

Prinsjesdag 2023: wijzigingen voor de loonheffingen en arbeidsmarktontwikkelingen

Op Prinsjesdag, 19 september 2023, heeft het demissionaire kabinet het pakket Belastingplan 2024 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 2024, tenzij expliciet een andere datum wordt vermeld. Verder besteden wij aandacht aan enkele wijzigingen die reeds zijn aangenomen en aan een aantal arbeidsmarktontwikkelingen.

1. Belastingtarieven en heffingskortingen uit het Belastingplan 2024

Per 1 januari 2024 wordt het tarief van de eerste schijf met 0,04% verhoogd. Het in 2023 geldende toptarief van 49,50% blijft in 2024 ongewijzigd.

De tarieven voor werknemers die in 2024 nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken (in 2024: 67 jaar) zullen als volgt zijn:

Bij een belastbaar loon van meer dan	Maar niet meer dan	Belastingtarief	Premie volksverzekeringen	Gecombineerd tarief
	€ 38.139	9,32%	27,65%	36,97%
€ 38.139	€ 75.624	36,97%	-	36,97%
€ 75.624	-	49,50%	-	49,50%

De algemene heffingskorting

De maximale algemene heffingskorting wordt ten opzichte van 2023 verhoogd met € 304 tot € 3.374. De hoogte van de algemene heffingskorting is afhankelijk van het inkomen in box 1. Vanaf een inkomen van € 24.904 bouwt de algemene heffingskorting af.

De arbeidskorting

De maximale arbeidskorting per 1 januari 2024 is € 5.553. De hoogte van de arbeidskorting is afhankelijk van het inkomen uit tegenwoordige arbeid. Tot een arbeidsinkomen van € 39.898 loopt de arbeidskorting op naarmate het inkomen hoger is. Vanaf een arbeidsinkomen van € 39.898 bouwt de arbeidskorting af.¹

Inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet

De inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd door de werkgever zal met ingang van 1 januari 2024 worden verlaagd van 6,68% naar 6,57%. Het maximale premie-inkomen voor de Zorgverzekeringswet bedraagt per 1 januari 2024 € 71.624.

¹ Het afbouwpunt van de arbeidskorting is gekoppeld aan het minimumloon (WML) en is pas definitief na vaststelling van het WML in november 2023.

2. Aangekondigde fiscale wijzigingen pakket Belastingplan 2024

In het pakket Belastingplan 2024 wordt een aantal wijzigingen voorgesteld voor de loonheffingen. Als deze worden aangenomen, zien de regelingen er als volgt uit.

Verdere verhoging onbelaste reiskostenvergoeding

De onbelaste reiskostenvergoeding is (nu al) een gerichte vrijstelling onder de werkkostenregeling, waardoor werkgevers (tot een bepaald bedrag, 2023: € 0,21) onbelast zakelijke kilometers kunnen vergoeden aan werknemers.

Per 1 januari 2024 wordt het maximum van de onbelaste reiskostenvergoeding verhoogd tot € 0,23 per zakelijke kilometer. Dat is hoger dan de aangenomen wijziging uit het Belastingplan 2023 (verhoging naar € 0,22).

Vereenvoudiging ov-vrijstelling

Momenteel bestaan in de loonbelastingwetgeving twee vrijstellingen met betrekking tot het ov-abonnement en/of de voordeelurenkaart (hierna: ov-kaart):

1. De werkgever stelt een ov-kaart ter beschikking die mede dient voor zakelijke reizen.
2. De werknemer ontvangt een vergoeding van de werkgever om een ov-kaart aan te schaffen of er wordt een ov-kaart aan de werknemer verstrekt.

Elke vrijstelling kent nu haar eigen voorwaarden. Bij het vergoeden van een ov-kaart moet nu worden getoetst of de vergoeding niet hoger is dan de daadwerkelijke kosten van het zakelijk gebruik. Dat wordt gewijzigd. Een ov-kaart kan altijd onbelast worden vergoed, verstrekt of ter beschikking gesteld, mits de werknemer de ov-kaart ('in welke mate dan ook') voor zakelijke reizen gebruikt; hieronder valt in ieder geval woon-werkverkeer.

Voor de gerichte vrijstelling is van belang dat de werkgever aannemelijk kan maken dat sprake is van zakelijk gebruik. Als dat het geval is, hoeft een werkgever geen registratie van privé- en zakelijk gebruik meer bij te houden.

