elke maand ontvangt d.m.v. het zogenoemde UPA-bericht. Met deze gegevens werkt PFZW het deelnemersbestand (de werknemers) bij en maakt op basis daarvan de factuur. Die factuur hoort één op één aan te sluiten op de in de betreffende maand berekende pensioenpremie.

4.6 LIV en Jeugd-LIV

LIV 2021

Het LIV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een laag loon. De kans op werk voor deze werknemers neemt dan toe. Het recht op en de hoogte van het LIV wordt automatisch door de Belastingdienst vastgesteld in het jaar na het kalenderjaar waarover het LIV wordt berekend. De LIV bedraagt € 0,49 per uur met een maximum van € 960.

De werkgever heeft over 2021 recht op het LIV voor elke werknemer die voldoet aan alle volgende voorwaarden:

- De werknemer is verzekerd voor tenminste één werknemersverzekering;
- Heeft in 2021 een gemiddeld uurloon tussen € 10,48 en € 13,12;
- Heeft minimaal 1.248 verloonde uren per kalenderjaar;
- Heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.

Jeugd LIV 2021

De leeftijdstabel in het minimumjeugdloon is in 2017 gewijzigd. Daardoor heeft de werkgever meer kosten om werknemers van 18 tot en met 20 jaar in dienst te hebben of te nemen. Met het jeugd-LIV krijgen werkgevers hiervoor een jaarlijkse tegemoetkoming. Per 2024 eindigt deze regeling.

De bedragen voor de onder- en bovengrens van het gemiddelde uurloon worden afgeleid van het gemiddelde van het minimumloon per 1 januari en per 1 juli. Om in 2021 in aanmerking te komen voor de Jeugd LIV moet de werknemer:

- Op 31 december 2020 de leeftijd hebben van 18, 19 of 20 jaar oud;
- In 2021 verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen;
- Een gemiddeld uurloon hebben gehad dat binnen de uurloongrenzen valt.

Leeftijd op 31-12-2020	Ondergrens	Bovengrens	Jeugd LIV 2021 per uur	Maximaal
20 jaar	€ 8,43	€ 10,48	€ 0,30	€ 613,60
19 jaar	€ 6,32	€ 9,38	€ 0,08	€ 166,40
18 jaar	€ 5,27	€ 7,04	€ 0,07	€ 135,20

In maart 2022 ontvangen de werkgevers een eerste opgave van de LIV over 2021. Deze is gemakkelijk te controleren aan de hand van de laatste twee kolommen van de Interne Verzamelloonstaat (onderdeel van het jaarwerk). Zie hieronder.

OPGEMAAKT OP 16-01-2021 BLAD 02

PREM.LN	LOON VOOR	LOON-	PREMIE-	VERLOONDE	
WW	LOONHEFF	HEFFING	KORTING	UREN	UURLOON
1.210,07	23.210,07	3.164,12		1.163,74	19,94
1.515,50	51.515,50	16.260,94		1.345,23	38,29
1.849,92	8.849,92	193,00		433,88	20,39
	128,95				
1.331,26	7.331,26	189,75		398,57	18,39
1.286,08	2.286,08	851,39		109,01	20,97
1.020,09	5.020,09	1.863,16		251,36	19,97
1.920,75	2.920,75	212,92		118,04	24,74
	150,89			58,85	2,56
1.876,94	15.876,94	1.221,13		831,96	19,08
1.232,20	30.232,20	5.368,03		457,20	22,22
1.176,98	8.176,98	3.044,65		625,12	13,08
1.895,75	17.895,75	6.670,78		1.353,00	13,22

5 Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden



Uiterlijk 1 augustus 2022 moet de in Europees verband opgestelde Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden zijn omgezet naar nationale wetgeving. De richtlijn heeft tot doel om binnen de Europese Unie te zorgen dat werknemer meer zekerheid en duidelijkheid krijgen over de arbeidsrelatie. Op 29 oktober 2021 heeft de ministerraad ingestemd met de implementatie.

5.1 Doel van de richtlijn

Deze richtlijn bevordert beter voorspelbare werkgelegenheid en zorgt voor aanpassingsvermogen van arbeidsvoorwaarden op de arbeidsmarkt. Daarnaast zorgt de richtlijn voor betere levens- en arbeidsomstandigheden.

Een deel van de maatregelen in deze richtlijn geldt na de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (wet WAB) nu al in Nederland. Zo worden werkgevers door middel van de Awf premiedifferentiatie gestimuleerd om een arbeidsovereenkomst op schrift te stellen en voor onbepaalde tijd aan te gaan. Ook is de werkgever verplicht het type arbeidscontract op de loonstrook te vermelden. In die zin voorziet de Nederlandse wet tot op zekere hoogte al in de plicht om werknemers duidelijkheid te bieden over hun arbeidsvoorwaarden. Maar de richtlijn gaat nog iets verder. En die maatregelen moeten dus uiterlijk 1 augustus 2022 zijn geïmplementeerd.

5.2 Drie aanpassingen

Door deze richtlijn zullen een aantal zaken wijzigen:

- Verbod op belemmering van nevenwerkzaamheden
- Recht op verzoek om een baan met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden
- Op grond van wetgeving of cao opgelegde opleidingen moeten voor rekening van werkgever zijn

Het eerste punt houdt in dat het straks moeilijk wordt om werknemers te verbieden naast het werk bij een andere werkgever ook werkzaamheden te verrichten. Alleen als daarvoor een objectieve rechtvaardigheidsgrond is mag een werkgever bezwaar maken. In veel arbeidsovereenkomsten is de tekst straks niet meer in lijn met deze bepaling.

Na 26 weken in dienst te zijn, kan een werknemer verzoeken om een vorm van arbeid met meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden. De geldt ook voor werknemers met een 0-uren contract. Al na een half jaar kan de werknemer met een 0-uren contract een verzoek indienen voor een vast aantal uren. Dit los van de verplichting van de werkgever om na 12 maanden een contract met een vast aantal uren aan te bieden.

De laatste bepaling houdt in dat wanneer een werkgever door de wet of de cao verplicht wordt bepaalde opleidingen aan de werknemer te verstrekken, de werkgever die opleidingen moet betalen en moet faciliteren dat de opleidingen onder werktijd kunnen worden gevolgd.

5.3 Studiekostenbeding ter discussie

Om te voorkomen dat een medewerker direct na het voltooien van een door de werkgever gefinancierde opleiding vertrekt naar een andere werkgever, en de werkgever achterblijft met de kosten, wordt meestal een studiekostenovereenkomst opgesteld. Daarin is dan een terugbetalingsverplichting opgenomen als de medewerker het dienstverband binnen een zekere tijd na het behalen van het diploma beëindigt.

