

Prinsjesdag 2021: wijzigingen voor de loonheffingen

Op Prinsjesdag, 21 september 2021, heeft het kabinet het pakket Belastingplan 2022 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 2022, tenzij expliciet een andere datum wordt vermeld. Verder besteden wij aandacht aan enkele wijzigingen die reeds zijn aangenomen.

1. Belastingtarieven en heffingskortingen uit het Belastingplan 2022

Per 1 januari 2022 wordt het tarief van de eerste schijf met 0,03% verlaagd. Het in 2021 geldende toptarief van 49,50% blijft in 2022 ongewijzigd.

De tarieven voor werknemers die in 2022 nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken (in 2022: 66 jaar en 7 maanden) zullen als volgt zijn:

Bij een belastbaar loon van meer dan	Maar niet meer dan	Belastingtarief	Premies volksverzekeringen	Gecombineerd tarief
	€ 35.472	9,42%	27,65%	37,07%
€ 35.472	€ 69.398	37,07%	-	37,07%
€ 69.398	-	49,50%	-	49,50%

De algemene heffingskorting

De maximale algemene heffingskorting wordt ten opzichte van 2021 met € 37 verhoogd. Rekening houdend met de indexering is de maximale algemene heffingskorting per 1 januari 2022 dan € 2.874. De hoogte van de algemene heffingskorting is afhankelijk van het inkomen. Vanaf een inkomen van € 21.317 bouwt de algemene heffingskorting af. Bij een inkomen van € 69.398 en hoger is de algemene heffingskorting nihil.

De arbeidskorting

De maximale arbeidskorting per 1 januari 2022 is € 4.260. De hoogte van de arbeidskorting is afhankelijk van het inkomen. Tot een arbeidsinkomen van € 36.649 loopt de arbeidskorting op naarmate het inkomen hoger is. Vanaf een arbeidsinkomen van € 36.649 bouwt de arbeidskorting af. Bij een arbeidsinkomen van € 109.346 en hoger is de arbeidskorting nihil.

Inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet

De inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd door de werkgever zal met ingang van 1 januari 2022 worden verlaagd van 7,00% naar 6,70%. Het maximale premie-inkomen voor de Zorgverzekeringswet bedraagt per 1 januari 2022 € 59.703.

2. Aangekondigde wijzigingen pakket Belastingplan 2022

Aanpassingen werkkostenregeling

Via de vrije ruimte van de werkkostenregeling kunnen werkgevers onbelast vergoedingen en verstrekkingen aan hun werknemers geven.

1. Codificatie tijdelijke verhoging vrije ruimte 2021

In verband met de coronacrisis is de vrije ruimte in 2020 en 2021 verhoogd van 1,7% naar 3% over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom. Deze verruiming biedt de mogelijkheid aan werkgevers die daar financiële ruimte voor hebben, extra vergoedingen en/of verstrekkingen te geven aan hun werknemers. In het Belastingplan 2022 wordt de verruiming voor het jaar 2021 gecodificeerd. Met ingang van het kalenderjaar 2022 komt de verhoging te vervallen. De vrije ruimte voor het kalenderjaar 2022 bedraagt per werkgever 1,7% van de fiscale loonsom tot en met € 400.000 plus 1,18% over het meerdere.

2. Gerichte vrijstelling thuiswerkkosten

In het Belastingplan 2022 wordt een gerichte vrijstelling voor de vergoeding van bepaalde thuiswerkkosten voorgesteld. De kosten voor internet en de inrichting van de werkkamer zijn niet in dit bedrag inbegrepen. Die mogen naast de thuiswerkvergoeding onbelast worden gegeven, mits voldaan wordt aan de wettelijke voorwaarden. De thuiswerkvergoeding bedraagt maximaal € 2 per thuiswerkdag en is gebaseerd op een onderzoek van het NIBUD. De vergoeding ziet op extra kosten voor water- en elektriciteitsverbruik, verwarming, koffie, thee en toiletpapier. De gerichte vrijstelling kan ook worden toegepast als een werknemer een deel van de dag thuiswerkt. In dat geval bestaan twee aandachtspunten:

1. Samenloop met de gerichte vrijstelling voor een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer (€ 0,19 per kilometer of vergoeding van daadwerkelijke ov-kosten) naar een vaste werkplek is niet mogelijk. De werkgever kan in dat geval de gerichte vrijstelling voor de thuiswerkkostenvergoeding óf de gerichte vrijstelling voor woon-werkverkeer toepassen.
2. Als op zo'n 'gemengde werkdag' op kosten van de werkgever (bijvoorbeeld met een ov-abonnement van de werkgever of auto van de zaak) naar de vaste plaats van werkzaamheden wordt gereisd, kan de werkgever voor die dag geen gericht vrijgestelde vergoeding voor thuiswerkkosten geven.

