



Belastingdienst

Nieuwsbrief Loonheffingen 2022

Uitgave 2

23 november 2021

Nieuwsbrief

Loonheffingen 2022

In deze nieuwsbrief vindt u informatie over de nieuwe regels voor het inhouden en betalen van de loonheffingen vanaf 1 januari 2022. Wij verwijzen hierin naar het 'Handboek Loonheffingen 2021' (hierna: Handboek 2021). U vindt het Handboek 2021 op belastingdienst.nl/loonheffingen.

Het 'Handboek Loonheffingen 2022' zullen we in 2022 zo spoedig mogelijk publiceren.

Tweede uitgave van de nieuwsbrief

In deze 2e uitgave hebben we de informatie aangevuld. Onder 'Nieuws' op belastingdienst.nl/loonheffingen leest u wat de aanvullingen en veranderingen in elke uitgave zijn.

Onderwerpen

In deze nieuwsbrief vindt u informatie over de volgende onderwerpen:

- 1 Renseigneringsverplichting voor administratieplichtigen aangepast vanaf 1 januari 2022
- 2 Gedifferentieerde premie Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof)
- 3 Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk)
- 4 Voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) door private uitvoerders
- 5 Wijzigingen voor de aangifte loonheffingen
 - 5.1 Nieuwe rubrieken voor Arbeidsongeschiktheidsfonds
 - 5.2 Code incidentele inkomstenvermindering
 - 5.3 Arbeidsvoorwaardenbedrag
 - 5.4 Code soort inkomstenverhouding / inkomenscode
 - 5.5 Code aard arbeidsverhouding
 - 5.6 Code reden einde arbeidsovereenkomst
 - 5.7 Nadere toelichting bij gebruik code loonbelastingtabel 999
- 6 Wetsvoorstel aanpassingen afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (S&O)
- 7 Wetsvoorstel wijziging bijtelling auto van de zaak zonder CO2-uitstoot
- 8 Wetsvoorstel verlengen geldigheidsduur gebruikelijkloonregeling voor innovatieve start-ups met één jaar
- 9 Wetsvoorstel gerichte vrijstelling thuiswerkkosten
- 10 AOW-leeftijd in 2022

1 Renseigneringsverplichting voor administratieplichtigen aangepast vanaf 1 januari 2022

In 2018 bleek dat er onvoldoende wettelijke basis was om bij de opgaven van uitbetaalde bedragen aan derden (UBD, voorheen via het IB-47 formulier) ook het burgerservicenummer (bsn) uit te vragen.

De nieuwe renseigneringsverplichting geeft een wettelijke grondslag voor gegevensverstrekking onder vermelding van het bsn.

Werking nieuwe renseigneringsverplichting

De wettelijke verplichting deze gegevens te verstrekken gaat gelden voor twee groepen administratieplichtigen:

1. inhoudingsplichtigen in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 die betalingen doen aan een natuurlijk persoon voor werkzaamheden en diensten die zijn verricht voor de inhoudingsplichtige zelf of een met de inhoudingsplichtige verbonden vennootschap;
2. collectieve beheersorganisaties (cbo's) die namens een groep van rechthebbenden optreden om zonder winstoogmerk vergoedingen voor een auteursrecht of naburig recht te innen en onder die rechthebbenden te verdelen en die een of meer betalingen doen aan een natuurlijk persoon.

De doelstelling van de regeling is om informatie te verkrijgen over betalingen die naar verwachting tot het belastbare resultaat uit overige werkzaamheden zullen behoren. Daarom zijn betalingen voor de volgende werkzaamheden en diensten uitgesloten van de renseigneringsverplichting:

1. de werkzaamheden en diensten die zijn verricht als werknemer, artiest of beroepssporter of lid van een buitenlands gezelschap als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 of als inwoner van een ander land die in de hoedanigheid van artiest, beroepssporter of lid van een gezelschap geen belasting verschuldigd is in Nederland;
2. de werkzaamheden die zijn verricht als vrijwilliger als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964;
3. de werkzaamheden en diensten, waarvoor een factuur is uitgereikt als bedoeld in de Wet op de omzetbelasting 1968 waarop de omzetbelasting is vermeld;
4. de vergoedingen voor een auteursrecht of naburig recht aan erfgerechtigden.

De nieuwe wettelijke renseigneringsverplichting vervangt niet het gehele proces van de huidige uitvraag van uitbetaalde bedragen aan derden. Het bestaande aanleverproces van gegevens – dus zonder uitvraag van het bsn – blijft vooralsnog gehandhaafd voor uitbetalingen die niet onder de nieuw in te voeren renseigneringsverplichting vallen.

De inhoudingsplichtigen en de cbo's die betalingen aan natuurlijke personen doen die niet uitgezonderd zijn, moeten na afloop van het kalenderjaar de volgende gegevens aanleveren bij de Belastingdienst:

- de naam, het adres, het bsn en de geboortedatum van de ontvanger van de betaling;
- de in het kalenderjaar betaalde bedragen inclusief eventuele kostenvergoedingen.

De wijzigingen treden op 1 januari 2022 in werking. De nieuwe gegevensaanlevering zal feitelijk voor het eerst tussen 1 januari 2023 en 31 januari 2023 plaatsvinden omdat de gegevens na afloop van het kalenderjaar uiterlijk op 31 januari 2023 bij de Belastingdienst moeten worden aangeleverd.

De wijze van aanlevering van gegevens en inlichtingen zal digitaal moeten plaatsvinden en wordt nader beschreven in de handleiding 'Gegevensaanlevering van Uitbetaalde Bedragen aan Derden'. Meer informatie en deze handleiding zijn te vinden via belastingdienst.nl/ubd.

2 Gedifferentieerde premie Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof)

Met ingang van 1 januari 2022 wordt de basispremie Aof vervangen door een gedifferentieerde premie Aof. Kleine werkgevers gaan over het premieloon van hun werknemers een lagere gedifferentieerde premie Aof betalen dan overige (middelgrote en grote) werkgevers. Met deze verlaging komt het kabinet kleine werkgevers financieel tegemoet voor de kosten van de loondoorbetaling bij ziekte.

Met ingang van 1 januari 2022 wordt een werkgever als klein aangemerkt als de premieloonsom van de werkgever maximaal 25 maal het gemiddelde premieloon per werknemer per jaar bedraagt.

Let op

Deze definitie van een kleine werkgever gaat per 1 januari 2022 ook gelden voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk). De grens voor een kleine werkgever gaat voor de gedifferentieerde premie Whk dus van 10 naar maximaal 25 maal het gemiddeld premieloon per werknemer per jaar.

Op de mededeling/beschikking voor de gedifferentieerde premie Whk zal de Belastingdienst ook aangeven of een werkgever voor het Aof klein of (middel)groot is.