Deze bepaling staat nu door de Europese richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden ter discussie. De vraag die wordt opgeworpen is of het nog toegestaan is een terugbetalingsverplichting op te nemen in een studiekostenovereenkomst.

De Europese richtlijn zegt het volgende:

“De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer de werkgever op grond van het Unierecht of het nationale recht of collectieve overeenkomsten verplicht is zijn werknemers een opleiding te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangeworven uit te voeren, deze opleiding kosteloos wordt aangeboden aan de werknemers, als arbeidstijd wordt beschouwd en, indien mogelijk, plaatsvindt tijdens de werkuren.”

Vooralsnog lijkt deze richtlijn alleen betrekking te hebben op opleidingen die de werknemer op grond van de wet of een cao moet volgen. Opleidingen en scholing gericht op het behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie (permanente educatie) lijken daar niet onder te vallen. Waarschijnlijk gaat het studiekostenbeding dus niet volledig op de schop, maar het is voor nu afwachten wat er de komende maanden besloten zal gaan worden.

Wel geldt dat de kosten van wettelijk verplichte opleidingen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie, niet in mindering mogen worden gebracht op de transitievergoeding.

6 Geboorte- en ouderschapsverlof



Onder invloed van Europese regelgeving is het werknemersverlof in de voorbije jaren uitgebreid, met name ook voor de partner. Sinds juli 2020 geldt het 5 weken geboorteverlof. Op 2 augustus 2022 wordt het verlofpakket uitgebreid met het recht op deels betaald ouderschapsverlof voor beide partners.

6.1 Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof

Werknemers waarvan de partner is bevallen kunnen sinds 1 juli 2020 aanspraak maken op aanvullend geboorteverlof. Het aanvullend geboorteverlof kan pas worden opgenomen als het 'gewone' geboorteverlof van 5 dagen volledig is opgenomen. Het aanvullend geboorteverlof moet in de eerste zes maanden worden opgenomen. De totale duur is dan vijf keer het aantal werkuren per week. Dat hoeft niet aaneengesloten, het mag ook gespreid in de tijd gebeuren.

Tijdens dit aanvullend geboorteverlof heeft de werknemer recht op een uitkering van UWV. De uitkering moet door de werkgever worden aangevraagd bij UWV. De uitkering bedraagt 70% van het dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon). UWV berekent het dagloon door het sv-loon van de 12 voorgaande maanden op te tellen en te delen door 261.

Voor PFZW is dit onbetaald verlof. Werknemers kunnen bij PFZW vrijwillige voortzetting aanvragen.

6.2 Deels betaald ouderschapsverlof

Op 2 augustus 2022 wordt het betaald ouderschapsverlof geïntroduceerd. Ouders van jonge kinderen krijgen dan negen weken van het ouderschapsverlof deels doorbetaald zolang het kind nog in het eerste levensjaar is.

Nu al kunnen ouders 26 weken ouderschapsverlof opnemen in de eerste acht levensjaren van hun kind. Dat verlof is in principe onbetaald, tenzij in de cao andere afspraken daarover zijn gemaakt. Omdat het onbetaald verlof is, kan niet iedereen het zich veroorloven gebruik te maken van het verlof: slechts een derde van de ouders neemt ouderschapsverlof op. Vanaf 2 augustus 2022 worden nu 9 van de 26 weken ouderschapsverlof gedeeltelijk betaald verlof, op voorwaarde dat de 9 weken worden opgenomen in het eerste levensjaar. Ouders krijgen dan van UWV een uitkering ter hoogte van 50% van hun (maximum) dagloon. In de Tweede Kamer is nog discussie over de vraag of het percentage van 50% verhoogd moet worden naar 70%. De overige 17 weken verlof blijven wettelijk onbetaald en kunnen nog steeds tot de achtste verjaardag van het kind worden opgenomen. Het blijft mogelijk voor werkgevers en werknemers om daar aanvullende afspraken over te maken.

De werkgever doet de aanvraag voor de uitkering bij UWV. De aanvraag kan worden gedaan vanaf de eerste dag van het ouderschapsverlof. UWV heeft nog niet bekend gemaakt hoe de uitkering voor het betaald ouderschapsverlof moet worden aangevraagd.

De wet heeft per 2 augustus 2022 onmiddellijke werking, ook als reeds (deels) ouderschapsverlof is genoten. Voorbeeld: een werknemer met een kind van 7 maanden die op 2 augustus 2022 al 10 weken onbetaald ouderschapsverlof heeft opgenomen, kan in de resterende 5 maanden nog 9 weken deels betaald ouderschapsverlof krijgen. Heeft die werknemer op 2 augustus al 21 weken onbetaald ouderschapsverlof opgenomen, dan resteren er nog slechts 5 weken (immers totaal 26 weken ouderschapsverlof) die deels betaald kunnen worden.

Het betaald ouderschapsverlof wordt gefinancierd door een verhoging van de Aof-premie.

Verlof rond geboorte in het kort

De medewerker die zelf bevalt, heeft *vanaf 2 augustus 2022* recht op:

- Minimaal 10 weken betaald bevallingsverlof (16 weken incl. zwangerschapsverlof);
- 9 weken betaald ouderschapsverlof (50% uitkering van UWV indien de uren worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind);
- 17 weken onbetaald ouderschapsverlof.

De medewerker die een partner heeft die bevalt, heeft *vanaf 2 augustus 2022* dan recht op:

- 1 dag betaald calamiteitenverlof (dag van de geboorte);
- 1 week betaald geboorteverlof;
- 6 weken aanvullend geboorteverlof (70% uitkering van UWV);
- 9 weken betaald ouderschapsverlof (50% uitkering van UWV indien de uren worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind);
- 17 weken onbetaald ouderschapsverlof.

7 Arbeidsrecht op de schop



In 2020 concludeerde de Commissie-Borstlap, de commissie die op verzoek van het kabinet de werking van de arbeidsmarkt onderzocht heeft, dat de verhoudingen scheefgegroeid zijn. De SER, het belangrijkste adviesorgaan van de overheid, heeft zich over dit rapport gebogen en in juni 2021 een advies uitgebracht. Is dit al weer het einde van de Wet WAB?

