



Belastingdienst

Nieuwsbrief Loonheffingen 2022

Uitgave 3
2 februari 2022

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'. U vindt het Handboek 2021 op belastingdienst.nl/loonheffingen. Het 'Handboek Loonheffingen 2022' zullen we in 2022 zo spoedig mogelijk publiceren.

Derde uitgave van de nieuwsbrief

In deze 3e 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) (wijziging)
- 3 Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) (wijziging)
- 4 Voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) door private uitvoerders (aanvulling)
- 5 Wijzigingen voor de aangifte loonheffingen
 - 5.1 Nieuwe rubrieken voor Arbeidsongeschiktheidsfonds (wijziging)
 - 5.2 Code incidentele inkomstenvermindering
 - 5.3 Arbeidsvoorwaardenbedrag (aanvulling en wijziging)
 - 5.4 Code soort inkomstenverhouding/inkomenscode
 - 5.5 Code aard arbeidsverhouding (wijziging)
 - 5.6 Code reden einde arbeidsovereenkomst
 - 5.7 Nadere toelichting bij gebruik code loonbelastingtabel 999
- 6 Aanpassingen afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (S&O) (wijziging)
- 7 Wijziging bijtelling auto van de zaak zonder CO2-uitstoot (aanvulling)
- 8 Verlengen geldigheidsduur gebruikelijkloonregeling voor innovatieve start-ups met één jaar
- 9 Gerichte vrijstelling thuiswerkkosten (aanvulling)
- 10 AOW-leeftijd in 2022
- 11 Coronacrisis: maatregelen voor de loonheffingen
- 12 Verduidelijking gerichte vrijstelling arbovoorzieningen
- 13 Reikwijdte arresten terugwerkende kracht sectorindeling
- 14 Brexit: Wet langdurige zorg blijft onder HSO vallen

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 geldt 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 winst oogmerk 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 zijn op 1 januari 2022 in werking getreden. 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 is de basispremie Aof vervangen door een gedifferentieerde premie Aof. Kleine werkgevers betalen over het premieloon van hun werknemers een lagere gedifferentieerde premie Aof 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 geldt per 1 januari 2022 ook voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk). De grens voor een kleine werkgever gaat voor de gedifferentieerde premie Whk dus van 10 naar 25 maal het gemiddeld premieloon per werknemer per jaar. Op de mededeling/beschikking voor de gedifferentieerde premie Whk geeft de Belastingdienst ook aan 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 aangemerkt als kleine werkgever, tenzij de werkgever is gestart als verkrijgende werkgever na een overgang van onderneming (zie hierna).

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 is per 1 januari 2022 veranderd. De grens voor een kleine werkgever is van 10 naar 25 maal het gemiddeld premieloon per werknemer per jaar gegaan. 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 geeft de Belastingdienst ook aan 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 is 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.

Eigenrisicodragers 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.

Let op

Voor het jaar 2022 geldt dat de werkgever uiterlijk 28 februari 2022 deze keuze moet doorgeven aan de Belastingdienst.

De werkgever kan dit doen door een brief te sturen naar zijn belastingkantoor of door een e-mail te sturen naar zijn contactpersoon bij zijn belastingkantoor. Zet in de brief of e-mail in ieder geval:

- uw fiscaal nummer (RSIN)
- of u eigenrisicodrager bent voor de ZW, voor de WGA of voor beide
- dat u de uitkering of uitkeringen via een private uitvoerder laat uitbetalen
- dat u ervoor kiest om de private uitvoerder het VCR-systeem apart te laten toepassen
- uw loonheffingsubnummer waarop de private uitvoerder de betaling van de uitkeringen namens u doet

Let op

De keuze voor het apart toepassen van het systeem van het VCR kan betekenen dat u als werkgever meer premie verschuldigd wordt dan zonder deze keuze. Dit is het geval als een werknemer met het totaal van het loon en de uitkering boven het premiemaximum uitkomt. Door de keuze voor het apart toepassen van het systeem van het VCR berekent u en de private uitvoerder immers apart van elkaar de verschuldigde premies tot het premiemaximum. Dat is ook de reden dat de werkgever deze keuze aan de Belastingdienst kenbaar moet maken.

5 Wijzigingen voor de aangifte loonheffingen

In 2022 heeft een aantal wijzigingen plaatsgevonden van rubrieken in de aangifte loonheffingen.

5.1 Nieuwe rubrieken voor Arbeidsongeschiktheidsfonds

De rubriek 'Basispremie Aof' is vervallen. Daar zijn voor in de plaats gekomen:

- 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 5.5, code aard arbeidsverhouding 21 of 22

Let op

Werknemers met code aard arbeidsverhouding 23 vallen hier niet onder.