Verhoging maximumpremieloon voor de werknemersverzekeringen

De werkgeversbijdragen voor de premies werknemersverzekeringen kennen een maximumpremieloon. Dat houdt in dat over inkomens boven dat maximum geen premies werknemersverzekeringen meer zijn verschuldigd. Voor 2023 bedroeg dit maximum € 66.956 per jaar. Met ingang van 2024 zal dit maximum verhoogd worden naar € 71.624. Voor werknemers die (minstens) het maximumpremieloon verdienen, betekent deze verhoging dat de werkgever over een grondslag van € 5.000 meer premies werknemersverzekeringen is verschuldigd.

Elektronische aanvraag S&O-inhoudingsplichtigen

De Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer (Wmebv) regelt dat burgers en bedrijven hun zaken die ze met de overheid moeten doen digitaal kunnen afhandelen. Burgers en bedrijven houden de mogelijkheid om per post met de overheid te

communiceren. De Algemene wet bestuursrecht (Awb) geeft burgers en bedrijven de keuze tussen de papieren of de digitale weg. In de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA) is echter vastgelegd dat het aanvraagproces verplicht digitaal verloopt. Om te waarborgen dat deze verplichting blijft bestaan, wordt expliciet gemaakt dat kan worden afgeweken van de hoofdregels uit de Awb.

Reparatie lucratiefbelangwetgeving

De lucratiefbelangwetgeving regelt de belastingheffing over vermogensrechten die (mede) zijn verkregen als beloning voor werkzaamheden. Wanneer vermogensrechten als lucratief belang kwalificeren, vindt belastingheffing plaats conform het regime voor resultaat uit overige werkzaamheden (of conform het box 2-regime indien het als aanmerkelijk belang is gestructureerd, middellijk wordt gehouden en aan de doorstootverplichting is voldaan).

Op 14 april 2023 heeft de Hoge Raad onder andere beslist dat voor toepassing van het 10%-criterium in het vierde lid van artikel 3.92b Wet IB 2001 (de zogenoemde vangnetbepaling) alleen rekening moet worden gehouden met leningen indien en voor zover deze voor de toepassing van de belastingwetgeving als informeel kapitaal zijn aan te merken (zijnde een deelnemerschapslening, schijnlening of bodemlozeputlening). Hierdoor vallen situaties waarbij gebruik wordt gemaakt van bijvoorbeeld een aandeelhouderslening die niet als informeel kapitaal is aan te merken maar wel mede bijdraagt aan een beloning voor werkzaamheden, niet langer onder het lucratief belang. Op 26 juni 2023 heeft de staatssecretaris van Financiën toegelicht dat het arrest van de Hoge Raad tot ongewenste gevolgen leidt in de uitvoeringspraktijk en voor de overheidsfinanciën.

Voor de beoordeling of sprake is van een lucratief belang telt nu ook een lening mee die niet als informeel kapitaal kwalificeert, als de lening mede bijdraagt aan een beloning van de houder van het belang. Wat is dan een lening die mede bijdraagt aan een beloning van de houder van het belang? Dit is een lening die is verstrekt onder zodanige voorwaarden en condities dat deze in economische zin eenzelfde functie vervult als cumulatief preferent aandelenkapitaal en daarmee mede bijdraagt aan een beloning voor de belastingplichtige. Hiervan zal bij leningen snel sprake zijn, omdat de terugbetalingsverplichting voor de geldverstrekker in beginsel voorrang heeft op de aanspraken van de aandeelhouders. Hoewel dit soort leningen verstrekt kunnen worden in aandeelhouders- of concernverband, lijkt de wetgeving alle leningen te omvatten die eenzelfde functie vervullen als cumulatief preferent aandelenkapitaal. De lening telt mee als afzonderlijk soorttaandeel.

Deze aanpassing heeft terugwerkende kracht tot 26 juni 2023, de datum van de Kamerbrief waarin de staatssecretaris dit heeft aangekondigd.

3. Eerder aangenomen fiscale wijzigingen met inwerkingtreding 2024

Aanscherping bijtelling zonnecelauto's

Momenteel geldt een korting op de bijtelling voor nieuwe emissievrije auto's van de zaak. In 2023 en 2024 bedraagt die korting 6% en in 2025 is de korting 5%. Na dit jaar vervalt de korting en wordt de bijtelling voor emissievrije auto's hoger.

De korting wordt toegepast tot een maximale catalogusprijs van € 30.000. Deze aftopping wordt niet toegepast op emissievrije auto's met een motor die kan worden gevoed met waterstof en auto's met ingebouwde zonnepanelen.

