

## Prinsjesdag 2022: wijzigingen voor de loonheffingen en arbeidsmarktontwikkelingen

Op Prinsjesdag, 20 september 2022, heeft het kabinet het pakket Belastingplan 2023 ingediend bij de Tweede Kamer. In dit memorandum gaan wij in op de belangrijkste voorgestelde wijzigingen voor de loonheffingen. De voorstellen hebben een beoogde ingangsdatum van 1 januari 2023, tenzij expliciet een andere datum wordt vermeld. Verder besteden wij aandacht aan enkele wijzigingen die reeds zijn aangenomen en aan arbeidsmarktontwikkelingen.

### 1. Belastingtarieven en heffingskortingen uit het Belastingplan 2023

Per 1 januari 2023 wordt het tarief van de eerste schijf met 0,14% verlaagd. Het in 2022 geldende toptarief van 49,50% blijft in 2023 ongewijzigd.

De tarieven voor werknemers die in 2023 nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken (in 2023: 66 jaar en 10 maanden) zullen als volgt zijn:

Bij een belastbaar loon van meer dan	Maar niet meer dan	Belastingtarief	Premies volksverzekeringen	Gecombineerd tarief
	€ 37.149	9,28%	27,65%	36,93%
€ 37.149	€ 73.031	36,93%	-	36,93%
€ 73.031	-	49,50%	-	49,50%

#### *De algemene heffingskorting*

De maximale algemene heffingskorting wordt ten opzichte van 2022 verhoogd met € 182 tot € 3.070. De hoogte van de algemene heffingskorting is afhankelijk van het inkomen. Vanaf een inkomen van € 22.660 bouwt de algemene heffingskorting af.

#### *De arbeidskorting*

De maximale arbeidskorting per 1 januari 2023 is € 5.052. De hoogte van de arbeidskorting is afhankelijk van het inkomen. Tot een arbeidsinkomen van € 37.626 loopt de arbeidskorting op naarmate het inkomen hoger is. Vanaf een arbeidsinkomen van € 37.626 bouwt de arbeidskorting af.<sup>1</sup>

#### **Inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet**

De inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd door de werkgever zal met ingang van 1 januari 2023 worden verlaagd van 6,75% naar 6,68%. Het maximale premie-inkomen voor de Zorgverzekeringswet bedraagt per 1 januari 2023 € 66.952.

<sup>1</sup> Het afbouwpunt van de arbeidskorting is gekoppeld aan het WML en is pas definitief na vaststelling van het WML in november 2022.

## 2. Aangekondigde fiscale wijzigingen pakket Belastingplan 2023

In het pakket Belastingplan 2023 worden zes wijzigingen voorgesteld voor de loonheffingen. Als deze worden aangenomen, zien de regelingen er als volgt uit.

### **Beperking toepassing 30%-regeling buitenlandse werknemers**

Uit het buitenland aangeworven werknemers met een specifieke deskundigheid die aan bepaalde voorwaarden voldoen, kunnen gedurende maximaal vijf jaar de 30%-regeling toepassen. Hiervoor is een beschikking van de Belastingdienst nodig. Door toepassing van de 30%-regeling hoeft over maximaal 30% van het loon geen belasting te worden betaald. Dit is bedoeld als compensatie voor extra kosten die buitenlandse werknemers maken als zij in Nederland komen werken (zogenoemde extraterritoriale kosten, zoals reis- en huisvestingskosten). Effectief wordt hierdoor het marginale belastingtarief verlaagd van 49,5% naar 34,65% (in 2022). Op dit moment kan de 30%-regeling worden toegepast over het gehele loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Werkgevers kunnen er ook voor kiezen de daadwerkelijke extraterritoriale kosten onbelast te vergoeden.

#### *Aftopping*

De 30%-regeling wordt vanaf 1 januari 2024 afgetopt tot de WNT-norm, ook wel bekend als de balkenendenorm. Dit betekent dat de 30%-regeling kan worden toegepast op loon uit tegenwoordige dienstbetrekking tot de WNT-norm (2022: € 216.000). Dit heeft als gevolg dat (bij volledige toepassing van de 30%-regeling) maximaal € 64.800 (in 2022) onbelast kan worden vergoed. Omdat de WNT-norm gekoppeld is aan de contractuele loonkosten voor de overheid, is de verwachting dat deze salarisnorm in 2024 hoger is.