Het gemiddelde premieloon per werknemer wordt jaarlijks door UWV vastgesteld. Voor de beoordeling of een werkgever als klein moet worden aangemerkt, geldt het premieloon van de werkgever van het jaar t-2. Dit betekent dat voor de premie van het jaar 2022 het premieloon over het jaar 2020 relevant is. Een startende werkgever wordt gedurende de eerste twee jaar altijd aangemerkt als kleine werkgever.

Als een werkgever aangesloten is in meerdere sectoren, dan geldt de beoordeling op kleine of (middel)grote werkgever per bedrijfsonderdeel.

Let op

Als er sprake is van overgang van onderneming, een overgang bij faillissement of als een overheids-werkgever geheel of gedeeltelijk overgaat naar een andere werkgever, wordt (een deel van) de premieplichtige loonsom van de (deels) overdragende werkgever toegerekend aan de verkrijgende werkgever. De overdragende of verkrijgende partij kan daardoor een kleine of juist (middel)grote werkgever worden. Dit leidt voor het kalenderjaar waarin de overgang plaatsvindt niet tot een wijziging van de categorie waarin de werkgever is ingedeeld (klein of (middel)groot). Het opnieuw bepalen van de grootte van een werkgever na overgang van onderneming en in welke categorie een werkgever daardoor valt, vindt dan plaats voor het kalenderjaar volgend op het jaar waarin de overgang heeft plaatsgevonden. Dit geldt niet als de overgang op 1 januari van een kalenderjaar plaatsvindt. In dat geval wordt direct rekening gehouden met de (nieuwe) grootte van de werkgevers.

Over de volgende uitkeringen, toeslagen en loonbetalingen is een werkgever altijd de hoge premie Aof verschuldigd:

- uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen (WAO, WIA, ZW en WW). Dit geldt als de werkgever de uitkering namens UWV aan zijn werknemer betaalt (werkgeversbetaling) of als de werkgever dit doet als eigenrisicodragers;
- WAZO-uitkeringen in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg en aanvullend geboorteverlof;
- toeslagen op grond van de Toeslagenwet;
- het loon uit een WSW-dienstbetrekking;
- wachtgeld op grond van de oude regeling van vóór 2001.

Opslag Wet kinderopvang (Wko)

De opslag voor de Wet kinderopvang (Wko) blijft van toepassing op de gedifferentieerde Aof premie. Bovenop de lage of hoge premie betaalt u dus de opslag voor de Wko. De opslag Wko berekent u over de (gezamenlijke) grondslag van de Aof.

Aangifte loonheffingen

In de aangifte loonheffingen komen 3 afzonderlijke rubrieken voor de aanwas van het premieloon Aof (laag, hoog, uitkering) en 3 rubrieken voor de daarover verschuldigde premie. Voor de opslag Wko komt er een afzonderlijke rubriek.

Let op

In de eerste versie van de nieuwsbrief stond een fout bij de rubrieken van de loonaangifte. Zie onderdeel 5.1 voor het juiste overzicht.

Voorbeeld

Een werknemer ontvangt naast zijn loon uit dienstbetrekking van € 2.000 per maand nog een WIA-uitkering via zijn werkgever van € 1.000 per maand. Deze werkgever kwalificeert als kleine werkgever. De werkgever is over het loon uit dienstbetrekking de lage premie Aof verschuldigd en over de WIA-uitkering de hoge premie Aof. Over de totale grondslag van € 3.000 per maand is de werkgever de premie Wko verschuldigd.

Grondslag lage premie Aof	Loon	€ 2.000	Lage premie Aof
Grondslag hoge premie Aof	Uitkering	€ 1.000	Hoge premie Aof
Grondslag opslag Wko	Totaal	€ 3.000	Opslag Wko

Voorbeeld

Een werknemer ontvangt naast zijn loon uit dienstbetrekking van € 4.000 per maand nog een WIA-uitkering via zijn werkgever van € 1.000 per maand. Deze werkgever kwalificeert als kleine werkgever. De werkgever is over het loon de lage premie Aof verschuldigd en over de WIA-uitkering de hoge premie Aof. Over de totale grondslag van € 5.000 per maand is de werkgever de premie Wko verschuldigd. Het premiumaximum is in dit voorbeeld € 4.500.

Grondslag lage premie Aof (loon)	4.000/5.000 van € 4.500	Lage premie Aof
Grondslag hoge premie Aof (uitkering)	1.000/5.000 van € 4.500	Hoge premie Aof
Grondslag opslag Wko (totaal)	€ 4.500	Opslag Wko

Let op

Voor het jaar 2022 mag u het loon en de uitkering nog in 1 IKV opgeven. Daarbij moet u de grondslag en de bijhorende premie voor het loon en voor de uitkering wel afzonderlijk in de daarvoor geldende rubrieken vermelden.

3 Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk)

De definitie van een kleine werkgever voor de gedifferentieerde premie Whk verandert per 1 januari 2022. De grens voor een kleine werkgever gaat van 10 naar maximaal 25 maal het gemiddeld premieloon per werknemer per jaar. Daarmee is de grens van een kleine werkgever voor de gedifferentieerde premie Whk vanaf 2022 gelijk aan de grens van een kleine werkgever voor de gedifferentieerde premie Aof. Op de mededeling/beschikking voor de gedifferentieerde premie Whk zal de Belastingdienst ook aangeven of een werkgever voor het Aof klein of (middel)groot is.

4 Voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) door private uitvoerders

Private uitvoerders die namens een eigenrisicodrager (ERD) de uitkering op grond van de Ziektewet of de Werkhervattingskas gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan een werknemer betalen, moeten voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw het systeem van het voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) toepassen over de som van loon en uitkering samen. Om dit te kunnen doen heeft de private uitvoerder inzicht nodig in de loonadministratie van de werkgever. Dit is erg bewerkelijk. Om die reden staat de Belastingdienst sinds 2013 reeds toe dat de private uitvoerder het systeem van VCR afzonderlijk toepast over de uitkering. De werkgever/ERD past het systeem van VCR afzonderlijk toe over het loon.

Met ingang van 1 januari 2022 wordt wettelijk geregeld dat als een werkgever daarvoor kiest, de private uitvoerder van een ERD geen rekening meer hoeft te houden met het loon van de werkgever waarvoor de private uitvoerder de ZW of WGA uitvoert. De private uitvoerder kan het systeem van het VCR apart toepassen over de uitkering. De werkgever maakt de keus om de private uitvoerder geen rekening te laten houden met het loon van de werkgever per heel kalenderjaar. Onder private uitvoerder wordt in dit verband ook een derde onderneming verstaan die zich alleen bezighoudt met de uitvoering van het ERD voor één specifieke onderneming of een groep van ondernemingen.