7.1 Aanleiding

Eind vorige eeuw is de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, afgekort de Flexwet ingevoerd. De bedoeling van deze wet is een juiste balans te vinden tussen flexibiliteit (voor de werkgevers) en zekerheid (voor de werknemers). Daarop heeft het flexwerk een vlucht genomen wat uitmondde in een grote diversiteit van contractsoorten. Vooral bedoeld om het werkgeversrisico te minimaliseren. Dat was aanleiding tot de Wet Werk en Zekerheid (de WWZ) uit 2015 die een halt moest toeroepen aan de flexibilisering van de arbeidscontracten. Vijf jaar later op 1 januari 2020 is de WWZ opgevolgd door de Wet Arbeidsmarkt in Balans, afgekort de Wet WAB.

Alle goede intenties ten spijt, blijkt het tij anno 2021 maar moeilijk te keren. Werkgevers blijven zoeken naar mogelijkheden om het ondernemersrisico ten aanzien van arbeidscontracten zo beperkt mogelijk te houden. Op deze wijze, zo concludeerde de Commissie-Borstlap, is stilaan een tweedeling in de maatschappij ontstaan: enerzijds werknemers die zekerheid hebben over werk en inkomen en anderzijds werknemers die deze zekerheid niet hebben: de flex-contracten en mensen met een tijdelijk contract. In deze laatste groep zitten de jongeren, zzp'ers en de kwetsbaren op de arbeidsmarkt, die daardoor moeilijk deelgenoot kunnen zijn van de welvaart en groei van de economie. Het heeft geleid tot spanningen door de toenemende kansongelijkheid en het gevoel onvoldoende perspectief te hebben voor de toekomst. De vraag die de Commissie-Borstlap stelde was: 'in wat voor een samenleving willen wij wonen?', bedoeld om aan te zetten tot nadenken over de gevolgen van de voortgaande flexibilisering van de arbeidsmarkt. Accepteren wij deze tweedeling wel als samenleving?

7.2 SER advies

De SER is het machtigste adviesorgaan in dit land. Het adviseert de regering en parlement gevraagd en ongevraagd over het sociaal economisch beleid. Een advies van de SER is niet bindend, maar als de SER iets zegt, dan luistert de politiek. Veelal is het SER advies maatgevend voor de toekomstige ontwikkeling van het arbeidsrecht.

De SER heeft zich, aansluitend op de Commissie-Borstlap, gebogen over de problematiek van de Nederlandse arbeidsmarkt. De bevindingen en aanbevelingen zijn in juni 2021 gepresenteerd in een rapport met de veelzeggende naam: "Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving". In het rapport spreekt de SER onder andere over de problematiek van de toegenomen onzekerheid, ongelijkheid en ontevredenheid. Problemen die door de Coronacrisis extra versterkt zijn. De SER wil deze aanpakken door te investeren in zogenoemde 'brede welvaart' en doet daartoe een aantal

aanbevelingen aan de nieuwe regering. Deze aanbevelingen hebben als doel het vergroten van de zekerheid van werk en inkomen, het wendbaarder maken van de economie, het herstellen van het vertrouwen in de overheid en het creëren van meer kansgelijkheid. Voor de arbeidsmarkt betekent dit dat flexwerken tot een minimum beperkt wordt en dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd weer de standaard wordt.

7.3 De aanbevelingen

Nederland moet een rechtvaardig evenwicht vinden tussen vaste en flexibele arbeidsrelaties. Om dat te realiseren moet het hele arbeidsrecht weer op de schop.

Hieronder de voor de arbeidsmarkt belangrijkste aanbevelingen van de SER:

Flexwerk

Uitgangspunt moet zijn dat structureel werk georganiseerd wordt op basis van vaste contracten. Flex moet straks alleen nog gaan over “piek en ziek”. Daartoe moet het flexwerk strikt worden gereguleerd:

- De ketenregeling blijft gehandhaafd op drie tijdelijke contracten in maximaal drie jaar, maar de termijn om de keten te doorbreken, de huidige zes maanden vervalt. Voor studenten en seizoenarbeiders gelden aangepaste regels.
- Oproepcontracten verdwijnen volledig. Ervoor in de plaats komen basiscontracten. Daarin moeten werkgevers met werknemers ten minste een kwartaaluren-norm overeenkomen. De gewerkte uren in het vorige kwartaal zijn de norm voor het volgende kwartaal (rechtsvermoeden van arbeidsomvang). De uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting zoals deze nu bij oproepkrachten wordt toegepast, komt daarmee te vervallen.
- Het uitzendbeding in uitzendcontracten mag maar maximaal 52 weken zijn i.p.v. 78 weken. Na deze termijn kan het uitzendbureau de uitzendkracht niet langer zomaar ontslaan en krijgt de uitzendkracht loon bij ziekte en soms ook als er tijdelijk geen werk is.
- Voor zzp'ers moet er een rechtsvermoeden van werknemerschap gelden bij een tarief onder het maximumdagloon van ca. € 35,00 per uur. Verder moeten opdrachtgevers kunnen bewijzen dat geen sprake is van een dienstverband. Tot slot krijgen zzp'ers de verplichting om zich te verzekeren tegen langdurige arbeidsongeschiktheid. Verder moeten fiscale prikkels worden weggenomen die het werken op opdrachtbasis aantrekkelijk maken.

Vast dienstverband

Het vaste dienstverband moet vanzelfsprekend worden. Om dat te bereiken moeten een aantal belemmeringen worden weggenomen waardoor het risico voor werkgevers minder wordt:

- De loondoorbetalingsverplichting in het 2^e ziektejaar en de re-integratie in het 2^e ziektejaar moeten overgedragen kunnen worden aan een verzekeraar. In het 2^e ziektejaar richt de re-integratie zich primair op het zo genoemde ‘tweede spoor’;
- De WIA-uitkering moet al mogelijk worden bij een inkomensverlies tussen 15% en 35%;
- De periode waarover werkgevers de WGA-lasten direct betalen moet terug van tien naar vijf jaar;
- De veelheid aan wettelijke verlofregelingen zoals geboorteverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof moeten teruggebracht worden tot één verlofregeling: het Maatschappelijk Verlof;

- Als een werkgever een flexcontract na enige tijd omzet in een vast contract, geldt met terugwerkende kracht alsnog de lage WW-premie;
- Bij dreigend ontslag moeten werkgever en werknemer kunnen kiezen voor een 'van-werk-naar-werk-route'. De transitievergoeding is dan niet verplicht.
- Bij zeer ernstige bedrijfseconomische problemen moet het mogelijk zijn eenzijdig de arbeidsduur tijdelijk met maximaal 20% te verlagen. De werkgever moet het loon ongewijzigd blijven betalen, maar kan 75% van het loon over de verminderde uren gecompenseerd krijgen van de overheid.