Als een werknemer een deel van het kalenderjaar kwalificeert voor de 30%-regeling, moet de maximale onbelaste vergoeding van € 64.800 (jaar: 2022) naar tijdsgelang worden herrekend.

Om eventueel oneigenlijk gebruik te voorkomen, worden nadere regels gesteld als de werknemer werkzaam is voor meerdere inhoudingsplichtigen (met ten minste een derde belang) of natuurlijke personen met ten minste een derde belang in de inhoudingsplichtige (werkgever).

Als de 30%-regeling nog over het laatste loontijdvak van 2022 is toegepast, geldt de aftopping vanaf 1 januari 2026 (en dus niet 1 januari 2024).

#### *Keuzeregeling per 1 januari 2023*

In het Belastingplan wordt expliciet gemaakt dat de werkgever per kalenderjaar een keuze maakt tussen het:

1. op declaratiebasis vergoeden van de werkelijke extraterritoriale kosten;
2. toepassen van de 30%-regeling.

Het maken van de keuze gebeurt door toepassing in de payroll. Het is dus niet nodig hiervoor een specifieke melding bij de Belastingdienst te maken.

De reden dat een keuze moet worden gemaakt, is om te voorkomen dat wordt afgewisseld tussen de toepassing van de 30%-regeling en het vergoeden van de daadwerkelijke extraterritoriale kosten omdat dit fiscaal aantrekkelijker zou zijn. Aangezien het enige tijd kan duren totdat de 30%-beschikking van de Belastingdienst is ontvangen, geldt wel een uitzondering voor de situatie dat binnen vier maanden na aanvang van de tewerkstelling als ingekomen werknemer een aanvraag voor de beschikking wordt ingediend. De keuze voor het kalenderjaar waarin deze viermaandsperiode eindigt, hoeft pas te worden gemaakt in het eerste loontijdvak na afloop van deze vier maanden. Deze keuze geldt dan voor de rest van het kalenderjaar.

Het onbelast vergoeden van scholingskosten voor specifieke internationale scholen blijft mogelijk naast toepassing van de 30%-regeling.

### **Afschaffing doelmatigheidsmarge in de gebruikelijkloonregeling**

Voor werknemers die arbeid verrichten voor een lichaam waarin zij een aanmerkelijk belang houden – ook wel directeuren-groootaandeelhouders (dga's) genoemd – geldt de gebruikelijkloonregeling. Op basis daarvan is het in aanmerking te nemen loon van een dga in beginsel het hoogste van de volgende bedragen:

- (a) 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- (b) het hoogste loon van de overige werknemers van het lichaam of de met het lichaam verbonden lichamen;
- (c) € 48.000.

De regel onder (a) houdt in dat loon van een dga 25% lager mag worden gesteld dan het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Dit is de doelmatigheidsmarge. Per 1 januari 2023 wordt deze doelmatigheidsmarge afgeschaft.

Bovenstaande maatregel wordt via een nota van wijziging ingevoerd.

### **Lager gebruikelijk loon voor innovatieve start-ups vervalt**

Sinds 2017 is sprake van een versoepeling in de wet voor de hoogte van het gebruikelijk loon voor dga's van innovatieve start-ups. In plaats van de norm (zoals hierboven beschreven) mag worden uitgegaan van het wettelijk minimumloon voor maximaal drie jaar. Het was al eerder bekend dat deze versoepeling per 1 januari 2023 vervalt.

In het Belastingplan is een overgangsregeling opgenomen voor de dga's die in 2022 al gebruikmaakten van de regeling. Die groep kan nog steeds van de versoepeling gebruikmaken voor de resterende periode (maximaal drie jaar), zoals is vastgelegd in de huidige wetgeving. Concreet gaat dit om 2023 en 2024, uiteraard afhankelijk van in welk kalenderjaar de regeling voor het eerst door de dga is toegepast. Het overgangsrecht vervalt daarmee per 1 januari 2025.