Eigenrisicodrager die de uitkering niet via een private uitvoerder (laten) betalen, maar dit zelf doen, moeten het systeem van het VCR wel blijven toepassen over de som van loon en uitkering. Zij hebben immers het daarvoor benodigde inzicht in de eigen loonadministratie.

5 Wijzigingen voor de aangifte loonheffingen

In 2022 vindt er een aantal wijzigingen plaats van rubrieken in de aangifte loonheffingen.

5.1 Nieuwe rubrieken voor Arbeidsongeschiktheidsfonds

De rubriek 'Basispremie Aof' komt te vervallen. Daar komt voor in de plaats:

- 3 afzonderlijke rubrieken voor de aanwas van het premieloon Aof, namelijk de aanwas van het premieloon Aof laag, de aanwas van het premieloon Aof hoog en de aanwas van het premieloon Aof dat hoort bij een uitkering.
- 3 afzonderlijke rubrieken voor de over het premieloon Aof verschuldigde premies: premie Aof laag, premie Aof hoog en premie Aof uitkering. Voor de opslag Wko komt er een afzonderlijke rubriek (Opslag Wko).

De rubrieken Aof vult u als volgt in:

- Aof laag
In deze rubrieken vult u de grondslagaanwas en premie in, voor zover dat betrekking heeft op loon dat door een zogenoemde 'kleine' werkgever wordt betaald
- Aof hoog
In deze rubrieken vult u de grondslagaanwas en premie in, voor zover dat betrekking heeft op:
 - loon dat door een zogenoemde (middel)grote werkgever wordt betaald, zie ook punt 2.
 - loon voor een zogenoemde WSW-werknemer, zie ook punt 5.4, code aard arbeidsverhouding 21, 22 of 23
- Aof uitkering
In deze rubrieken vult u de grondslagaanwas en premie in, voor zover dat betrekking heeft op:
 - uitkeringen op grond van de WW, ZW, WIA (WGA/IVA), WAO, WAZO en Toeslagenwet. Dit geldt ook als u die uitkering uitbetaalt als eigenrisicodragers of doorbetaalt als werkgeversbetaling.
 - wachtgeld voor zover dat valt onder de oude regeling. Dat is het geval als u de 'Indicatie wachtgeld oude regeling' aanlevert met 'Ja'

Zie ook hiervoor onder punt 2: '2. Gedifferentieerde premie Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof)'.

5.2 Code incidentele inkomstenvermindering

In paragraaf 30.7 van het Handboek loonheffingen vindt u een algemene toelichting op de rubriek 'Code incidentele inkomstenvermindering' van de aangifte loonheffingen.

Op 2 augustus 2022 treedt het wetsvoorstel Wet betaald ouderschapsverlof in werking. 'Betaald ouderschapsverlof' is een tussen de werkgever en werknemer overeengekomen periode van verlof (voor een gedeelte of het geheel van de arbeidstijd), waartegenover (recht op) een uitkering voor betaald ouderschapsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO) staat. Deze regeling geldt voor verzekerde en voor niet-verzekerde werknemers. Hierdoor hebben werknemers gedurende het eerste jaar na de geboorte van hun kind recht op negen weken betaald ouderschapsverlof.

Deze verlofsoort 'Betaald ouderschapsverlof' kunt u vanaf 2 augustus 2022 als incidentele inkomstenvermindering opgeven in de aangifte loonheffingen, naast de huidige regeling 'Aanvullend geboorteverlof'.

Het 'Aanvullend geboorteverlof' bestaat al en is een tussen de werkgever en werknemer overeengekomen periode van (onbetaald) verlof na bevalling van de partner waartegenover (recht op) een uitkering wegens aanvullend geboorteverlof op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO) staat. Tot 2 augustus 2022 geldt dit aanvullend geboorteverlof alleen voor werknemers die verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Vanaf 2 augustus 2022 geldt deze regeling ook voor niet-verzekerde werknemers.

Voor het 'Aanvullend geboorteverlof' gebruikt u in de aangifte loonheffingen van 2021 nog code 'G'.

Code 'G' vervalt per 1 januari 2022.

Vanaf januari 2022 gebruikt u voor beide verlofsoorten (betaald ouderschapsverlof en aanvullend geboorteverlof) code 'K'. Dat staat voor 'Kindverlof'. Als voor een werknemer, waarvoor u in de aangifte van december 2021 nog code 'G' gebruikte, het aanvullend geboorteverlof in januari 2022 doorloopt, gebruikt u in de aangifte van januari dus code 'K'.

5.3 Arbeidsvoorwaardenbedrag

Vanwege de opkomst van diverse vormen van door de werknemer te besteden budgetten, zoals individueel keuzebudget (IKB), persoonlijk keuzebudget (PKB), employee benefit of vergelijkbare benamingen wordt een wijziging doorgevoerd in de aangifte loonheffingen.

Hiervoor treft u vanaf 2022 2 nieuwe rubrieken aan in de aangifte loonheffingen:

- Opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag
- Opname arbeidsvoorwaardenbedrag

Onder dit begrip valt ook wat wij tot en met 2021 bedoelden met 'Extra periode salaris'. In verband hiermee vervallen de twee rubrieken voor de 'Extra periode salaris'.

Definitie arbeidsvoorwaardenbedrag

De term 'arbeidsvoorwaardenbedrag' staat voor een toegekend loonbestanddeel, op grond van de (collectieve) arbeidsovereenkomst van de werknemer, voor zover dat loonbestanddeel is uitgedrukt in geld. Daarbij moet dat loonbestanddeel op enig moment in de toekomst tot voor bij de werknemer belast loon kunnen leiden.

Alle arbeidsvoorwaarden die onder deze definitie vallen, vallen onder het 'arbeidsvoorwaardenbedrag'.

Voorbeelden:

- wat u tot en met 2021 opgeeft als 'extra periodesalaris' (EPS), zoals een recht op een eindejaarsuitkering of een 13e/14e maand. Zie hierna onder 'Extra periode salaris';
- een door de werknemer te besteden keuzebudget. Zie hierna onder 'Keuzebudget'.

Het gaat dus bijvoorbeeld niet om recht op toekomstige verlofuren en ook niet om bijvoorbeeld een budget waaruit een werknemer zich ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend kan laten scholen.

Waarom arbeidsvoorwaardenbedrag?

Deze twee rubrieken zijn voor UWV nodig voor de vaststelling van het dagloon, het maatmaninkomen en voor de inkomstenverrekening (bij een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen). Voor een evenwichtige vaststelling van het dagloon en het maatmaninkomen vermeerderd UWV het loon voor de werknemersverzekeringen (loon SV) in de periode die voorafgaat aan de werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid (de referteperiode) met het bedrag aan 'Opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag' en vermindert UWV het loon met het bedrag aan 'Opname arbeidsvoorwaardenbedrag'. Deze systematiek geldt ook voor de meeste vormen van inkomstenverrekening, maar niet voor de inkomstenverrekening WW: daarbij gaat UWV uit van het uitbetaalde loon voor de werknemersverzekeringen (loon SV) in de zogenoemde referteperiode. Voor de Ziektewet is de referteperiode bijvoorbeeld een jaar voorafgaand aan het ziek worden.