De zogenoemde 128-dagenregeling voor de vaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer wordt gewijzigd. De wijziging houdt in dat als structureel (gedeeltelijk) wordt thuisgewerkt, de 128-dagenregeling pro rata wordt toegepast. Een structurele wijziging dient vastgelegd te worden. Het voorgaande geldt ook voor parttime werkende werknemers. De gewijzigde regeling wordt ook van toepassing op de thuiswerkkostenvergoeding.

Het bedrag van € 2 per thuiswerkdag wordt met ingang van 2023 jaarlijks geïndexeerd.

Verhoging bijtelling privégebruik elektrische auto van de zaak

Als onderdeel van het op 28 juni 2019 door het kabinet overeengekomen Klimaatakkoord wordt de verlaagde bijtelling voor elektrische auto's van de zaak (auto's zonder CO₂-uitstoot) vanaf 2020 stapsgewijs verhoogd voor auto's die in de betreffende jaren worden toegelaten op de weg voor een periode van maximaal zestig maanden:

Jaar	Bijtelling	Maximum-cataloguswaarde	Bijtelling boven maximum-cataloguswaarde
2021	12%	€ 40.000	22%
2022	16%	€ 35.000	22%
2023	16%	€ 30.000	22%
2024	16%	€ 30.000	22%
2025	17%	€ 30.000	22%

Vanaf 2026 geldt voor een elektrische auto van de zaak dezelfde bijtelling als voor een gewone auto van de zaak. Er geldt een uitzondering voor waterstofauto's en zonnecelauto's. Voor deze auto's geldt het verlaagde bijtellingspercentage over het hele bedrag van de cataloguswaarde.

Introductie nieuw heffingsmoment aandelenoptierechten

In het Belastingplan 2022 wordt een nieuwe invulling gegeven aan de wijze waarop aandelenoptierechten van werknemers in de loonheffingen worden betrokken. Deze wijziging geldt voor alle werkgevers. Hierbij komt de bestaande faciliteit voor werkgevers met een S&O-startersverklaring te vervallen.

Onder de huidige wetgeving ligt het heffingsmoment van aandelenoptierechten op het moment van uitoefening van de opties. Vooral bij start-ups en scale-ups doet zich hierbij het probleem voor dat er niet altijd (voldoende) liquide middelen beschikbaar zijn om de verschuldigde belasting ter zake van de uitoefening van de optie te voldoen. Op basis van het wetsvoorstel kan er in dat geval voor worden gekozen het heffingsmoment uit te stellen. Belastingheffing vindt dan plaats op het moment waarop verkregen aandelen verhandelbaar worden. 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.

De werknemer houdt de keuze om de heffing te laten plaatsvinden op het moment van uitoefening van het aandelenoptierecht.

Om oneigenlijk gebruik en langdurig uitstel van heffing te voorkomen worden 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 betaald worden, zijn belast als loon.

Verlenging gebruikelijk loon innovatieve start-ups

Voor innovatieve start-ups geldt een fiscale tegemoetkoming met betrekking tot het gebruikelijk loon. Dit loon mag worden vastgesteld op het wettelijk minimumloon. Deze tegemoetkoming wordt verlengd tot 1 januari 2023, omdat de evaluatie van deze regeling nog niet is afgerond. Aanmerkelijkbelanghouders in een start-up met een S&O-startersverklaring kunnen daarom in 2022 hun fiscale loon nog op het verlaagde gebruikelijk loon vaststellen.

Afdrachtvermindering spur- en ontwikkelingswerk (S&O)

Het Belastingplan omvat de volgende wijzigingen met betrekking tot de afdrachtvermindering spur- en ontwikkelingswerk (S&O).