- 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 eigenrisicodrager 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 voor meer informatie over de gedifferentieerde premie Aof punt 2.

5.2 Code incidentele inkomstenvermindering

In paragraaf 30.7 van het Handboek Loonheffingen 2021 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 op moest geven 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.

Let op

In uitgave 1 van de Nieuwsbrief gaven wij aan dat reserveringen voor uitzendkrachten op grond van de CAO voor uitzendkrachten, onder dit begrip vallen. Voor het jaar 2022 hoeft u hiermee nog geen rekening te houden. Als u dat in 2021 al wel deed, mag u dat in 2022 blijven doen.

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 referentieperiode) 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 referentieperiode. Voor de ZW is de referentieperiode 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 opkomt 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;
- er bestaat een onvoorwaardelijk recht op het salaris.

Wat valt niet onder 'Extra periode salaris'?

Onder dit begrip valt niet:

- vakantiebijslag, toeslag voor onregelmatige diensten, overwerkvergoeding, ontsluitkering, schadeloosstelling;
- (bijzonder) loon dat niet voldoet aan de hiervoor vermelde voorwaarden;
- loon waarvoor een voorwaarde geldt om te worden uitbetaald.

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 de beide rubrieken voor vakantiebijslag 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 2021). 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. Zie de boeking in december bij voorbeeld 1 en voorbeeld 2 hierna.
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 2021.

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 UWW 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.

UWW 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 ZW 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 referteloon 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 2021.

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 2021 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 levenslooptegoed) 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 2021 vindt u een algemene toelichting op de rubriek 'Code aard arbeidsverhouding' van de aangifte loonheffingen.

In 2021 kende u code aard arbeidsverhouding 10 voor de WSW-werknemer. Deze code is per 2022 vervallen. Daar zijn 4 nieuwe codes voor in de plaats gekomen, namelijk:

- code 21: WSW beschut werk
Deze code geldt voor de werknemer die in beschut werk op een WSW-werkplek werkzaam is. Het gaat hierbij om een werkplek als bedoeld in artikel 2 van de WSW.
- code 22: WSW detachering bij reguliere werkgever
Deze code geldt voor de werknemer die in beschut werk werkzaam is en van daaruit gedetacheerd wordt bij een andere werkgever. Het gaat hierbij om een werkplek als bedoeld in artikel 2 van de WSW.
- code 23: WSW begeleid werk
Deze code geldt voor de werknemer die in een reguliere dienstbetrekking met begeleiding op de werkplek werkzaam is. Het gaat hierbij om een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 7 van de WSW.
- code 24: Participatiewet beschut werk
Deze code geldt voor de werknemer die in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden werkzaam is. Het gaat hierbij om aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet.

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 beëindigd 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 2021 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 Aanpassingen afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (S&O)

De afdrachtvermindering S&O is per 1 januari 2022 verduidelijkt en vereenvoudigd. Het gaat hierbij om de volgende wijzigingen.

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 ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen, vermeerderd met het bedrag van de eindheffingen en mag niet al in een eerder aangiftetijdvak in aanmerking zijn genomen.

7 Wijziging bijtelling auto van de zaak zonder CO₂-uitstoot

Voor auto's zonder CO₂-uitstoot geldt een korting op het algemene bijtellingstarief van 22%. De korting op de bijtelling is met ingang van 1 januari 2022 verlaagd naar 6%-punt. Daarmee wordt de bijtelling 16%. Met ingang van 1 januari 2022 is de zogenoemde cap verlaagd 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. Voor deze auto's is de bijtelling dus 16% over de gehele catalogusprijs.

8 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 zou met ingang van 1 januari 2022 vervallen, tenzij de regeling voor die datum positief zou worden geëvalueerd. Het kabinet heeft de vervaldatum van de regeling eenmalig met een jaar opgeschoven naar 1 januari 2023 omdat de evaluatie nog niet is afgerond.

9 Gerichte vrijstelling thuiswerkkosten

Vanaf 2022 geldt een nieuwe gerichte vrijstelling voor extra kosten die verbonden zijn aan 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.

U mag voor eenzelfde werkdag niet tegelijkertijd de vrijstelling voor thuiswerkkosten en de vrijstelling voor reizen naar een vaste plaats van werkzaamheden toepassen. Dit is wel mogelijk als de werknemer op een dag deels thuiswerkt en een zakelijke reis niet zijnde woon-werkverkeer (dienstreis) maakt. Er is in ieder geval sprake van een vaste plaats van werkzaamheden als een werknemer meer dan 40 dagen per kalenderjaar op dezelfde plek werkt.