Met de aanscherping zorgt het demissionaire kabinet ervoor dat alleen lage emissieauto's met een relatief groot oppervlak aan zonnepanelen in aanmerking komen voor de korting op de bijtelling zonder een aftopping. De aanscherping van de definitie van een zonnecelauto geldt alleen voor nieuwe auto's van de zaak die na 1 januari 2024 op kenteken worden gezet.

Vervallen tijdelijke verhoging werkkostenregeling

Via de vrije ruimte van de werkkostenregeling kunnen werkgevers onbelast vergoedingen en verstrekkingen aan hun werknemers geven. In 2023 werd de vrije ruimte als volgt berekend:

- 3% over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom;
- 1,18% over de fiscale loonsom boven de € 400.000 (dus het meerdere).

Zoals opgenomen in het Belastingplan 2023 vervalt met ingang van 2024 de tijdelijke verhoging van de vrije ruimte. Dat betekent dat de vrije ruimte 1,92% van de fiscale loonsom tot € 400.000 bedraagt. De vrije ruimte in de tweede schijf voor het restant van de loonsom blijft 1,18% in 2024.

Beperking 30%-regeling of keuze vergoeden daadwerkelijke kosten

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 2023). 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.

Zoals opgenomen in het Belastingplan 2023 wordt de 30%-regeling voor ingekomen werknemers beperkt tot de bezoldigingsnorm voor topfunctionarissen in de Wet normering topinkomen (WNT-norm). Dit betekent dat de 30%-regeling kan worden toegepast op loon uit tegenwoordige dienstbetrekking tot de WNT-norm (2023:

€ 223.000). Het maximaal toe te kennen bedrag aan 30%-vergoeding bedraagt in 2024 € 66.900.

Overgangsregeling

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

Keuze voor vergoeding daadwerkelijke kosten (geldend per 1 januari 2023)

In het Belastingplan 2023 werd expliciet gemaakt dat de inhoudingsplichtige per kalenderjaar een keuze maakt om de:

1. werkelijke extraterritoriale kosten te vergoeden op declaratiebasis;
2. 30%-regeling toe te passen.

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

Omdat het enige tijd kan duren totdat de 30%-beschikking ontvangen is van de Belastingdienst, 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.

4. Varia – aangekondigde fiscale wijzigingen die geen onderdeel zijn van het Belastingplan 2024

Heffingskorting bij 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 binnenlandse belastingplichtige en heeft hij dus recht op heffingskortingen, ondanks de feitelijke buitenlandse woonplaats.

Herstel fout beschikbare vrije ruimte in de werkkostenregeling

Via de vrije ruimte van de werkkostenregeling kunnen werkgevers onbelast vergoedingen en verstrekkingen aan hun werknemers geven in het kader van de dienstbetrekking. In het Belastingplan 2023 is het percentage van de eerste schijf voor de berekening van de vrije ruimte van de werkkostenregeling over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom met ingang van 1 januari 2023 aangepast van 1,7% naar 3% en met ingang van 1 januari 2024 van 3% naar 1,92%. Bij deze wijzigingen is het

maximumbedrag aan beschikbare vrije ruimte na toepassing van de eerste schijf (€ 12.000 in 2023) abusievelijk niet aangepast. Dit wordt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2023 hersteld. De vrije ruimte in de tweede schijf voor het restant van de loonsom blijft 1,18% in 2024.

Intrekking goedkeuring modelovereenkomst vrije vervanging

Als gevolg van het Deliveroo-arrest trekt de Belastingdienst per 1 januari 2024 de goedkeuring in van de modelovereenkomsten gebaseerd op vrije vervanging. Het gaat om de algemene modelovereenkomst vrije vervanging en onder meer de modelovereenkomsten voor branches en beroepsgroepen, en individuele modelovereenkomsten die gebaseerd zijn op vrije vervanging. Op basis van deze overeenkomsten kwalificeert de werkrelatie tussen de opdrachtgever en -nemer niet als een (fictieve) dienstbetrekking en kan de zzp'er zich vrij laten vervangen.

Alleen als een brancheorganisatie of een individuele opdrachtgever of -nemer de modelovereenkomst vrije vervanging aan de Belastingdienst heeft voorgelegd, stuurt de Belastingdienst uiterlijk 1 oktober 2023 een brief naar desbetreffende partijen. In de overige gevallen stuurt de Belastingdienst geen bericht.