### **Verhoging vrije ruimte werkkostenregeling**

Via de vrije ruimte van de werkkostenregeling kunnen werkgevers onbelast vergoedingen en verstrekkingen aan hun werknemers geven. In 2022 werd de vrije ruimte als volgt berekend:

- 1,7% over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom;
- 1,18% over de fiscale loonsom boven € 400.000 (dus het meerdere).

De vrije ruimte over de eerste € 400.000 wordt verhoogd naar 1,92%. Over het restant van de fiscale loonsom blijft de 1,18% gelden.

Bovengemelde maatregel wordt via de nota van wijziging ingevoerd.

### **Verhoging onbelaste reiskostenvergoeding**

Werkgevers kunnen met ingang van 1 januari 2023 hun werknemers een onbelaste reiskostenvergoeding van 21 cent per zakelijke kilometer geven. Dat was 19 cent per zakelijke kilometer, nu al een gerichte vrijstelling onder de werkkostenregeling.

Daarnaast zal per 1 januari 2024 de maximale reiskostenvergoeding verhoogd worden naar 22 cent per zakelijke kilometer.

### **Aanwenden oudedagsverplichting voor lijfrente na uiterste ingangsdatum lijfrente**

Voor dga's bestond eerder al de mogelijkheid om een pensioen in eigen beheer om te zetten in een aanspraak uit hoofde van een oudedagsverplichting. Een aanspraak uit hoofde van een oudedagsverplichting kan vervolgens worden aangewend voor het verkrijgen van een lijfrente, lijfrenterekening of lijfrentebeleggingsrecht. Een van de eisen hierbij is dat de termijnen uit hoofde van de lijfrente uiterlijk ingaan in het jaar waarin degene aan wie deze termijnen toekomen, de leeftijd bereikt die vijf jaar hoger is dan de AOW-leeftijd. Naar aanleiding van signalen uit de uitvoeringspraktijk is goedgekeurd dat de leeftijdsgrens onder voorwaarden niet van toepassing is als het bedrag van de oudedagsverplichting wordt aangewend ter verkrijging van een lijfrente. Deze goedkeuring wordt nu gecodificeerd.

## **3. Eerder aangenomen fiscale wijzigingen met inwerkingtreding 2023**

### **Geen vrijstellingsmethode meer voor bestuurders- en commissarisbeloningen**

Het heffingsrecht over de buitenlandse bestuurdersbeloning van een in Nederland woonachtige bestuurder is vaak toegewezen aan het buitenland. Dit betekent dat Nederland voorkoming van dubbele belasting moet verlenen. Ter voorkoming van dubbele belastingheffing geven belastingverdragen vaak het recht op een belastingvermindering ter grootte van het in het buitenland betaalde belastingbedrag (verrekeningsmethode). Op dit moment bestaat een goedkeuring om onder voorwaarden de zogenoemde vrijstellingsmethode toe te passen.

De staatssecretaris van Financiën heeft in een besluit van 8 juli 2022 deze goedkeuring voor de toepassing van de vrijstellingsmethode voor bestuurdersbeloningen en commissarisbeloningen ingetrokken. Daarmee vervalt de goedkeuring per 1 januari 2023. In veel situaties leidt dit tot een per saldo hogere belastingdruk over de bestuurdersbeloning.

#### **Verhoging bijtelling elektrische auto's**

De bijtelling voor een elektrische auto met een eerste tenaamstelling of eerste toelating in 2023 gaat omhoog voor auto's met een catalogusprijs van boven € 30.000. De lage bijtelling van 16% kan dan alleen nog worden toegepast over de eerste € 30.000 (was € 35.000 in 2022) van de cataloguswaarde. Voor het meerdere geldt het bijtellingspercentage van 22%.