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. Dat volgt uit 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. In de volgende situaties moet u het aantal werkdagen (214) en thuiswerkdagen (128) naar evenredigheid toepassen:

- Uw werknemer werkt op minder dan 5 dagen per week thuis.
 - De dienstbetrekking begint of eindigt in de loop van het kalenderjaar.
- In de volgende situaties dient u de vergoeding tijdsgelang te herrekenen:
- U start of stopt gedurende het kalenderjaar met de vergoeding.
 - De grondslag voor de berekening van de vergoeding wijzigt in het kalenderjaar.

Als de werknemer de beschikking heeft over een OV-chipkaart, OV-abonnement, auto of fiets van de zaak of ander vervoer vanwege de werkgever en hier daadwerkelijk gebruik van maakt voor een reis naar een vaste plaats van werkzaamheden, is samenloop met de gerichte vrijstelling voor thuiswerkkosten voor die dagen niet mogelijk.

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: $3/5 \times 214$ dagen = 129 dagen;

129 dagen \times (40 km. \times € 0,19) / 12 = € 81,70

Thuiswerkkostenvergoeding per maand: $2/5 \times 214$ dagen = 86 dagen; $(86 \text{ dagen} \times € 2) / 12 = € 14,33$

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: $2/5 \times 214$ dagen = 86 dagen;

86 dagen \times (24 km. \times € 0,19) / 12 = € 32,68

Thuiswerkkostenvergoeding per maand: $2/5 \times 214$ dagen = 86 dagen; $(86 \text{ dagen} \times € 2) / 12 = € 14,33$

10 AOW-leeftijd in 2022

Per 1 januari 2022 is de AOW-leeftijd met 3 maanden verhoogd naar 66 jaar en 7 maanden.

11 Coronacrisis: maatregelen voor de loonheffingen

In de afgelopen tijd heeft het kabinet extra fiscale maatregelen getroffen vanwege de coronacrisis. In verschillende besluiten heeft de staatssecretaris daar uitvoering aan gegeven door middel van concrete goedkeuringen. In aanvullende verdragsovereenkomsten met België en Duitsland zijn afspraken gemaakt over de interpretatie en toepassing van de verdragsbepalingen bij bepaling van de fiscale situatie van grensarbeiders.

De diverse maatregelen hadden een tijdelijk karakter. Door de oplopende coronabesmettingen in het vierde kwartaal van 2021 zijn verschillende maatregelen verlengd. Hieronder een opsomming.

Verlengd tot en met 31 maart 2022

- Uitstel van betaling van belastingen in verband met de coronacrisis.
- Indien aan ondernemers in verband met de coronacrisis bijzonder uitstel is verleend, worden betalingsverzuimboeten geacht niet te zijn opgelegd en door de ontvanger vernietigd. Bij naheffingsaanslagen worden de betalingsverzuimboeten vernietigd indien er bijzonder uitstel kan worden verleend en de naheffingsaanslag binnen de betalingstermijn volledig is betaald.
- Akkoord met België. Gedwongen thuiswerkdagen van grensarbeiders mogen, onder voorwaarden, worden aangemerkt als werkdagen in de staat waar die werkzaamheden zonder de coronamaatregelen zouden zijn verricht.
- Akkoord met Duitsland. Gedwongen thuiswerkdagen van grensarbeiders mogen, onder voorwaarden, worden aangemerkt als werkdagen in de staat waar die werkzaamheden zonder de coronamaatregelen zouden zijn verricht.

Verlengd tot en met 30 juni 2022

- Afspraak met de andere lidstaten van de Europese Unie ('EU-landen'). Waar iemand sociaal verzekerd is, wijzigt niet door de thuiswerkmaatregelen.

De actuele stand van zaken kunt u vinden op belastingdienst.nl.

12 Verduidelijking gerichte vrijstelling arbovoorzieningen

Met ingang van 1 januari 2022 is de gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen gewijzigd, waarmee wordt verduidelijkt dat alleen voorzieningen die direct samenhangen met de verplichtingen van de werkgever zijn vrijgesteld. Arbovoorzieningen zijn alleen gericht vrijgesteld indien ze aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De voorzieningen vloeien rechtstreeks voort uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer.
- De werknemer gebruikt of verbruikt de voorzieningen op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) of op een plaats waar u uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet.
- U brengt geen kosten ten laste van de werknemer. Oftewel de werknemer mag geen eigen bijdrage betalen voor de voorzieningen. Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

Het gaat bijvoorbeeld om de volgende arbovoorzieningen:

- een veiligheidsbril met geslepen glazen voor een laborant of lasser
- een zonnebril voor een chauffeur of piloot
- een ergonomisch verantwoorde bureaustoel
- een voetenbankje bij beeldschermwerk
- een beeldschermbril
- speciale isolerende of beschermende kleding (zie paragraaf 22.2.4 van het Handboek Loonheffingen 2021 voor meer informatie over (werk)kleding en uniformen)
- een verplichte medische keuring
- een aanstellingskeuring
- een EHBO-cursus Dit geldt ook voor herhalingscursussen en bijscholing in verband met het EHBO-diploma. Krijgt de werknemer met een EHBO-diploma hiervoor een toeslag, dan is deze toeslag wel als loon belast.

Als uw werknemer een luxere, even veilige, uitvoering van dezelfde voorziening of upgrade van een arbovoorziening wenst (een duurder montuur bij een computerbril of een duurder stof op een bureaustoel), dan is dat mogelijk, maar geldt de gerichte vrijstelling niet voor de extra kosten die hiermee gepaard gaan.

Voor deze extra kosten of een niet-verplichte arbovoorziening, kunt u een eigen bijdrage van de werknemer vragen. Deze eigen bijdrage brengt u in mindering op het nettoloon.

U kunt in plaats daarvan ervoor kiezen de extra kosten of een niet-verplichte arbovoorziening aan te wijzen als eindheffingsloon en ten laste van de vrije ruimte brengen, met inachtneming van het gebruikelijkheids-criterium. De voorziening blijft dan onbelast voor uw werknemer. U kunt voor de extra kosten of de niet-verplichte arbovoorziening ook gebruik maken van een cafetarieregeling (zie paragraaf 4.15 van het Handboek Loonheffingen 2021).

Stoelmassage/cursus stoppen met roken

In het verleden is goedgekeurd dat een cursus stoppen met roken en een stoelmassage altijd generiek onder de gerichte arbovrijstelling vielen. Met ingang van 1 januari 2022 is dat niet langer het geval. Indien stoelmassage op de werkplek wordt aangeboden, geldt hiervoor over het algemeen een nihilwaardering. Daarnaast kunnen deze voorzieningen in individuele situaties mogelijk wel onder de gerichte arbovrijstelling vallen.

13 Reikwijdte arresten terugwerkende kracht sectorindeling

Op 29 juni 2018 om 17:00 uur heeft de toenmalige Minister van Sociale Zaken, mede namens de Staatssecretaris van Financiën, een aantal maatregelen bekendgemaakt die met onmiddellijke ingang inwerking traden. Deze maatregelen zijn daarna in de Wet arbeidsmarkt in balans opgenomen. Deze wet is op 19 juni 2019 gepubliceerd. Eén van de maatregelen was dat de Belastingdienst per direct niet langer tegemoetkwam aan verzoeken van werkgevers om met terugwerkende kracht in een andere – voordeligere – sector te worden ingedeeld.

De Hoge Raad heeft op 24 september 2021 in twee arresten geoordeeld dat deze maatregel in strijd is met Europese wetgeving. Dit kan gevolgen hebben voor herzieningsverzoeken die na 29 juni 2018 zijn ingediend.

Herzieningsverzoeken ingediend tussen 29 juni 2018, 17:00 uur en 20 juni 2019

Hebt u in deze periode een verzoek ingediend om de sectorindeling in uw voordeel te herzien, dan zal de Belastingdienst de sectorindeling alsnog met terugwerkende kracht in uw voordeel herzien als u daarvoor in aanmerking komt. Dit geldt alleen als er nog niet definitief beslist is op uw verzoek. Het gaat dus om een herzieningsverzoek die u hebt ingediend in de periode van 29 juni 2018, 17:00 uur tot en met 19 juni 2019 en welk verzoek nog niet onherroepelijk vaststaat.

Herzieningsverzoeken ingediend vanaf 20 juni 2019

Herzieningsverzoeken die bij de Belastingdienst zijn ingediend op of na 20 juni 2019 vallen niet onder de werking van de genoemde arresten. In die gevallen wordt de sectorindeling niet met terugwerkende kracht gewijzigd, als deze wijziging in het voordeel van de werkgever zou zijn.

14 Brexit: Wet langdurige zorg blijft onder HSO vallen

De Wet langdurige zorg (Wlz) blijft onder de materiële werkingssfeer van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst tussen de EU en het VK (HSO) vallen. De aanwijsregels van de HSO zijn en blijven dus van toepassing op alle volksverzekeringen. Voor de zorg die onder de Wlz valt, hoeft daarom geen aanvullende verzekering afgesloten te worden.