De SER geeft in het rapport ook de boodschap om te stoppen met pleisters te blijven plakken door een gefragmenteerde aanpak. Daarmee wordt bedoeld dat de nieuwe regering niet op zoek moet gaan naar aantrekkelijke maatregelen die in het advies genoemd worden, maar moet kiezen voor een integrale aanpak van het arbeidsmarktprobleem.

8 Thuiswerken en reiskosten



Sinds 2 november 2021 is de boodschap om de helft van de werkdagen thuis te werken als het kan. Werkgevers en werknemers kunnen zelf afspraken maken over een passende verdeling tussen werk op locatie en thuis. Hierbij worden zij geacht rekening te houden met het welzijn van de andere medewerkers. En met het voorkomen van drukte op de werkvloer.

8.1 Werkplek thuis

Veel werkgevers zien het hybride werken als de toekomst. Het thuiswerken tijdens de coronapandemie heeft zowel werkgevers als werknemers aangetoond heel goed te kunnen werken. En ook voor beide partijen voordelen heeft.

Als voordelen voor de werknemer worden genoemd:

- Geconcentreerder kunnen werken;
- Minder verlies van tijd (met name reistijd en bijkletsen);
- Effectiever vergaderen.

Onderzoek wijst uit de thuiswerkers per saldo meer werken dan kantoorwerkers. En ook het werkplezier ligt hoger omdat werknemers meer autonoom zijn ten aanzien van het plannen van hun werktijd.

Maar er zijn ook nadelen:

- Het gebrek aan sociale contacten;
- De situatie thuis (werkplek en huisgenoten) is niet altijd optimaal.

Ten aanzien van de thuiswerkplek geldt de zorgplicht van de werkgever. Dat wil zeggen dat de werkgever moet zorgen voor goede en veilige arbeidsomstandigheden. Wat die zorgplicht inhoudt zal tot op zekere hoogte per werknemer beoordeeld moeten worden: welke voorzieningen en systemen nodig zijn. De inrichting moet bijdragen aan:

- de veiligheid;
- de gezondheid;
- het comfort;
- het functioneren van de werknemer.

De thuiswerkplek moet ergonomisch zijn ingericht en moet over goede verlichting beschikken. Daarnaast is de werkgever verplicht om de werknemers actief te instrueren over het gebruik van de ergonomisch verantwoorde arbeidsmiddelen. Belangrijk punt van aandacht is ook de beveiliging van de gebruikte computerapparatuur en internetverbinding..

Ook de werknemer heeft een verantwoordelijkheid. En dat is te zorgen voor een gezonde en veilige thuiswerkplek. De werkgever zou voor het uitvoeren van de zorgplicht ook controle moeten kunnen uitvoeren van de werkplek thuis. Er zijn werkgevers die ten behoeve van de controle een foto vragen van de werkplek thuis om te kunnen beoordelen of deze aan de eisen voldoet. Maar een werknemer mag een controlebezoek of een foto van de werkplek weigeren op grond van inbreuk in de privacy.

8.2 Recht of plicht op thuiswerken

Voor het antwoord op de vraag of een werknemer het recht heeft op thuiswerken moet gekeken worden in de Wet Flexibel Werken uit 2016. Deze wet regelt dat een werknemer een schriftelijk verzoek kan doen voor de aanpassing van de arbeidsduur, de werktijd en de arbeidsplaats. Bij een verzoek tot wijziging van de arbeidsduur of de werktijd moet de werkgever het verzoek inwilligen, behalve als daar zwaarwegende redenen zijn om dat niet te doen. Maar voor de arbeidsplaats geldt dat niet. Het verzoek om op een andere locatie van de werkgever of om thuis te mogen werken, kan de werkgever gemakkelijker afwijzen. Zwaarwegende redenen zijn daarbij niet nodig. Overigens moet de werkgever wel binnen één maand reageren op het verzoek. Zo niet, dan moet het verzoek van de werknemer worden toegewezen.

Het overheidsadvies om zoveel mogelijk thuis te werken geeft werknemers niet het recht om thuis te mogen werken te eisen.

Op dit moment ligt het wetsvoorstel 'Werken waar je wilt' voor aan de Tweede Kamer. Dit wetsvoorstel beoogt de werknemer meer rechten te geven om de arbeid thuis te mogen verrichten. De kans dat dit wetsvoorstel zal worden aangenomen, wordt gegeven het geringe draagvlak bij de politieke partijen op dit moment klein geacht.

De werkgever heeft op grond van art. 7:660 BW het recht voorschriften en instructies te geven omtrent het verrichten van de arbeid. In het artikel is bepaald dat de werknemer verplicht is die voorschriften en instructies op te volgen. De opdracht om tijdens en wellicht ook na de coronapandemie thuis te werken, valt onder dit instructierecht van de werkgever. Let wel op wat in de arbeidsovereenkomst staat. Daar staat immers wat de werkplek is waar de arbeid moet worden verricht. Wellicht moet de tekst worden aangepast.

8.3 Kosten inrichting thuiswerkplek

Arbovoorzieningen

De werkgever is op grond van de art. 44 Arbeidsomstandighedenwet verplicht zorg te dragen voor goede en veilige arbeidsomstandigheden. Dat geldt ook voor thuiswerkplekken. De eisen waaraan voldaan moet worden zijn:

- Een goed werkblad (bureau);
- Een ergonomische stoel;
- Doelmatige kunstverlichting;
- Voldoende vloeroppervlak (min. 4 m²) naast het bureau en kastruimte.

In de Arbowet staat dat de kosten voor het voldoen aan de wet niet ten laste van de werknemer gebracht mogen worden. Wat niet wegneemt dat een werknemer een eigen bijdrage mag betalen als deze een upgrade wil van de voorgeschreven voorzieningen. Arbo-voorzieningen zijn gericht vrijgesteld in de Werkkostenregeling. Een eigen bijdrage omdat een werknemer een upgrade wil, tast deze regel niet aan. Echter alleen de basisvoorziening is gericht vrijgesteld, het meerdere dat de werknemer wil moet uit netto worden bijgedragen. Een eigen bijdrage in de basisvoorziening is niet toegestaan.

Noodzakelijke voorzieningen

De noodzakelijke voorzieningen op de thuiswerkplek vallen onder de gerichte vrijstellingen in de Werkkostenregeling als deze betrekking hebben op computer, mobiele telefoon en internetabonnement. Ook als een eigen bijdrage wordt doorberekend blijft de gerichte vrijstelling in stand. Het is ook toegestaan om een vergoeding te geven voor het gebruik van het internetabonnement (in verhouding tot het gebruik).