#### **4. Varia – aangekondigde fiscale wijzigingen die geen onderdeel zijn van het Belastingplan 2023**

##### **Aanpassing regeling aandelenopties: keuzeregeling**

Op basis van de huidige wetgeving is het heffingsmoment van aandelenoptierechten het moment van uitoefening of vervreemding van de opties; ook als de aandelen die worden verkregen bij het uitoefenen van de opties niet direct vervreemd kunnen worden. Dan moet wel belasting betaald worden, maar soms zijn er geen liquiditeiten. Dit doet zich vooral bij start-ups en scale-ups voor.

Op 28 juni 2022 heeft de Tweede Kamer een wet aangenomen, waardoor er voor kan worden gekozen het heffingsmoment uit te stellen. Belastingheffing vindt dan plaats op het moment waarop de verkregen aandelen verhandelbaar worden over de dan geldende waarde. Onder 'verhandelbaar worden' wordt verstaan het moment waarop eventuele verkooprestricties worden opgeheven en de werknemer zijn bij uitoefening van de optie verkregen aandelen kan verkopen.

Het betreft een keuzeregeling. De werknemer kan er ook nog steeds voor kiezen om de heffing te laten plaatsvinden op het moment van uitoefening van het aandelenoptierecht en dan vervolgens de verdere waardestijging (of -daling) van de aandelen in box 3 te genieten.

Om oneigenlijk gebruik en langdurig uitstel van heffing te voorkomen, zijn nadere regels gesteld met betrekking tot het niet, deels of geheel verhandelbaar worden van de verkregen aandelen. Als een werknemer de verkregen aandelen niet mag verkopen als gevolg van een contractuele beperking, wordt het heffingsmoment uitgesteld tot maximaal vijf jaar na beursgang van de vennootschap waarin de aandelen worden gehouden. Als de vennootschap beursgenoteerd is, geldt het uitstel tot maximaal vijf jaar na uitoefening van het aandelenoptierecht. Voordelen zoals dividenden die in de tussentijd door de werknemer ontvangen worden, zijn belast als loon.

Het bovengemelde treedt per 1 januari 2023 in werking, als de Eerste Kamer de wet ook tijdig aanneemt.

Voor de uitvoering van deze wet wordt een fictie opgenomen inzake de verhandelbaarheid van aandelen in de situatie dat via inschrijving een deel van de aandelen van een niet-beursgenoteerde onderneming wordt opgekocht. Op hoofdlijnen betekent dit:

- Bij een werknemer die zich heeft ingeschreven, wordt geacht het aantal aandelen verhandelbaar te worden dat hij op basis van de uitkomst van de inschrijving kan vervreemden.
- Bij een werknemer die zich had kunnen inschrijven, maar dat niet heeft gedaan, wordt geacht het aantal aandelen verhandelbaar te worden dat hij had kunnen vervreemden als hij zich had ingeschreven.

### **Kortingsregeling voor innovatie start-ups verdwijnt**

De aanpassing van de regeling voor aandelenopties betekent ook dat de kortingsregeling voor aandelenopties (een vrijstelling van ten hoogste 25% tot € 50.000) bij innovatieve start-ups per 1 januari 2023 komt te vervallen.

### **Verhoging thuiswerkvergoeding**

Werkgevers kunnen werknemers een thuiswerkvergoeding geven. In 2022 was de onbelaste thuiswerkvergoeding € 2. Jaarlijks wordt dit bedrag geïndexeerd door middel van de tabelcorrectiefactor, zodat rekening wordt gehouden met inflatie (gesteld op factor 1,063 voor 2023). Hierdoor zal de onbelaste thuiswerkvergoeding per 1 januari 2023 stijgen tot € 2,13 per dag.

### **Wet DBA – handhavingsmoratorium verlengd tot uiterlijk 1 januari 2025**

Momenteel wordt de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) beperkt gehandhaafd. Daardoor legt de Belastingdienst geen naheffingsaanslagen (en boetes) op, tenzij sprake is van zogenoemde kwaadwillendheid. Dat is onder meer het geval als partijen willens en wetens/opzettelijk frauduleus handelen in het kader van schijnzelfstandigheid. Uiterlijk met ingang van 2025 wil het kabinet het huidige handhavingsmoratorium van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) opheffen. De Belastingdienst zal wel handhaven als gegeven instructies niet worden opgevolgd.