Wanneer opdrachtgevers en -nemers op basis van een modelovereenkomst vrije vervanging werken is het volgende van belang:

- Beoordeel of de arbeidsrelatie als een (fictieve) dienstbetrekking kan kwalificeren.
- Pas de arbeidsrelatie voor 1 januari 2024 aan.
- Controleer regelmatig hoe de werkzaamheden in de praktijk worden uitgevoerd.

De huidige zzp-wetgeving wordt momenteel niet gehandhaafd tot uiterlijk 1 januari 2025 (het zogenoemde handhavingsmoratorium), in afwachting van nieuwe wetgeving. Over de vormgeving daarvan heeft de Belastingdienst in zijn Handhavingsplan arbeidsrelaties van 24 maart 2023 meer bekendgemaakt.

De Belastingdienst zal tot het einde van het handhavingsmoratorium geen naheffingsaanslag of correctieverplichtingen opleggen, tenzij sprake is van zogenoemde kwaadwillendheid of als aanwijzingen van de Belastingdienst niet (tijdig) worden opgevolgd. Vaak wordt daar een periode van drie maanden voor gegeven. De Belastingdienst spreekt van kwaadwillendheid als sprake is van 'opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laten ontstaan of voortbestaan, omdat de opdrachtgever weet – of had kunnen weten – dat er feitelijk sprake is van een dienstbetrekking'. De Belastingdienst legt echter tijdens het handhavingsmoratorium wel bedrijfsbezoeken af en doet boekenonderzoeken. Voor deze werkzaamheden is extra personeel beschikbaar gemaakt.

5. Overige ontwikkelingen met betrekking tot de arbeidsmarkt

Kaderovereenkomst sociale zekerheid thuiswerkers

Sinds de coronapandemie is thuiswerken voor steeds meer werknemers en werkgevers onderdeel van het werkpatroon. Om te voorkomen dat het (noodgedwongen) thuiswerken invloed zou hebben op de sociale zekerheid van de thuiswerker, gold een zogenoemde 'no impact policy'. Kort gezegd hield dit in, dat thuiswerken geen invloed had op de socialezekerheidspositie van een werknemer die in een ander land woont dan waar de werkgever is gevestigd. De Europese Verordening (883/2004), die de sociale zekerheid binnen de Europese Unie coördineert, heeft immers als hoofdregel voor werknemers die in twee of meer lidstaten werken dat ze sociaal verzekerd zijn in het woonland indien ze daar een substantieel gedeelte van hun tijd werken (zijnde meer dan 25% van hun totale werktijd in de EU/EEA/Zwitserland).

Telewerkers

De no impact policy werd meerdere keren verlengd en liep af op 30 juni 2023. De Europese Commissie heeft daarom overeenstemming bereikt over een kaderovereenkomst die thuiswerken tot 50% van de totale werktijd mogelijk maakt, zonder dat de werknemer sociaal verzekerd wordt in het woonland. Deze kaderovereenkomst is vanaf 1 juli 2023 in werking getreden. (Nog) niet alle landen hebben deze overeenkomst echter ondertekend. Dit betekent dat voor werknemers die werken in die desbetreffende landen de hoofdregels van de Europese Verordening gelden.

De kaderovereenkomst is van toepassing op zogenoemde telewerkers (onder meer thuiswerkers). Dat zijn werknemers die woonachtig zijn in land A, maar werken voor een werkgever in land B. De overeenkomst geeft deze werknemers (en werkgevers) een 'opting-inmogelijkheid', zodat de werknemer sociaal verzekerd kan blijven in het land van de werkgever indien de werknemer 25%-49,9% vanuit huis werkt en de overige tijd in het land van de werkgever werkt.

A1-verklaring

Aangezien sprake is van opting-in, is het verplicht om een A1-verklaring aan te vragen voor de relevante werknemers (hiervoor gelden strikte deadlines). In dit geval moet deze ingediend worden bij de socialezekerheidsautoriteit in het land waar de werkgever is gevestigd.

Arbeidsrecht en vaste inrichting

Wanneer medewerkers structureel meer vanuit huis gaan werken in een grensoverschrijdende situatie, is het ook van belang te beoordelen of er aandachtspunten zijn ten aanzien van het van toepassing zijnde arbeidsrecht. De gevolgen en/of verplichtingen die voortvloeien uit het arbeidsrecht van het werkland of woonland kunnen voor zowel de werkgever als werknemer sterk verschillen. Als een werknemer vanuit huis werkt, kan dit ook leiden tot een vaste inrichting voor de vennootschapsbelasting en/of een payrollverplichting voor de werkgever in het land vanuit waar wordt gewerkt.

Rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit

Vanaf 2024 zijn werkgevers met minstens honderd werknemers verplicht om te rapporteren over het zakelijke verkeer en het woon-werkverkeer van hun werknemers. Dat staat ook wel bekend als de rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit (WPM). Werkgevers met deze verplichting dienen uiterlijk 30 juni 2025 de gevraagde gegevens te rapporteren over 2024. Deze gegevens worden naar de omgevingsdienst verstuurd. De rapportageverplichting is een uitvloeisel van het Klimaatakkoord, waarin afspraken zijn gemaakt over het reduceren van de CO₂-uitstoot.

Wet invoering minimumuurloon

Per 1 januari 2024 wordt het wettelijk minimumuurloon ingevoerd en is de werkgever verplicht om werknemers per uur minimaal het wettelijk minimumuurloon te betalen. De vaste minima voor maand-, week- en daglonen verdwijnen.

Wet toekomst pensioenen

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

Het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen is op 22 december 2022 aangenomen door de Tweede Kamer en op 30 mei 2023 door de Eerste Kamer. De wet is ingegaan op 1 juli 2023 in. Op die datum is een overgangsfase van start gegaan die loopt tot 2028 (één jaar extra ten opzichte van het oorspronkelijke voorstel), waarin werkgevers en werknemers met elkaar afspraken moeten maken over het aanpassen van hun pensioenregeling en pensioenuitvoerders deze afspraken moeten uitvoeren.

Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft van 10 juli 2023 tot en met 4 september 2023 een internetconsultatie gehouden voor de Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten. Dit wetsvoorstel omvat onder meer de volgende maatregelen:

1. voorkomen van zogenoemde draaideurconstructies. Dit betekent dat na drie jaar of na drie aaneengesloten tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever een werknemer recht heeft op een vast contract, ook wel bekend als de ketenbepaling. Momenteel is het mogelijk om daarin een 'pauze' in te lassen van zes maanden, waardoor de ketenbepaling niet opgaat. Dit wetsvoorstel schrapt deze pauze, waardoor werkgevers na drie jaar of drie tijdelijke contracten een vast contract dienen aan te bieden;
2. afschaffen van nulurencontracten. Er komen (vaste en tijdelijke) basiscontracten met een minimumaantal uur waarvoor werkenden ten minste moeten worden

ingeroosterd. Daarnaast wordt er een norm gesteld aan de extra beschikbaarheid, waarbij buiten deze beschikbaarheid geen verplichting voor de werknemer bestaat om te komen werken;

3. verbeteren van de positie van de uitzendkracht. Dit betekent dat uitzendkrachten en werknemers bij het inlenende bedrijf ten minste hetzelfde moeten verdienen voor hetzelfde werk en gelijkwaardig moeten worden behandeld.

Een naar aanleiding van de internetconsultatie aangepast wetsvoorstel is nog niet gepubliceerd.

Wijziging herzieningssituatie premiedifferentiatie Werkloosheidswet

Met ingang van 1 januari 2020 is de premie Werkloosheidswet (WW) gedifferentieerd naar de aard van het arbeidscontract (vaste en flexibele contracten). De lage WW-premie (ook wel bekend als de premie AWf, 2023: 2,64%) is verschuldigd door werkgevers als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is afgesloten. De hoge WW-premie (2023: 7,46%) is verschuldigd als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is afgesloten.

Als onderdeel van het arbeidsmarktpakket wordt de systematiek rondom de WW-premieheffing gewijzigd. Momenteel moeten werkgevers het hoge tarief betalen als blijkt dat een werknemer meer dan 30% overwerk heeft uitgevoerd ten opzichte van de uren in zijn contract. Wel geldt een uitzondering op deze regel voor werknemers die een contract hebben van meer dan 35 uur per week. Deze (onder)grens wordt verlaagd naar 30 uur per week.

Naar verwachting zal deze maatregel met ingang van 1 januari 2024 in werking treden.

EU-loontransparantierichtlijn in werking getreden

Op 6 juni 2023 is de EU-transparantierichtlijn in werking getreden. Deze richtlijn bevat maatregelen ten behoeve van loontransparantie (looninformatie voor werkzoekenden, looninformatie van werknemers die hetzelfde werk of werk van gelijke waarde verrichten en rapportageverplichtingen over de loonkloof tussen mannen en vrouwen voor bedrijven met meer dan honderd werknemers). Lidstaten moeten deze richtlijn binnen drie jaar hebben omgezet in nationaal recht.

KPMG Meijburg & Co
20 september 2023

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.