Tot en met 2021 gebruikte UWV hiervoor de rubrieken voor 'Extra periode salaris' (EPS). Dat begrip lichten we hierna toe. Dit volstond niet meer vanwege de opkomst van diverse vormen van door de werknemer te besteden budgetten, hierna 'keuzebudgetten'.

Extra periode salaris

Voor 'Extra periode salaris' treft u tot en met 2021 twee rubrieken aan in de aangifte loonheffingen: 'Extra periode salaris' en 'Opgebouwde recht extra periode salaris'. Deze rubrieken vervallen per 2022. De inhoud daarvan maakt geheel onderdeel uit van de twee nieuwe rubrieken voor het arbeidsvoorwaardenbedrag. Voor de volledigheid leggen wij het begrip 'Extra periode salaris' hieronder uit.

Een 'Extra periode salaris' (EPS) is een recht op loon naast het periodieke loon, zoals een eindejaarsuitkering of een 13e/14e maand. Een EPS is een loonelement dat voldoet aan de volgende voorwaarden:

- is niet afhankelijk van bedrijfsresultaten;
- is niet afhankelijk van kwalitatieve of kwantitatieve prestaties van de werknemer;
- bedraagt een vast bedrag of een bepaald percentage van het loon;
- is bij (collectieve) arbeidsovereenkomst schriftelijk overeengekomen;
- wordt ten minste 1x per jaar uitbetaald;
- wordt naar evenredigheid betaald als de dienstbetrekking maar een gedeelte van het jaar geduurd heeft en er gedurende die periode wel periodieke opbouw (reservering) plaatsvindt.

Wat valt niet onder 'Extra periode salaris'?

Onder dit begrip valt niet:

- vakantiebijslag, toeslag voor onregelmatige diensten, overwerkvergoeding, ontslaguitkering, schadeloosstelling of een andere bijzondere beloning;
- loon dat niet voldoet aan de hiervoor vermelde voorwaarden;
- loon waarvoor een voorwaarde geldt om te worden uitbetaald. Een voorbeeld hiervan is dat de werknemer het loon alleen krijgt als hij op 1 december van dat jaar nog in dienst is.

Keuzebudget

Het gaat bij een keuzebudget om arbeidsvoorwaardenbedragen, die bekend staan onder diverse benamingen, zoals individueel keuzebudget (IKB), persoonlijk keuzebudget (PKB), employee benefit of vergelijkbare benamingen. Doorgaans leidt dit tot een periodieke, regelmatige opbouw van een bedrag aan toekomstig loon. De werknemer kan het opgebouwde bedrag, op zijn verzoek, op enig moment laten uitbetalen of voor een ander doel gebruiken. Ook kan de budget- of arbeidsvoorwaardenregeling bepalen dat de werkgever op enig moment (een deel van) het tegoed uitbetaalt.

Een keuzebudget valt onder het arbeidsvoorwaardenbedrag als:

- dat in de (collectieve) arbeidsvoorwaarden van de werknemer is vastgelegd;
- dat kan leiden tot bij de werknemer belast loon.

Let op

Vakantiebijslag en keuzebudget

In de aangifte loonheffingen blijven de rubrieken 'Vakantiebijslag' en 'Opgebouwde recht vakantiebijslag' bestaan. Als het recht op vakantiebijslag van een werknemer onderdeel is van het keuzebudget, dan vult u deze rubrieken met € 0 in, omdat deze bedragen opgaan in de rubrieken voor het arbeidsvoorwaardenbedrag.

Voor zover het recht op vakantiebijslag afzonderlijk bestaat (naast of zonder een keuzebudget), blijft u de beide rubrieken voor 'Vakantiebijslag' zoals gebruikelijk vullen.

Let op

Afname van (de stand van) het arbeidsvoorwaardenbedrag is niet altijd gelijk aan de 'Opname arbeidsvoorwaardenbedrag'

Het arbeidsvoorwaardenbedrag heeft in uw administratie altijd een 'stand', d.w.z. het cumulatieve bedrag na alle opbouw en afnames. Afname van de stand van het arbeidsvoorwaardenbedrag kan op verschillende manieren, zoals:

1. opnemen van een bedrag ter uitbetaling;
2. afzien of inzetten van een bedrag in ruil voor een (voor de werknemer) belastingvrije vergoeding of verstrekking (zie paragraaf 4.15 *Cafetarieregeling* en paragraaf 10.1 *Hoe werkt de werkkostenregeling?* van het Handboek loonheffingen). Het maakt hierbij niet uit of voor het eindheffingsloon van de werkkostenregeling een gerichte vrijstelling geldt of niet.
3. afzien of inzetten van een bedrag in ruil voor doorbetaald verlof.

Van de afname van situatie 1 geeft u in de rubriek 'Opname arbeidsvoorwaardenbedrag' het bedrag op dat de salarisverwerking ingaat als 'loon in geld'.

In situatie 2 en 3 geeft u het bedrag van de afname niet op in de aangifte loonheffingen.