### **Wijziging wet bedrag ineens (afkoop 10%)**

De Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen biedt deelnemers aan een ouderdagsregeling de keuze maximaal 10% van de waarde van de aanspraken op ouderdomspensioen, periodieke uitkeringen van ouderdagsvoorzieningen in de derde pijler of een nettolijfrente af te kopen ('keuzerecht bedrag ineens'). Het keuzerecht bedrag ineens is nog niet in werking getreden. Op basis van een wijzigingsvoorstel treedt de wet in werking op 1 juli 2023 en komt deze er op hoofdlijnen als volgt uit te zien:

1. De afkoopsom bedraagt maximaal 10% van de waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken op ouderdomspensioen.
2. De gedeeltelijke afkoop dient plaats te vinden op de ingangsdatum van het ouderdomspensioen.
3. Uitstel van de afkoop tot januari in het volgende jaar is mogelijk voor pensioendeelnemers met een pensioeningangsdatum in dezelfde maand als waarin zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, en voor deelnemers met een pensioeningangsdatum op de eerste dag volgend op de maand waarop zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Het effect is onder meer dat er dan geen AOW-premie is verschuldigd over het bedrag ineens.
4. Gedeeltelijke afkoop kan niet samengaan met toepassing van de hoog-laagconstructie. Hieronder wordt verstaan het laten variëren van de hoogte van het ouderdomspensioen, met een hogere pensioenuitkering in de eerste jaren na pensionering.
5. De resterende levenslange pensioenuitkering na de gedeeltelijke afkoop dient boven de afkoopgrens voor kleine pensioenen te liggen.
6. De deelnemer moet toestemming hebben van de partner die begunstigde is voor het partnerpensioen.

Het afgekochte deel van het ouderdomspensioen wordt als loon uit vroegere dienstbetrekking in de heffing betrokken. Over het afgekochte deel is geen revisierente verschuldigd.

Het wetsvoorstel moet nog door de Tweede en Eerste Kamer worden goedgekeurd. Als het voorstel wordt aangenomen, is het van groot belang om bij de keuze om al dan niet af te kopen (met of zonder uitstel) rekening te houden met effecten op onder andere de AOW-premies, Zorgverzekeringswetpremies, toeslagen, het verschil in belastingtarieven en de heffingskortingen.

### **Goedkeuring heffingskorting voor uitgezonden ambtenaren**

De loonbelasting kent, in tegenstelling tot de inkomstenbelasting, tot op heden geen woonplaatsfictie voor uitgezonden ambtenaren. Daar komt per 1 januari 2024 verandering in. De staatssecretaris heeft goedgekeurd dat voor uitgezonden ambtenaren, hun partner en de kinderen jonger dan 27 jaar die worden geacht in Nederland te wonen, de verschuldigde loonbelasting toch wordt verminderd met de heffingskorting (ongeacht de feitelijke woonplaats van de uitgezonden ambtenaar). Daarmee creëert de staatssecretaris een fictie in de loonbelasting, zoals die reeds bestaat in de inkomstenbelasting voor de naar het buitenland uitgezonden Nederlander die in dienstbetrekking staat tot de Staat der Nederlanden. Door die fictie wordt die persoon ook voor de loonbelasting behandeld als binnenlands belastingplichtige en heeft hij dus recht op heffingskortingen, ondanks de feitelijke buitenlandse woonplaats.

### **Aanpassing Uitvoeringsregeling inleners-, keten- en opdrachtgeversaansprakelijkheid**

De geblokkeerde rekening, ook wel G-rekening, dient als een van de maatregelen om het risico op keten- en inlenersaansprakelijkheid te mitigeren.

Momenteel moet het volledige loonheffingen- en omzetbelastingnummer van de onderaannemer of de uitlener van de arbeidskrachten in de G-rekeningovereenkomst worden opgenomen. Vanaf 1 januari 2023 mogen alleen nog de laatste zes tekens van het loonheffingen- en omzetbelastingnummer in de G-rekeningovereenkomst worden opgenomen.