Voldoet een voorziening van de werkgever niet aan de eisen van het noodzakelijkheids criterium, dan is het nog niet per definitie belast loon. Als de voorziening niet aan het noodzakelijkheids criterium voldoet maar wel tenminste 90% zakelijk gebruikt wordt, ook dan is de voorziening geen belast loon. De werkgever moet overigens wel kunnen bewijzen dat het zo is.

Een andere voorwaarde is dat de werknemer de voorziening moet teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever moet betalen als deze niet meer nodig is voor de dienstbetrekking of als het dienstverband wordt beëindigd. Gebeurt dat niet, dan is de waarde ervan belast loon. Eventueel kan het ook ten laste van de vrije ruimte worden gebracht.

8.4 Thuiswerkvergoeding

Met ingang van 1 januari 2022 geldt een gerichte vrijstelling voor een thuiswerkvergoeding van € 2,00 per werkdag. Dit bedrag is door het Nibud berekend en als volgt opgebouwd:

- Elektriciteit € 0,50
- Water € 0,05
- Verwarming € 0,45
- Koffie / thee € 0,95
- Toiletpapier € 0,05

Het forfait van € 2,00 wordt jaarlijks geïndexeerd, voor de eerste maal in 2023.

Voor eenzelfde werkdag kan niet zowel een reiskostenvergoeding als een thuiswerkvergoeding worden betaald. Werkt een werknemer een deel van de dag thuis en een deel van de dag op kantoor, dan mag slechts één van de twee vergoedingen worden betaald. Wel is het toegestaan om naast de thuiswerkvergoeding voor een dienstreis naar een andere locatie dan het kantoor te betalen.

Als de werkgever en werknemer een afspraak maken over vaste thuiswerkdagen, kan een vaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en een vaste thuiswerkvergoeding worden toegekend. Let op, ook als geen thuiswerkvergoeding wordt betaald, moet bij een afspraak over thuiswerkdagen de vaste reiskostenvergoeding worden herzien. Dat leidt dan tot een versoering voor de werknemer met een langere reisafstand.

Voorbeeld

Een werknemer werkt 5 dagen in de week op een vaste werkplek met een reisafstand van 15 km. In deze situatie mag de werknemer fiscaal 214 dagen x 15 km x 2 (retour) x € 0,19 = € 1.219,80 onbelast reiskostenvergoeding ontvangen.

Maar nu maken werkgever en werknemer de afspraak dat hij 2 dagen per week thuiswerkt. Fiscaal is nu toegestaan:

- $3/5 \times 214 \text{ dagen} \times 15 \text{ km} \times 2 \times \text{€ } 0,19 = \text{€ } 731,88$
- $2/5 \times 214 \text{ dagen} \times \text{€ } 2,00 = \text{€ } 171,20$

Totaal € 903,08, dus een versoering van € 316,72

Wordt in dit voorbeeld geen thuiswerkvergoeding toegekend, dan nog geldt dat de reiskostenvergoeding fiscaal niet hoger mag zijn dan € 731,88. Is het dat wel, dan is het meerdere belast loon.

9 Vervroegd pensioen



Als een werknemer in het zicht van de AOW-datum een financiële regeling treft met de werkgever waardoor deze werknemer eerder kan stoppen met werken, is de werkgever verplicht 52% pseudo-eindheffing te betalen over de vergoeding. Sinds 2021 geldt een versoepeling van de regeling.

9.1 AOW leeftijd stijgt in 2022

Sinds 2012 is de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd totdat het in 2024 op 67 jaar ligt. Daarna zal de koppeling aan de levensverwachting gaan bepalen wat de stijging zal zijn. Omdat een wijziging van de AOW-leeftijd vijf jaar van tevoren moet worden aangekondigd, en het CBS berekend heeft dat er geen sprake is van een stijging van de levensverwachting, heeft de staatssecretaris bekendgemaakt dat de AOW-leeftijd in 2026 en 2027 gehandhaafd blijft op 67 jaar.

De AOW-leeftijd stijgt in 2022 naar 66 jaar en 7 maanden

Jaar	AOW-leeftijd	Geboortedatum tot en met
2022	66 jaar en 7 maanden	31-05-1956
2023	66 jaar en 10 maanden	28-02-1957
2024	67 jaar	31-12-1957
2025	67 jaar	31-12-1958
2026	67 jaar	31-12-1959
2027	67 jaar	31-12-1960

9.2 Versoepeling van de RVU-eindheffing

De versoepeling van de RVU-eindheffing per 2021 vloeit voort uit van de afspraken die in 2019 in het Pensioenakkoord zijn gemaakt.

De verruiming geldt van 2021 tot en met 2025 (werkt door tot uiterlijk 31-12-2028). In deze jaren wordt geen RVU-eindheffing van 52% opgelegd als de werknemer in de laatste 36 maanden (drie jaar) voor de AOW-datum stopt met werken en de hoogte van de vergoeding van de werkgever beneden de drempelvrijstelling blijft. Voor 2021 is de drempelvrijstelling bruto € 66.492 én niet meer dan bruto € 1.847 per maand. De drempelvrijstelling wordt jaarlijks geïndexeerd.

Voorwaarden voor toepassing van de versoepeling van de RVU-eindheffing zijn:

- De uitkering vindt ineens of periodiek plaats in de periode tot uiterlijk 31 december 2025 met een 36 maanden uitloop tot 31 december 2028 (als de beëindiging op 31-12-2025 ingaat);
- De uitkering vindt plaats in de periode vanaf 36 maanden voorafgaande aan de AOW-datum;
- De uitkering blijft binnen de drempelvrijstelling.

De drempelvrijstelling moet afhankelijk van de wijze van uitbetaling op twee manieren worden toegepast. Wordt een maandelijkse uitkering gedaan, dan geldt een maximum van € 1.847 per maand (in 2021). Wordt een uitkering ineens gedaan, dan is de vrijstelling maximaal het aantal maanden tot de AOW-datum x € 1.847 (in 2021). Wordt de uitkering gedaan als de termijn korter is dan 36 maanden, dan geldt de vrijstelling alleen nog voor de resterende maanden x € 1.847.