Aandachtspunten bij het arbeidsvoorwaardenbedrag

1. De gegevens van het arbeidsvoorwaardenbedrag zijn (naast ter bepalen van het dagloon en maatmaninkomen) ook nodig voor de inkomstenverrekening in het kader van uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen. Voor al deze regelingen geldt dat de uitbetaalde bedragen aan arbeidsvoorwaardenbedrag vervangen worden door de opgebouwde bedragen. Dit voorkomt dan dat het betalingsmoment van het arbeidsvoorwaardenbedrag ertoe kan leiden dat er te veel of te weinig inkomsten worden verrekend. Voor de inkomstenverrekening WW geldt dit overigens niet: daarbij wordt uitgegaan van het uitbetaalde loon voor de werknemersverzekeringen.
2. Als er geen sprake is van een arbeidsvoorwaardenbedrag, dan is er geen sprake van opbouw en ook niet van opname. U vult in beide rubrieken € 0 in.
3. Ook in tijdvakken waarin u een arbeidsvoorwaardenbedrag invult, vult u het voor dat tijdvak opgebouwde bedrag in.
4. Als de opbouw plaatsvindt door elk tijdvak een percentage van het salaris in dat tijdvak te nemen, vult u dat bedrag in als opgebouwd bedrag.
5. Als het opbouwbedrag niet of lastig is vast te stellen, omdat het bijvoorbeeld wordt gebaseerd op het laatstverdiende loon of het loon op een peildatum (peildatumsystematiek), moet u als opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag toch een reëel bedrag invullen, alsof er wel een opbouwpercentage van toepassing was.
6. Als het opbouwbedrag per aangiftetijdvak niet of lastig is vast te stellen, omdat bijvoorbeeld de toekenning op één moment in het jaar plaatsvindt, vult u het op dat moment opgebouwde bedrag in. Dit kan gevolgen hebben voor een eventuele uitkering op grond van de werknemersverzekeringen of voor de inkomstenverrekening.
7. U vult de bedragen per aangiftetijdvak in, dus geen cumulatieve bedragen.
8. Als de werknemer het arbeidsvoorwaardenbedrag direct opneemt in een of in elk aangiftetijdvak dan vult u toch in de rubriek 'Opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag' en in de rubriek 'Opname arbeidsvoorwaardenbedrag' het bedrag van de opbouw respectievelijk de opname in, ondanks dat het bedrag van de opbouw dan gelijk is aan het bedrag van de opname.
9. Als de werknemer in een aangiftetijdvak het op te bouwen arbeidsvoorwaardenbedrag deels direct laat uitbetalen en deels aan de stand van het budget laat toevoegen, dan vult u in de rubriek 'Opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag' het totaal in van de som van het aan het budget toegevoegde bedrag en het direct uitbetaalde bedrag. In de rubriek 'Opname arbeidsvoorwaardenbedrag' vult u het uitbetaalde bedrag in. Zie ook voorbeeld 4 hierna.

Voorbeelden

Hierna volgt een aantal voorbeelden:

- Voorbeeld 1 laat zien hoe u het arbeidsvoorwaardenbedrag verwerkt in de aangifte loonheffingen.
- Voorbeeld 2 en voorbeeld 3 laten zien hoe het arbeidsvoorwaardenbedrag van invloed kan zijn op het dagloon.
- Voorbeeld 4 laat zien hoe u het arbeidsvoorwaardenbedrag verwerkt als een werknemer het bedrag van de opbouw deels direct laat uitbetalen.

Voor 'arbeidsvoorwaardenbedrag' hanteren wij de afkorting 'avwb'.

Voorbeeld 1

Dit voorbeeld laat zien hoe u het arbeidsvoorwaardenbedrag verwerkt in de aangifte loonheffingen.

Een werkgever kent een keuzebudgetregeling voor zijn werknemers. Maandelijks vindt opbouw van dit budget plaats van 14% van het loon. Die 14% bestaat uit 8 procentpunten vakantiebijslag, 5 procentpunten eindejaarsuitkering en 1 procentpunt aan (in geldswaarde omgerekend) bovenwettelijk verlof.

Werknemer Q heeft een tijdvakloon van € 1.000. Hij kiest gedurende het jaar voor het volgende:

- in juni neemt Q € 800 op uit het budget om te laten uitbetalen;
- in oktober ruilt Q € 380 van het budget uit voor een vergoeding voor een fiets. De werkgever wijst deze vergoeding aan als eindheffingsloon waarvoor hij de vrije ruimte kan gebruiken.
- in december neemt hij € 500 op uit het budget om te laten uitbetalen.

Dit voorbeeld werkt als volgt uit:

Maand	Loon voor de werknemersverzekeringen (SV-loon)	Opbouw avwb	Opname avwb ¹	Andere afname avwb ²	Stand avwb ²
januari	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 140
februari	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 280
maart	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 420
april	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 560
mei	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 700
juni	€ 1.800	€ 140	€ 800		€ 40
juli	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 180
augustus	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 320
september	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 460
oktober	€ 1.000	€ 140	€ 0	€ 380 ³	€ 220
november	€ 1.000	€ 140	€ 0		€ 360
december	€ 1.500	€ 140	€ 500		€ 0

¹ De 'Opname' in deze kolom leidt voor de werknemer tot belast loon.

² De 'Andere afname' en de stand van het avwb registreert u wel in uw administratie, maar geeft u niet op in de aangifte loonheffingen.

³ Het bedrag van € 380 in oktober is een 'andere afname'. Het is een uitruil voor een voor de werknemer belastingvrije vergoeding/verstrekking waarvoor de werkgever de vrije ruimte kan gebruiken. Het opgebouwde bedrag neemt hierdoor met € 380. Dit is geen 'opname' voor de rubriek 'Opname arbeidsvoorwaardenbedrag'. Voor de werkgever is dit eindheffingsloon onder de werkkostenregeling, zie paragraaf 10.1 *Hoe werkt de werkkostenregeling?* van het Handboek loonheffingen.

Let op

Als het bovenwettelijk verlof wordt vastgelegd in uren en niet in geldswaarde, dan leidt dat voor dit deel van het budget niet tot 'opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag'. Ook niet als de werknemer (later) kan kiezen om de bovenwettelijke vakantie-uren uit te laten betalen.

Voorbeeld 2

Dit voorbeeld laat zien hoe de opbouw en opname arbeidsvoorwaardenbedrag voor bepaling van het dagloon leidt tot een lagere grondslag dan het loon voor de werknemersverzekeringen.

Een werkgever kent een regeling met een 13e maand in december. De regeling voldoet aan de voorwaarden voor een avwb. De werkgever doet maandaangifte.

Werknemer X heeft een tijdvakloon van € 1.000. Voor X betaalt de werkgever in december 2022 het gedurende het jaar 2022 opgebouwde arbeidsvoorwaardenbedrag geheel uit.

X wordt per 1 april 2023 ontslagen na een dienstverband van 5 jaar. De referteperiode is 1 maart 2022 t/m 28 februari 2023.

De opbouw van het arbeidsvoorwaardenbedrag over de maanden januari en februari 2023 betaalt de werkgever tegelijk met het salaris van februari uit. De opbouw over maart tegelijk met het salaris van maart.

Als UWV voor de berekening van het dagloon uit zou gaan van het werkelijke loon voor de werknemersverzekeringen (SV-loon) gedurende de referteperiode dan is het loon te hoog.

In december 2022 wordt namelijk het bedrag aan opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag over het hele jaar 2022 uitbetaald, dus ook dat deel dat opgebouwd is vóór aanvang van de referteperiode.

Dit voorbeeld werkt als volgt uit:

Maand	Loon voor de werknemersverzekeringen (SV-loon)	Opbouw avwb	Opname avwb	Andere afname avwb ¹	Stand avwb ¹
januari '22	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 80
februari	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 160
maart	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 240
april	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 320
mei	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 400
juni	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 480
juli	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 560
augustus	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 640
september	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 720
oktober	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 800
november	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 880
december	€ 1.960	€ 80	€ 960	€ 0	€ 0
januari '23	€ 1.000	€ 80	€ 0	€ 0	€ 80
februari	€ 1.160	€ 80	€ 160	€ 0	€ 0
maart	€ 1.080	€ 80	€ 80	€ 0	€ 0

¹ De 'Andere afname' en de stand van het avwb registreert u wel in uw administratie, maar geeft u niet op in de aangifte loonheffingen.