1. De aanvraag-, mededeling- en verrekensystematiek worden vereenvoudigd door vanaf 2022 toe te staan dat indien meer dan een S&O-verklaring wordt aangevraagd en afgegeven, de periodes waarop S&O-verklaringen zien elkaar kunnen overlappen. Dit maakt het mogelijk dat ondernemers beter kunnen inspelen op nieuwe S&O-projecten en eerder extra verwachte uren, kosten of uitgaven voor reeds toegekende S&O-projecten kunnen opvoeren.
2. Alle S&O-verklaringen zullen voortaan betrekking hebben op alle resterende kalendermaanden van een kalenderjaar. Als gevolg van deze wijziging hoeft er in de mededeling geen onderscheid meer te worden gemaakt tussen uren, kosten en uitgaven die betrekking hebben op de verschillende S&O-verklaringen, maar kan worden volstaan met een jaartotaal.
3. Een S&O-inhoudingsplichtige mag voor elk aangiftetijdvak waarop een S&O-verklaring betrekking heeft zelf bepalen welk deel van het aan hem toegekende bedrag aan S&O-afdrachtvermindering in mindering wordt gebracht. Het in mindering te brengen bedrag is maximaal de hoogte van de in dat aangiftetijdvak verschuldigde loonheffing en het bedrag dient niet al in een eerder aangiftetijdvak in aanmerking te zijn genomen.

3. Eerder aangenomen wijzigingen met inwerkingtreding 2021

Baangerelateerde Investeringskorting (BIK)

Het kabinet ziet met terugwerkende kracht tot 1 januari 2021 af van de invoering van de Baangerelateerde Investeringskorting (BIK), omdat de BIK mogelijk door de Europese Commissie als ongeoorloofde staatssteun zal worden aangemerkt. Door middel van de BIK wilde het kabinet bedrijven stimuleren om investeringen te doen en banen te behouden.

In plaats van de BIK komt het kabinet bedrijven tegemoet door een verlaging van de premies voor het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf-premie) voor al het loon dat vanaf 1 augustus 2021 wordt genoten, en vanaf 16 augustus 2021 voor werkgevers die per vier weken loonaangifte doen. De lage premie van het loon van werknemers met

een vast contract wordt verlaagd van 2,7% naar 0,34%. Het hoge premiepercentage van andere werknemers wordt verlaagd van 7,7% naar 5,34%. De nieuwe percentages gelden tot en met 31 december 2021.

4. Aangekondigde fiscale wijzigingen die geen onderdeel zijn van het Belastingplan 2022

Wetsvoorstel bedrag ineens, RVU en verlofsparen

Op 12 januari 2021 is het Wetsvoorstel bedrag ineens, RVU en verlofsparen door de Eerste Kamer aangenomen. Dit wetsvoorstel maakt onderdeel uit van het Pensioenakkoord. Het kabinet werkt in dit wetsvoorstel drie van de gemaakte afspraken uit: meer keuzevrijheid bij de aanwending van pensioen (bedrag ineens), meer keuzemogelijkheden voor eerder uittreden (versoepeling van de RVU-heffing) en meer fiscale ruimte om verlof te sparen voor vervroegd uittreden (verlofsparen). Voor meer informatie verwijzen wij naar [onze eerdere berichtgeving](#) hierover. De versoepeling van de RVU-heffing en meer ruimte verlofsparen gelden al per 1 januari 2021. De inwerkingtreding van het keuzerecht bedrag ineens is met één jaar opgeschoven naar 1 januari 2023.

Uitbreiding begrip ‘administratieplichtigen’

Met ingang van 1 januari 2022 wordt het begrip ‘administratieplichtigen’ voor de Belastingdienst uitgebreid. Het gaat om een verplichting voor de periodieke renseignering van gegevens en inlichtingen uit het zogenoemde formulier IB-47, onder vermelding van het BSN. De nieuwe renseigneringsverplichting gaat gelden voor twee groepen administratieplichtigen. Allereerst betreft dit inhoudingsplichtigen 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. Daarnaast betreft dit zogenoemde collectieve beheersorganisaties (CBO's). Dit zijn organisaties die namens een groep van rechthebbenden optreden om zonder winstoogmerk vergoedingen voor een auteursrecht of naburig recht te innen en onder die rechthebbenden te verdelen. De nieuwe renseigneringsstroom zal feitelijk voor het eerst per 1 januari 2023 gaan plaatsvinden. De gegevens over een bepaald kalenderjaar moeten na afloop van dat kalenderjaar en uiterlijk op 31 januari van het daaropvolgende kalenderjaar worden aangeleverd. Dit moet zowel de Belastingdienst als de betreffende administratieplichtigen voldoende tijd geven om het nieuwe proces tijdig en toereikend in te richten. Met de nieuwe renseigneringsstroom wordt niet het gehele proces van het formulier IB-47 in deze maatregel vervat. Het bestaande proces van het formulier IB-47 – dus zonder uitvraag van het BSN – blijft vooralsnog gehandhaafd voor uitbetalingen die niet onder de nieuw in te voeren renseigneringsverplichting vallen.

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.