Het Handboek loonheffingen geeft een aantal voorbeelden:

1. Eenmalige uitkering binnen de termijn van 36 maanden
De werknemer ontvangt op 1 juli 2021 een eenmalige RVU-uitkering van € 60.000. De AOW-datum is 18 juni 2024. Dit is 35 maanden en 17 dagen. Delen van een maand mogen naar boven worden afgerond, zodat de vrijstelling geldt voor 36 maanden x € 1.847 = € 66.492. De RVU-uitkering van € 60.000 is lager dan de drempelvrijstelling € 66.492, en dus vrij van de RVU-eindheffing.
2. Eenmalige uitkering bóven de drempelvrijstelling
De werknemer ontvangt op 1 juli 2021 een eenmalige RVU-uitkering van € 55.000. De AOW-datum is 5 augustus 2023. De periode tussen de uitkering en de AOW-datum is 26 maanden. De drempelvrijstelling is 26 maanden x € 1.847 = € 48.022. Over een bedrag van € 6.978 (€ 55.000 -/- € 48.022) is de werkgever 52% RVU-eindheffing verschuldigd.
3. Maandelijkse uitkering binnen de termijn van 36 maanden
De werknemer ontvangt vanaf 1 januari 2022 maandelijks een RVU-uitkering van € 1.500. De AOW-datum is 5 december 2022. De werknemer mag nu 12 maanden een RVU-uitkering ontvangen. Omdat de maandelijkse uitkering van € 1.500 lager is dan € 1.847, is de uitkering vrij van de RVU-eindheffing.
4. Periodieke uitkering buiten de termijn van 36 maanden
Een werknemer ontvangt vanaf 48 maanden vóór de AOW-datum een maandelijkse uitkering van € 1.600 per maand. Omdat de RVU-drempelvrijstelling pas ingaat 36 maanden voor de AOW, moet de werkgever over de betaling van de eerste 12 maanden de 52% RVU-eindheffing betalen. De resterende 36 maanden vallen wat de hoogte van de betaling betreft binnen de drempelvrijstelling en zijn vrij van RVU-eindheffing.
5. Periodieke uitkering bóven de drempelvrijstelling
De werknemer ontvangt 26 maanden vóór de AOW-datum een maandelijkse uitkering van € 2.500. De uitkering gaat in op 1 november 2021. Over 2021 is nog geen RVU-eindheffing verschuldigd want de uitbetaling is cumulatief € 5.000 en de drempelvrijstelling is cumulatief 26 x € 1.847 = € 48.022. Eind 2022 is in totaal € 35.000 uitbetaald (14 maanden x € 2.500). Nog steeds is dit binnen de vrijstelling van € 48.022. In 2023 wordt nog steeds maandelijks € 2.500 uitbetaald. Eind mei 2023 is het cumulatief € 47.500 (19 maanden x € 2.500). Bij de uitbetaling van juni wordt de grens van € 48.022 overschreden. De uitbetalingen vanaf juni (deels) tot en met eind 2023 (AOW-datum) zijn belast met 52% RVU-eindheffing. In dit voorbeeld is overigens geen rekening gehouden met de jaarlijkse indexerings wat wel een rol zal spelen.

Een eenmalige uitkering eerder dan 36 maanden voor de AOW-datum is volledig belast met de RVU-eindheffing van 52%.

Voor de uitbetaling van de RVU-uitkering moet een aparte inkomstenverhouding worden aangemaakt. Als aard arbeidsverhouding moet dan gekozen worden voor '53-Uitkering in het kader van vervroegde uittreding'. Dit ongeacht of de uitbetaling binnen of buiten de RVU-drempelvrijstelling valt.

Het is belangrijk om uit te zoeken wat de voorkeur heeft: maandelijks of in een keer. Uit het oogpunt van belastingheffing heeft een RVU-uitkering in termijnen de voorkeur. Maar dan is er geen mogelijkheid om naast de RVU-uitkering een WW-uitkering te ontvangen. Dat is omdat een periodieke RVU-uitkering (zeer waarschijnlijk) verrekend wordt met de WW-uitkering.

9.3 CAO-VVT Stoppen met werken na 45 jaar

Partijen in de CAO-VVT hebben een regeling getroffen die het mogelijk maakt om eerder dan de AOW-datum te stoppen.

Voorwaarden

De voorwaarden zijn:

- Tenminste 45 jaar (= 540 maanden) te werken in de sector zorg en welzijn
- Waarvan minimaal 20 jaar is gewerkt in een zwaar beroep
- Op het moment van de aanspraak tenminste 5 jaar op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn in een VVT organisatie;
- De keuze ligt bij de werknemer (geen gedwongen ontslag).

Wat een zwaar beroep is, is tot op functieniveau benoemd in de regeling.

De regeling staat open van 1 september 2021 tot en met 31 december 2025.

In het geval dat een medewerker meer dan 3 jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd al voldoet aan de termijnen, komt deze medewerker toch ook in aanmerking voor de regeling. De werkgever zal in dat geval de kosten van de RVU-eindheffing moeten betalen.

Uitkering

De medewerker sluit een vaststellingsovereenkomst en verklaart daarin geen betaalde arbeid meer te verrichten nadat de uitbetaling aanvangt. Gebeurt het toch dat de werknemer betaalde arbeid gaat verrichten, dan mogen deze uitbetalingen verrekend worden met de uitkering.

De maandelijkse uitkering bedraagt het pensioengevend loon op de dag voorafgaande aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, vermenigvuldigd met de gemiddelde deeltijdfactor over de voorgaande 18 maanden. Promotie of contractwijzigingen in de laatste 18 maanden moeten in deze berekening worden geëlimineerd. De uitkering mag ook niet hoger zijn dan het wettelijk van RVU-eindheffing vrijgestelde maandbedrag (in 2021 bruto € 1.847).

9.4 Maximum verlofsparen naar 100 weken

In de Wet op de loonbelasting staat dat verlofrechten (inclusief compensatieverlof) per 31 december niet méér mogen bedragen dan 50 maal de arbeidsduur per week. Is het saldo hoger, dan moet over het meerdere loonbelasting worden berekend. Een werknemer kan uit het bovenwettelijk verlof dus feitelijk maar één jaar verlof opsparen. Sinds 1 januari 2021 is deze bepaling verruimd tot 100 weken. Daarmee kan een werknemer dus twee jaar verlof opsparen, zonder dat er in de loonbelasting moet worden afgerekend. En dus ook twee jaar eerder (betaald) met pensioen kunnen gaan op basis van het opgespaarde verlof.

De regeling is overigens voor de werknemer niet zonder risico. Als de werkgever failliet gaat, zijn de opgebouwde verlofrechten verloren. Cao-partijen in de VVT hebben echter afgesproken om te zoeken naar een oplossing voor dit risico-probleem.