UWV berekent het dagloon over de referteperiode als volgt:

- het loon voor de werknemersverzekeringen van maart 2022 t/m februari 2023: € 13.120
- bij: de opgebouwde bedragen: € 960
- af: de opgenomen bedragen: € 1.120

Grondslag voor het berekenen van het dagloon is dan € 12.960.

De grondslag komt dan overeen met het salaris van 12 maanden.

Voorbeeld 3

Dit voorbeeld laat zien hoe de opbouw en opname arbeidsvoorwaardenbedrag voor bepaling dagloon tot een hogere grondslag leidt dan het loon voor de werknemersverzekeringen.

Een werkgever kent een regeling met een arbeidsvoorwaardenbedrag. De werkgever doet maandaangifte.

Het dienstverband van werknemer Y vangt aan op 1 september 2022. Hij heeft een tijdvakloon van € 1.000.

Voor werknemer Y betaalt de werkgever in december 2022 het vanaf september opgebouwde arbeidsvoorwaardenbedrag geheel uit.

Y wordt ziek per 16 maart 2023. De referteperiode is 1 september 2022 t/m 31 januari 2023. In de referteperiode heeft de werkgever aan de werknemer alleen het arbeidsvoorwaardenbedrag over september tot en met december 2022 betaald. De betaling van het arbeidsvoorwaardenbedrag over de maand januari 2023 ligt in de toekomst (ná het einde van de genoemde referteperiode).

Als UWV voor de berekening van het dagloon voor de Ziektewet uit zou gaan van het werkelijke loon voor de werknemersverzekeringen (SV-loon) gedurende de referteperiode dan is het loon te laag.

Het opgebouwde bedrag van januari en februari zit namelijk (nog) niet in het loon voor de werknemersverzekeringen. Daarom moet UWV de opbouw over januari en februari in de berekening van het dagloon meenemen.

Dit voorbeeld werkt als volgt uit:

Maand	Loon voor de werknemersverzekeringen (SV-loon)	Opbouw avwb	Opname avwb ¹	Andere afname avwb ²	Stand avwb ²
september	€ 1.000	€ 80	€ 0		€ 80
oktober	€ 1.000	€ 80	€ 0		€ 160
november	€ 1.000	€ 80	€ 0		€ 240
december	€ 1.320	€ 80	€ 320		€ 0
januari	€ 1.000	€ 80	€ 0		€ 80
februari e.v. 3	p.m.				

¹ De 'Opname' in deze kolom leidt voor de werknemer tot belast loon.

² De 'Andere afname' en de stand van het avwb registreert u wel in uw administratie, maar geeft u niet op in de aangifte loonheffingen.

³ Omdat de referteperiode loopt tot en met januari is het loon van februari en verder niet relevant voor dit voorbeeld.

UWV berekent het dagloon voor de ZW over de referteperiode als volgt:

- het loon voor de werknemersverzekeringen van september t/m januari: € 5.320
- bij: de opgebouwde bedragen: € 400
- af: het opgenomen bedrag: € 320

Grondslag voor het berekenen van het dagloon is dan een referteloan van € 5.400.

Voorbeeld 4

Dit voorbeeld laat zien hoe u het avwb moet verwerken als het bedrag aan opbouw deels direct wordt uitbetaald (zie punt 9 van de aandachtspunten).

Een werkgever kent een regeling met een arbeidsvoorwaardenbedrag. De werkgever doet maandaangifte.

Werknemer Z heeft een tijdvakloon van € 1.000. Z wordt werkloos per 16 februari 2023. De referteperiode voor het WW-dagloon is 1 januari 2022 t/m 31 december 2022. In deze periode bouwt Z iedere maand € 80 aan arbeidsvoorwaardenbedrag op. Daarvan wordt € 30 direct uitbetaald en € 50 toegevoegd aan het op enig moment uit te betalen arbeidsvoorwaardenbedrag. In december neemt Z ook het resterende opgebouwde bedrag van $12 \times € 50 = € 600$ op. Een deel ervan (€ 300) zet hij in voor het kopen van een fiets in een cafetariaregeling. De andere helft laat hij uitbetalen.

Dit voorbeeld werkt als volgt uit:

Maand	Loon voor de werknemersverzekeringen (SV-loon)	Opbouw avwb	Opname avwb ¹	Andere afname avwb ²	Stand avwb ²
januari	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 50
februari	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 100
maart	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 150
april	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 200
mei	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 250
juni	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 300
juli	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 350
augustus	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 400
september	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 450
oktober	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 500
november	€ 1.030	€ 80	€ 30		€ 550
december	€ 1.330	€ 80	€ 330	€ 300 ³	€ 0

¹ De 'Opname' in deze kolom leidt voor de werknemer tot belast loon.

² De 'Andere afname' en de stand van het avwb registreert u wel in uw administratie, maar geeft u niet op in de aangifte loonheffingen.

³ Het bedrag van € 300 in december is een 'andere afname'. Het is een uitruil voor een voor de werknemer belastingvrije vergoeding/verstrekking waarvoor de werkgever de vrije ruimte kan gebruiken. Hierdoor neemt het opgebouwde bedrag af met € 300. Dit is geen 'opname' voor de rubriek 'Opname arbeidsvoorwaardenbedrag'. Voor de werkgever is dit eindheffingsloon onder de werkkostenregeling, zie paragraaf 10.1 *Hoe werkt de werkkostenregeling?* van het Handboek loonheffingen.

Als UWV het dagloon voor de ZW zou moeten berekenen en de referteperiode is 1 januari tot en met 31 december, dan geschiedt dat als volgt:

- het loon voor de werknemersverzekeringen van januari t/m december: € 12.660
- bij: de opgebouwde bedragen: € 960
- af: het opgenomen bedrag: € 660

Grondslag voor het berekenen van het dagloon is dan een referteloan van € 12.960.

5.4 Code soort inkomstenverhouding / inkomenscode

In paragraaf 30.12 van het Handboek loonheffingen vindt u een algemene toelichting op de rubriek 'Code soort inkomstenverhouding / inkomenscode' van de aangifte loonheffingen.

Code 35 (Vervolguitering in het kader van de Nieuwe Werkloosheidswet (nWW)) vervalt omdat dat soort uitkeringen niet meer voorkomen.

Code 54 (Opname levenslooptegood) vervalt omdat in 2021 ook het overgangsrecht inzake de levensloopregeling is vervallen.