De wijziging heeft betrekking op G-rekeningovereenkomsten die na 31 december 2022 worden aangevraagd. Bestaande overeenkomsten worden niet aangepast.

### **Rentestop voor naheffingsaanslagen**

Als de inspecteur te lang doet over het vaststellen van een belastingaanslag, dan vindt bij de inkomstenbelasting, de vennootschapsbelasting en de erfbelasting een zogenoemde rentestop plaats. Voor naheffingsaanslagen is deze rentestop op dit moment nog niet geregeld.

Voor naheffingsaanslagen geldt dat zonder rentestop het tijdvak waarover belastingrente wordt berekend doorloopt tot veertien dagen (twee weken) na de dagtekening. Dus wanneer het vaststellen van de naheffingsaanslag uitloopt, loopt de te betalen belastingrente op.

Als onderdeel van de Fiscale Verzamelwet 2023 wordt een rentestop geïntroduceerd met betrekking tot naheffingsaanslagen ter zake van loonbelasting, dividendbelasting, bronbelasting, overdrachtsbelasting, belasting van personenauto's en motorrijwielen, accijns, verbruiksbelasting van alcoholvrije dranken of een in artikel 1 Wet belastingen op milieugrondslag genoemde belasting. Geregeld wordt dat indien een naheffingsaanslag is vastgesteld overeenkomstig het verzoek, het tijdvak waarover belastingrente wordt berekend uiterlijk tien weken na de datum van ontvangst van dat verzoek eindigt.

De voorgestelde rentestop treedt in werking per 1 januari 2023 voor naheffingsaanslagen ter zake van de eerdergenoemde belastingen. Voor de omzetbelasting zal de rentestop op een later moment in werking treden.

### **Renseigneringsverplichting**

Per 1 januari 2022 is een (aanvullende) renseigneringsverplichting in het leven geroepen voor inhoudingsplichtigen voor de loonbelasting en collectieve beheersorganisaties (cbo's). De renseigering over 2022 dient uiterlijk 31 januari 2023 plaats te vinden.

Met deze renseigneringsverplichting heeft de Belastingdienst tot doel informatie te ontvangen over de verdiensten van resultaatgenieters. Ondanks deze doelstelling kan de renseigneringsverplichting onder omstandigheden breder zijn dan de groep van resultaatgenieters. Voorheen vroeg de Belastingdienst deze gegevens uit via het zogenoemde IB-47-formulier. De gegevensverstrekking dient nu uit eigen beweging te gebeuren.



Als te renseigneren gegevens zijn aangewezen:

- naam, adres en geboortedatum van de ontvanger van de betaling;
- burgerservicenummer (BSN) van de ontvanger van de betaling;
- de in het kalenderjaar betaalde bedragen (inclusief kostenvergoedingen).

Wel zijn er een aantal uitzonderingen waarvoor de renseigneringsverplichting niet geldt:

- werkzaamheden en diensten die zijn verricht als werknemer, artiest of beroepssporter als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964, of als lid van een buitenlands gezelschap als bedoeld in die wet;
- werkzaamheden die zijn verricht als vrijwilliger als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964;
- werkzaamheden en diensten waarvoor een factuur is uitgereikt als bedoeld in de Wet op de omzetbelasting 1968 waarop de omzetbelasting is vermeld;
- vergoedingen voor auteursrecht of naburig recht aan erfgerechtigden (inclusief legatarissen).

## **5. Overige ontwikkelingen met betrekking tot de arbeidsmarkt**

### **Verplichte certificering bij uitleen arbeidskrachten**

Om misstanden in de uitzendbranche tegen te gaan, werkt het kabinet toe naar een verplicht certificeringsstelsel voor uitzendbureaus. Om een certificaat te krijgen, moet een uitzendbureau zich aan de regels houden. Dit brengt met zich mee dat uitzendbureaus worden gecontroleerd op bijvoorbeeld betaling van het juiste loon en het op juiste wijze doen van belastingaangifte. Daarnaast moeten uitzendbureaus een verklaring omtrent het gedrag (vog) hebben, een waarborgsom van € 100.000 betalen en gecertificeerde huisvesting aanbieden.