9.5 Afkopen van 10% van het pensioen

Deelnemers aan een pensioenregeling moeten het recht krijgen om bij de aanvang van de pensionering te kiezen voor een eenmalig bedrag ineens van maximaal 10% van het opgebouwde ouderdomspensioen. Aan de besteding van dit bedrag zijn geen voorwaarden verbonden. Dit bedrag ineens mag dus naar eigen inzicht en wensen worden besteed.

De uitbetaling mag op verzoek van de deelnemer ook uitgesteld worden tot februari van het volgende jaar. Die keuze heeft alles te maken met de hoogte van het belastingpercentage in het jaar van pensionering.

Een overzicht van de percentages voor de loonbelasting in 2022

Belastingtarief	Jonger dan AOW-leeftijd	AOW-gerechtigd
Tarief eerste schijf	37,07%	19,17%
Tarief tweede schijf	37,07%	37,07%
Tarief derde schijf	49,50%	49,50%

De mogelijkheid tot gedeeltelijke afkoop van het pensioen zal pas per 2023 worden ingevoerd.

10 Inkomstenverhouding



Sinds de invoering van de digitale aangifte is de informatievraag van UWV fors gegroeid. Hun doel is immers de uitkeringsrechten van werknemers zonder aanvullende informatie van de werkgever te kunnen berekenen. Per 2023 wil de Belastingdienst binnen de inkomstenverhoudingen (contracten) opknippen naar de samenstelling van de loonbetaling zodat UWV nog beter inzicht krijgt. Voor de softwarebouwers een ongekende uitdaging om het HR-pakket werkbaar te houden.

10.1 Wat er gaat wijzigen

In 2022 start de premiedifferentiatie van de Aof. Ten aanzien van de uitkeringen die de werkgever namens UWV doet, geldt dat UWV aan de werkgever altijd het hoge percentage Aof vergoedt. Een voorbeeld van deze betaling is de bevallingsuitkering die door UWV aan de werkgever wordt overgemaakt en die de werkgever aan de werknemer doorbetaalt. Om dit proces goed te kunnen controleren wil UWV een uitsplitsing zien van het premieloon Aof in:

- Premieloon Aof laag percentage
- Premieloon Aof hoog percentage
- Premieloon Aof uitkeringen (lees uitkeringen die namens UWV worden uitbetaald)

De code reden einde arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 2022 gewijzigd. De code 02: Opzegging door werkgever met toestemming van UWV vervalt. Daarvoor in de plaats komen twee codes:

- 05: wegens langdurige arbeidsongeschiktheid
- 06: om bedrijfseconomische redenen

Deze uitsplitsing was overigens al in gebruik ten behoeve van het pensioenfonds PFZW.

10.2 De inkomstenverhouding IKV

Om die informatievraag in goede banen te leiden is jaren terug de 'inkomstenverhouding' in het leven geroepen. Dat begrip omvat veel meer dan alleen de contractvormen in de arbeidsrelatie. Daartoe worden ook gerekend de pensioenuitkeringen aan gepensioneerden en de betalingen door het UWV zoals de WW, de WIA en WAZO uitkeringen.

Voor de salarisadministratie kan de 'inkomstenverhouding' (de IKV) worden gezien als een dienstverband. Zolang de werknemer in dienst blijft, worden alle inkomsten, belastingen en premies op één inkomstenverhouding oftewel IKV genoteerd. Verandert de verzekeringssituatie (stagiair komt in vaste dienst of werknemer gaat door met werken na de AOW-datum) dan ontstaat er een nieuwe inkomstenverhouding en moet een nieuw dienstverband worden aangemaakt.

10.3 Knippen van de arbeidsrelatie

Voor 2022 geldt dat het nog toegestaan is om in één inkomstenverhouding zowel een uitkering als een aanvullende loonbetaling te doen. Maar dit gaat eindigen. Op termijn moeten UWV-uitkeringen die via de werkgever worden uitbetaald, op een ander nummer inkomstenverhouding worden uitbetaald dan

de aanvullende loonbetaling. Een ander nummer inkomstenverhouding zou ook nodig zijn bij tijdelijke wijzigingen van de deeltijdfactor. Voor deze tijdelijke wijzigingen geldt dan een ander gedifferentieerd WW-premiepercentage dan voor het vaste contract.

Met dit opknippen van de arbeidsverhouding betreft de Belastingdienst nadrukkelijk het domein van de contractregistratie van de HR en daarmee ook de administratieve en management processen in de organisatie. Het leidt er immers toe dat de arbeidsovereenkomst wordt opgeknipt in stukjes contract, waarbij elk stukje als een eigen zelfstandige entiteit behandeld moet worden. Vraag is of de personen die betrokken zijn bij de personeelsprocessen dit kunnen volgen. De impact is enorm.

Bedenk bijvoorbeeld eens wat het betekent voor de planner als deze geconfronteerd wordt met drie of meer dienstverbanden: één voor het vaste contract, één voor de tijdelijke uitbreiding van uren en één voor het betaald ouderschapsverlof. Welk van deze drie dienstverbanden wordt waar ingepland in het rooster? En wat als de werknemer een declaratie studiekosten indient, bij welk van deze drie dienstverbanden moet dat gebeuren?

10.4 Invoering weer uitgesteld

Sinds de Belastingdienst deze plannen heeft gepresenteerd, is vanuit het veld veel bezwaar gemaakt ten aanzien van de uitvoerbaarheid. En dan met name naar de impact die het heeft op de interne processen van de werkgever.

De bezwaren waren eerder al aanleiding voor de Belastingdienst om de invoering uit te stellen van 2022 naar 2023. Maar tot opluchting van velen is op 11 november jl. bekend gemaakt dat de invoering alsnog wéér een jaar wordt opgeschoven. Vooralsnog staat nu de invoering gepland op 1 januari 2024.

11 Wetsvoorstellen



Begin 2021 lagen een aantal wetsvoorstellen klaar om aan te gaan bieden aan het parlement. Maar door het demissionair worden van het kabinet is de besluitvorming van veel van de voorstellen uitgesteld. Uitstel wil niet zeggen afstel, want zodra er een nieuwe regering gevormd is, worden de voorstellen alsnog in behandeling genomen.

11.1 Wetsvoorstel pensioenverdeling bij scheiding

In de praktijk rondom echtscheiding blijkt de onderlinge verdeling van de pensioenrechten een moeilijk en niet zelden betwist onderwerp. Er ligt nu een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer om de verdeling van de pensioenrechten automatisch te regelen, waarbij de partijen wel het recht behouden afwijkende afspraken te maken in een echtscheidingsconvenant.