5.5 Code aard arbeidsverhouding

In paragraaf 30.13 van het Handboek loonheffingen vindt u een algemene toelichting op de rubriek 'Code incidentele inkomstenvermindering' van de aangifte loonheffingen.

In 2021 kent u code aard arbeidsverhouding 10 voor de WSW-werknemer. Deze code komt per 2022 te vervallen. Daar komen 4 nieuwe codes voor in de plaats, namelijk:

- code 21: WSW beschermt werk
- code 22: WSW detachering bij reguliere werkgever
- code 23: WSW begeleidt werk
- code 24: Participatiewet beschermt werk

Codes 21 t/m 24 zijn nodig zodat onder andere UWV beter het recht op loonkostenvoordeel banenafpraak voor de werkgever kan bepalen. Een werkgever kan alleen in geval van code 23 daar recht op hebben. Voor codes 21, 22 en 24 geldt namelijk geen recht op dit loonkostenvoordeel. Code 22 is ook nodig vooruitlopend op de invoering van het wetsvoorstel Wet Banenafpraak. Na invoering daarvan kan een werkgever ook bij code 22 mogelijk recht hebben op een loonkostenvoordeel.

5.6 Code reden einde arbeidsovereenkomst

In 2021 kent u code reden einde arbeidsovereenkomst 02: Opzegging door de werkgever met toestemming van UWV. Deze code komt per 2022 te vervallen. Daar komen 2 nieuwe codes voor in de plaats, namelijk:

- code 05: Opzegging door de werkgever wegens langdurige arbeidsongeschiktheid met toestemming van UWV
- code 06: Opzegging door de werkgever wegens bedrijfseconomische redenen met toestemming van UWV

Als u in 2021 (of eerder) een arbeidsovereenkomst beëindigt hebt met code 02 en u doet daarvoor in 2022 een nabetaling, dan moet u in 2022 de juiste code 05 of 06 opgeven.

5.7 Nadere toelichting bij gebruik code loonbelastingtabel 999

In paragraaf 30.14 van het Handboek loonheffingen vindt u een algemene toelichting op de rubriek 'Code loonbelastingtabel' van de aangifte loonheffingen. Eén van de codes is code 999: Geen tabel toegepast. In de praktijk is gebleken dat deze code soms ten onrechte wel of juist niet wordt toegepast. Juiste toepassing van deze code is vooral belangrijk voor de vooraf ingevulde aangifte inkomstenbelasting.

Wel code 999

U gebruikt code 999 als er geen tabel is toegepast. Dat doet zich voor in situaties zoals:

- De werknemer wel is verzekerd voor de werknemersverzekeringen maar niet belastingplichtig (LB) en ook niet premieplichtig voor de volksverzekeringen (PH), voorbeelden:
 - bij de doorbetaaldloonregeling.
Werknemer is verzekerd in de werk-bv en is daardoor werknemer voor de werknemersverzekeringen. De werk-bv moet premies werknemersverzekeringen op aangifte betalen. De werk-bv is niet inhoudingsplichtig voor de LB en PH. M.a.w.: de werknemer komt wel voor in de aangifte loonheffingen van de werk-bv, maar er is geen tabel toegepast, dus code 999. In de holding is er wel inhoudingsplicht voor de LB/PH.
 - een wel in Nederland verzekerde werknemer die op grond van internationaal recht in Nederland geen loonbelasting is verschuldigd.
Hij is geen werknemer voor de loonbelasting, dus is er geen inhoudingsplicht, ook niet voor de PH. De werkgever moet wel op aangifte premies werknemersverzekeringen betalen, want de werknemer is wel werknemer voor de werknemersverzekeringen.

Let op

In deze situatie mag de werkgever wel - op verzoek van de werknemer - vrijwillig premie PH inhouden met de herleidingstabel (want de werknemer is via zijn aangifte inkomstenbelasting namelijk wel premie PH over dat loon verschuldigd).

- Er is in een aangiftetijdvak geen loon, maar de dienstbetrekking (inkomstenverhouding) blijft bestaan, zoals een periode van onbetaald verlof of bij een nul-urencontract, zonder oproep. De inkomstenverhouding moet wel worden opgegeven (als € 0-ikv), omdat de dienstbetrekking nog voortduurt. Er is geen loon, dus er is ook geen tabel toegepast. Code 999 is van toepassing.
In de praktijk blijkt dat er bij situaties van tijdelijk geen loon, waarbij de dienstbetrekking in stand blijft en de inkomstenverhouding moet worden opgegeven, toch de reguliere tabelcode wordt opgeven. Het ontmoet vooralsnog geen bezwaar als u in deze situatie de reguliere tabelcode blijft hanteren.

Let op

Als er in deze situaties nog wel sprake is van bijvoorbeeld privégebruik auto is er sprake van loon waarop de reguliere tijdvaktabel van toepassing blijft.

- Er is sprake van een afwijkend tarief zoals bij een ruling.
- Er is sprake van loon dat is vrijgesteld, zoals bij bepaalde pensioenen van priesters.

Niet code 999

U gebruikt tabelcode 999 *niet* in situaties zoals:

- Er is sprake van een 53e week, waarbij u in de 13e periode 5 weken verloont. U gebruikt dan een herleiding van de week- of de vierwekentabel. U geeft dan de code op van de week- of vierwekentabel.
- De werknemer vraagt om een (vrijwillig) hogere inhouding dan de tabel aangeeft. U geeft de tabelcode op van de tabel die van toepassing zou zijn geweest zonder vrijwillig hogere inhouding.
- Er is sprake van rentevoordeel van een personeelslening van ex-werknemers. Afhankelijk van de situatie gebruikt u de tijdvaktabel of de tabel voor bijzondere beloningen.

6 Wetsvoorstel aanpassingen afdrachtvermindering spur- en ontwikkelingswerk (S&O)

Het kabinet stelt voor de afdrachtvermindering S&O per 2022 te verduidelijken en te vereenvoudigen. Voor 2022 zijn de volgende wijzigingen in de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA) voorgesteld.

1. Tijdvakken van afgegeven S&O-verklaringen mogen elkaar overlappen

Per 1 januari 2022 geldt dat u ook een nieuwe S&O-aanvraag in kunt dienen, die betrekking heeft op een periode die al (deels) betrokken is in een eerdere S&O-verklaring. U kunt dus als u een idee heeft voor een nieuw S&O-project direct een aanvraag doen met de eerste dag van de eerstvolgende maand als startdatum. Volgens de huidige regels kunnen nieuwe projecten pas worden aangevraagd voor een periode die start als de periode van de eerdere S&O-verklaring is verstreken. Met deze mogelijkheid tot overlappende S&O-verklaringen bent u flexibeler. Wel blijft het maximum van 4 aanvragen per kalenderjaar gelden. De perioden moeten minimaal 3 en mogen maximaal 12 kalendermaanden beslaan.