Het wetsvoorstel zal naar verwachting begin 2023 bij de Tweede Kamer worden ingediend.

### **Wet tegemoetkomingen loondomein**

Daarnaast heeft het kabinet een wetsvoorstel in voorbereiding met betrekking tot wijzigingen in de systematiek van de loonkostenvoordelen. De verwachte ingangsdatum hiervan is 1 januari 2025. Verschillende loonkostenvoordelen worden overdraagbaar aan een nieuwe werkgever als de looptijd van de doelgroepverklaring nog niet is verstreken. Het loonkostenvoordeel bij herplaatsen van arbeidsgehandicapte werknemers wordt herzien en wordt voor meer werkgevers beschikbaar. Daarnaast zal het lage-inkomensvoordeel (LIV) per 1 januari 2025 afgeschaft worden.

### **Wet toekomst pensioenen**

In 2019 hebben het kabinet en de sociale partners in het Pensioenakkoord een breed pakket aan maatregelen met elkaar afgesproken. Op 30 maart 2022 heeft minister Schouten voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen de uitwerking daarvan in het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen aan de Tweede Kamer aangeboden. Op dit moment vindt de parlementaire behandeling in de Tweede Kamer plaats. Het pensioen

wordt straks beweeglijker en sluit meer aan bij de economische ontwikkelingen. Verder wordt het pensioen voor de deelnemers transparanter en persoonlijker. Iedereen gaat pensioen opbouwen via een premieregeling. De pensioenpremie staat centraal en wordt voor alle leeftijden gelijk.

In het wetsvoorstel zijn ook afspraken gemaakt om in de transitieperiode (2023-2027) al met de blik van het nieuwe stelsel naar het huidige stelsel te kijken. Pensioenfondsen die de intentie hebben om ook de huidige pensioenen over te zetten naar het nieuwe stelsel (het zogenoemde invaren) mogen onder voorwaarden met versoepelde indexatieregels rekenen. Hierdoor is er ook in de aanloop naar de overgang op het nieuwe stelsel al meer zicht op indexatie. Voor het jaar 2022 wordt door een apart besluit geregeld dat fondsen, vooruitlopend op de nieuwe pensioenwet, ook de ruimte krijgen om sneller te indexeren. Afhankelijk van de voortgang van de behandeling van de wet in de Tweede en Eerste Kamer gelden de regels naar verwachting vanaf 1 januari 2023. De sociale partners en pensioenuitvoerders krijgen dan vier jaar de tijd om de pensioenregelingen aan te passen aan de nieuwe wetgeving, dus tot 1 januari 2027.

### **Verhoging minimumloon**

In het Belastingplan 2023 wordt voorgesteld het minimumloon in 2023 met 10,15% te verhogen.

### **Afschaffing oproepcontracten**

Het kabinet heeft verschillende wetsvoorstellen in voorbereiding inzake de bescherming van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. In de hoofdlijnenbrief (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) van medio 2022 met betrekking tot de arbeidsmarkt is daarom aangekondigd dat het kabinet meer zekerheid wil bieden aan werknemers met flexibele contracten. Het kabinet geeft aan dat structureel werk in principe wordt georganiseerd op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (met uitzondering van scholieren en studenten). Het kabinet verwacht hiermee in principe oproepcontracten, zoals nulurencontracten en min-maxcontracten, af te schaffen. Deze oproepcontracten moeten vervangen worden door basiscontracten, die nog uitgewerkt moeten worden door het kabinet en de sociale partners.

KPMG Meijburg & Co  
21 september 2022

*De in dit memorandum opgenomen informatie is van algemene aard en heeft geen betrekking op de specifieke omstandigheden van een bepaald individu of een bepaalde entiteit. Hoewel bij de totstandkoming van dit memorandum de grootst mogelijke zorgvuldigheid is betracht, kunnen wij niet garanderen dat de daarin opgenomen informatie op de datum van ontvangst juist en volledig is of dat in de toekomst zal blijven. Op grond van deze informatie dient geen actie ondernomen te worden zonder adequate professionele advisering na een grondig onderzoek van de specifiek van toepassing zijnde situatie.*