In het voorstel krijgen gehuwden en geregistreerd partners na de scheiding een eigen pensioenaanspraak ten opzichte van de pensioenuitvoerder. De ene ex-partner is voor de uitbetaling van het pensioen dan niet langer afhankelijk van het in leven zijn van de andere ex-partner. Ook wordt geregeld dat beide ex-partners recht hebben op de helft van het partnerpensioen dat tijdens het huwelijk is opgebouwd. De periode van opbouw voor het huwelijk komt dus te vervallen.

De nieuwe wet zal niet gelden voor stellen die een notariële samenlevingsovereenkomst hebben, ook niet als daarin afspraken zijn gemaakt over wederzijdse verzorgingsplicht.

Pensioenuitvoerders ontvangen de informatie uit de Basisregistratie Personen (BRP) en gaan daarop over tot uitvoering van de automatische onderlinge verdeling. Alleen als er afwijkende afspraken worden gemaakt in een echtscheidingsconvenant moet de pensioenuitvoerder daarover tijdig worden geïnformeerd.

Het was de bedoeling dat het wetsvoorstel al in de eerste helft van 2021 zou zijn behandeld in het parlement. Maar daarin is vertraging opgetreden. Bovendien hebben de pensioenuitvoerders aangegeven meer tijd nodig te hebben om de automatische verdeling van de pensioenrechten te kunnen realiseren. De verwachting is dat de ingangsdatum nu 1 juli 2022 zal worden, maar het kan ook doorgeschoven worden naar 1 januari 2023.

11.2 Wetsvoorstel Werken waar je wilt

Bedoeling is dat de Wet werken waar je wilt er ook ná de coronacrisis voor gaat zorgen dat werknemers meer vrijheid krijgen in hoe zij de balans tussen het werken op de werklocatie en het werken thuis willen organiseren. Dit heeft namelijk niet alleen voordelen voor werknemer en werkgever, maar ook voor de samenleving en het milieu.

Het voorstel gaat uit van een aanpassing van de Wet flexibel werken. Kort samengevat houdt de wijziging in dat een voorstel tot aanpassing van de arbeidsplaats (thuis of een andere locatie van de werkgever) in beginsel moet worden ingewilligd, tenzij tegen de aanpassing zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn aan te voeren.

De kans dat dit wetsvoorstel wordt aangenomen lijkt klein gegeven het geringe enthousiasme in de Tweede Kamer en de kritiek van de Raad van State.

11.3 Wetsvoorstel Gelijke kansen bij werving en selectie

Het wetsvoorstel verplicht werkgevers om een werkwijze te hebben die gericht is op het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie van werknemers. Werkgevers met 25 of meer werknemers moeten deze werkwijze schriftelijk vastleggen. Bij het extern inhuren van arbeidskrachten moet een werkgever ook nagaan of deze verplichting wordt nageleefd. De Inspectie SZW ziet erop toe dat werkgevers een dergelijke werkwijze hebben. Als die ontbreekt, kan de Inspectie daarvoor een boete opleggen, die vervolgens ook openbaar wordt gemaakt (normbedrag € 4.500). Het doel is om werkgevers bewuster te maken van arbeidsmarktdiscriminatie. De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) worden voor dit wetsvoorstel aangepast.

11.4 Wetsvoorstel wijziging WOR

Werknemers moeten gemakkelijker betrokken kunnen worden bij de Ondernemingsraad. En dat geldt ook voor de flexwerkers en werknemers in tijdelijke dienst. Ook zij moeten kunnen gaan deelnemen aan de medezeggenschap.

Het voorstel voorziet in de volgende wijzigingen:

- Wijziging van de termijnen om te mogen kiezen of gekozen kunnen worden;
- Geen meerderheid OR-leden nodig in vaste OR-commissies.

Termijnen

Op dit moment kunnen werknemers na 6 maanden in dienst stemmen tijdens de OR-verkiezingen en na 12 maanden in dienst zichzelf kandidaat stellen voor de OR-verkiezingen. In het voorstel om WOR Artikel 6 te wijzigen, veranderen beide termijnen in 'tenminste 3 maanden'. Dit maakt het gemakkelijker voor werknemers met korte of tijdelijke dienstverbanden om actief te zijn in de ondernemingsraad.

Samenstelling vaste OR-commissies

Vaste OR-commissies hoeven niet meer uit een meerderheid van OR-leden te bestaan. Dit maakt het voor OR-leden minder intensief, doordat ze niet verplicht in allerlei commissies plaats hoeven te nemen. Door de wijziging kunnen ook deskundige werknemers die geen OR-lid zijn deelnemen in vaste commissies en op die manier de medezeggenschap inhoudelijk ondersteunen. Let wel op: als een vaste commissie een minderheid heeft van OR-leden, heeft de commissie geen advies- en instemmingsrecht.

De vraag om in de WOR het recht op een ambtelijk secretaris op te nemen, is door de minister niet overgenomen.

Inmiddels heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de wijzigingen aan de WOR opgenomen in het voorstel Verzamelwet SZW 2022 welke aan de Tweede kamer is aangeboden. Als de wet is aangenomen, zal het OR-reglement aangepast moeten worden. En daarnaast zal bij het organiseren van OR-verkiezingen de selectie van verkiesbare en kiesgerechtigden een stuk gecompliceerder worden.

11.5 Wetsvoorstel bedrijfsarts leidend

Het wetsvoorstel wil dat de beoordeling door de verzekeringsarts niet meer leidend is. De RIV-toets zal berusten op een arbeidskundige beoordeling van het re-integratieverslag door een arbeidsdeskundige van het UWV. De arbeidsdeskundige beoordeelt of de werkgever en de werknemer de re-integratie-inspanningen voldoende hebben uitgevoerd die passend zijn bij het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de medewerker. Concreet betekent dit, dat de bedrijfsarts gedurende de 2 jaar de belastbaarheid van de medewerker goed heeft moeten vastleggen. Dat werkgever en medewerker op basis van deze belastbaarheid de juiste stappen hebben genomen. Met als doel medewerker werk te laten hervatten horende bij belastbaarheid.

Heeft de bedrijfsarts dit in voldoende mate gedaan? Dan wordt de WIA aanvraag in behandeling genomen en zal de verzekeringsarts van het UWV de sociaal-medische claimbeoordeling voor het recht hebben op een WIA-uitkering uitvoeren. Is er niet voldoende? Dan volgt er een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting door de werkgever.