2. Mededeling eenvoudiger

De mededeling die u aan het eind van het jaar aan RVO doorgeeft wordt eenvoudiger, omdat u geen onderscheid meer hoeft te maken tussen uren, kosten en uitgaven die betrekking hebben op de verschillende S&O-verklaringen. U kunt voortaan voor de uren, kosten en uitgaven één jaartotaal aangegeven.

Alle uren, kosten en uitgaven, die na de aanvraag daadwerkelijk gemaakt zijn kunt u meenemen zolang ze het totaal van de aangevraagde uren, kosten en uitgaven dat in de verschillende S&O-verklaringen is toegekend, niet overschrijden. Daarbij blijft gelden dat alleen uren, kosten en uitgaven in aanmerking mogen worden genomen die zijn gerealiseerd nadat deze zijn aangevraagd. Het moet immers om voorgenomen S&O-werk gaan.

3. Zelf bepalen welk deel van de S&O-afdrachtvermindering u in mindering brengt

U kunt voor elk aangiftetijdvak waarop een S&O-verklaring betrekking heeft, een door uzelf te bepalen deel van het aan u toegekende bedrag aan S&O-afdrachtvermindering in mindering brengen. Het bedrag dat u in mindering mag brengen is gemaximeerd op de door u in dat aangiftetijdvak verschuldigde loonheffing en mag niet al in een eerder aangiftetijdvak in aanmerking zijn genomen.

7 Wetsvoorstel wijziging bijtelling auto van de zaak zonder CO₂-uitstoot

Voor auto's zonder CO₂-uitstoot geldt een korting op het bijtellingtarief van 22%. Het kabinet stelt voor om de korting op de bijtelling met ingang van 1 januari 2022 te verlagen met 6%-punt. Dan wordt de bijtelling 16%. Er wordt daarnaast voorgesteld om met ingang van 1 januari 2022 de zogenoemde cap te verlagen van € 40.000 naar € 35.000. De cap is het maximale deel van de cataloguswaarde waarop de korting van toepassing is. Door deze wijzigingen bedraagt de korting voor de auto van de zaak zonder CO₂-uitstoot in 2022 derhalve maximaal € 2.100. Het is de bedoeling om in 2023 de cap verder te verlagen tot € 30.000. De cap geldt niet voor waterstofauto's en auto's met geïntegreerde zonnepanelen.

8 Wetsvoorstel verlengen geldigheidsduur gebruikelijkloonregeling voor innovatieve start-ups met één jaar

Het belastbare loon van aanmerkelijkbelanghouders die werken voor innovatieve start-ups mag voor de toepassing van de gebruikelijkloonregeling worden vastgesteld op het wettelijk minimumloon. Deze regeling vervalt met ingang van 1 januari 2022, tenzij de regeling voor die datum positief wordt geëvalueerd. Het kabinet stelt voor om de vervaldatum van de regeling eenmalig met een jaar op te schuiven naar 1 januari 2023 omdat de evaluatie nog niet is afgerond.

9 Wetsvoorstel gerichte vrijstelling thuiswerkkosten

Het kabinet stelt een gerichte vrijstelling voor die het mogelijk maakt een onbelaste vergoeding te geven voor de extra kosten die een werknemer maakt door het thuiswerken. Deze gerichte vrijstelling komt naast de al bestaande gerichte vrijstellingen voor het onbelast vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen van, onder andere, noodzakelijke gereedschappen, ICT-middelen en arbovoorzieningen.

De gerichte vrijstelling bedraagt € 2 per thuisgewerkte dag. Dit bedrag is bedoeld voor de extra kosten voor water- en elektriciteitsgebruik, verwarming, koffie, thee en toilet papier en is gebaseerd op onderzoek verricht door het Nibud. U kunt de vrijstelling ook toepassen als een werknemer slechts een deel van de dag thuiswerkt.

Voor deze gerichte vrijstelling geldt de 128-dagenregeling. Dit wil zeggen dat in geval uw werknemer 128 dagen thuiswerkt, u uw werknemer een vaste onbelaste vergoeding voor thuiswerkkosten mag geven alsof de werknemer 214 dagen per kalenderjaar thuis werkt.

U mag voor eenzelfde werkdag niet tegelijkertijd de vrijstelling voor een vergoeding van thuiswerkkosten en de vrijstelling voor een vergoeding van reiskosten voor het woon-werkverkeer naar de vaste werkplek toepassen. Dit is wel mogelijk als de werknemer op een dag deels thuiswerkt en een zakelijke reis niet zijnde woon-werkverkeer (dienstreis) maakt. Van een vaste plaats van werkzaamheden is in ieder geval sprake als een werknemer op kalenderjaarbasis meer dan 40 dagen naar de betreffende plek reist, ongeacht de datum van indiensttreding, het aantal contracturen en de lengte van het verblijf. Er kan sprake zijn van meerdere vaste werkplekken.

De tussen u en uw werknemer gemaakt afspraken over het aantal thuiswerkdagen kunnen de basis vormen voor de vaststelling van de door u onbelast te vergoeden kosten voor zowel de reizen voor woon-werkverkeer als het thuiswerken door de werknemer. Een incidentele afwijking hiervan hoeft niet te leiden tot een aanpassing van de vergoeding.

Voorbeeld 1

Anton werkt 5 dagen per week. Hij werkt 2 dagen thuis en gaat 3 dagen naar kantoor (enkele reisafstand 20 km.)

Reiskostenvergoeding per maand: $3/5 \times 214 \text{ dagen} = 129 \text{ dagen}$; $129 \text{ dagen} \times (40 \text{ km.} \times \text{€ } 0,19) / 12 = \text{€ } 82$ (afgerond)

Thuiswerkkostenvergoeding per maand: $2/5 \times 214 \text{ dagen} = 86 \text{ dagen}$; $(86 \text{ dagen} \times \text{€ } 2) / 12 = \text{€ } 14$ (afgerond)

Voorbeeld 2

Bouchra werkt 4 dagen per week. Zij werkt 2 dagen thuis en 2 dagen op kantoor (enkele reisafstand 12 km.)

Reiskostenvergoeding per maand: $2/5 \times 214 \text{ dagen} = 86 \text{ dagen}$; $86 \text{ dagen} \times (24 \text{ km.} \times \text{€ } 0,19) / 12 = \text{€ } 33$

Thuiswerkkostenvergoeding per maand: $2/5 \times 214 \text{ dagen} = 86 \text{ dagen}$; $(86 \text{ dagen} \times \text{€ } 2) / 12 = \text{€ } 14$

10 AOW-leeftijd in 2022

In 2022 wordt de AOW-leeftijd met 3 maanden verhoogd naar 66 jaar en 7 maanden.

