



Belastingdienst

# Nieuwsbrief Loonheffingen 2018

Uitgave 4  
9 maart 2018



# Nieuwsbrief

## Loonheffingen 2018

In deze nieuwsbrief leest u informatie over de nieuwe regels voor het inhouden en betalen van de loonheffingen vanaf 1 januari 2018. Wij verwijzen hierin naar het 'Handboek Loonheffingen 2018' (hierna: Handboek 2018).

U kunt het Handboek 2018 online raadplegen op [belastingdienst.nl/loonheffingen](http://belastingdienst.nl/loonheffingen). Downloaden van onze internetsite kan ook. De onlineversie van het handboek houden we doorlopend actueel. Van de downloadversie plaatsen we elk kwartaal een geactualiseerde versie.

### Verschillende uitgaven van de nieuwsbrief

In deze 4e en laatste uitgave hebben we de informatie verder aangevuld. Onder 'Nieuws' op [belastingdienst.nl/loonheffingen](http://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 Nieuw vanaf 1 januari 2018: loonkostenvoordelen
- 2 Nieuw vanaf 1 januari 2018: jeugd-LIV
- 3 Nieuwe bedragen lage-inkomensvoordeel 2017
- 4 Premiekortingen afgeschaft
- 5 Premievrijstelling marginale arbeid afgeschaft
- 6 Aangifte loonheffingen: veranderingen en aandachtspunten
- 7 Aow-leeftijd omhoog naar 66 jaar
- 8 Pensioenleeftijd omhoog naar 68 jaar
- 9 Werkbonus vervallen
- 10 Veranderingen risicopremiegroep grafische sector
- 11 Veranderingen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag
- 12 Alleenstaande-ouderenkorting geldt ook voor aanvullende inkomensvoorziening ouderen
- 13 Overgang van overheidswerkgever gelijkgesteld met overgang 'gewone' werkgever voor gedifferentieerde premie Whk
- 14 Berekening jaarloon pseudo-eindheffing voor excessieve vertrekvergoedingen gewijzigd
- 15 Fictieve dienstbetrekking niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde vennootschappen afgeschaft
- 16 Aandelenoptierechten voor werknemers van innovatieve starters (start ups) minder belast
- 17 Nieuwe cao-code 727 vervangt aantal bestaande cao-codes
- 18 Beperkte groep werkgevers kan binnen 3 jaar opnieuw eigenrisicodragers voor de WGA worden
- 19 Hoogste schijventarief van 52% is 51,95% geworden
- 20 Lage percentage sectorpremie: verruiming, verduidelijking en wijziging van het gebruik
- 21 Afkoopkortingen in 2018 bij afkoop pensioen in eigen beheer
- 22 Bedragen lage-inkomensvoordeel 2018
- 23 Tarieven, bedragen en percentages vanaf 1 januari 2018

## 1 Nieuw vanaf 1 januari 2018: loonkostenvoordelen

Loonkostenvoordelen (LKV's) zijn een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Met ingang van 1 januari 2018 vervangen ze de premiekorting oudere werknemer en de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer.

Net als de premiekortingen moeten de loonkostenvoordelen ervoor zorgen dat kwetsbare groepen werknemers betere kansen hebben op de arbeidsmarkt.

De premiekorting jongere werknemer is vanaf 1 januari 2018 vervallen en niet vervangen.

### Met ingang van 1 januari 2018 zijn er 4 loonkostenvoordelen

Dat zijn:

- LKV oudere werknemer
- LKV arbeidsgehandicapte werknemer
- LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden
- LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Hierna leest u meer over:

- wanneer u recht hebt op de loonkostenvoordelen (1.1)
- hoe hoog de loonkostenvoordelen zijn (1.2)
- wat u moet doen om de loonkostenvoordelen te krijgen (1.3)
- de overgangsregeling voor lopende premiekortingen (1.4)

#### 1.1 Wanneer hebt u recht op de loonkostenvoordelen?

U kunt voor 1 of meer van uw werknemers recht hebben op een loonkostenvoordeel. U en uw werknemer moeten dan aan de voorwaarden voldoen. Die verschillen per loonkostenvoordeel.

##### Voorwaarden LKV oudere werknemer

U hebt recht op dit voordeel als u een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

- Hij is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen.
- Hij is 56 jaar of ouder, maar heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- Hij is in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst geweest.
- Hij had, in de kalendermaand voor hij bij u in dienst kwam, recht op 1 van de volgende uitkeringen:
  - werkloosheidsuitkering (ww, iow)
  - arbeidsongeschiktheidsuitkering (wao, wia, Wet Wajong, Waz, Wamil)
  - inkomensondersteuning Wet Wajong
  - bijstandsuitkering (Participatiewet), IOAW en IOAZ
  - uitkeringen uit een EU-land, een EER-land of Zwitserland die hetzelfde doel hebben als de bovenstaande Nederlandse uitkeringen

Verder geldt:

- U hebt voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Meer over het aanvragen van de doelgroepverklaring en het invullen van de aangifte leest u bij 1.3.

Voldoen u en de werknemer aan alle voorwaarden? Dan mag u het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Wordt het dienstverband tijdens de looptijd van het loonkostenvoordeel onderbroken? Dan kunt u daarna voor deze werknemer weer recht hebben op het loonkostenvoordeel. De voorwaarde dat de werknemer niet bij u in dienst is geweest in de 6 maanden voor u hem aanneemt, geldt dan niet. De looptijd van het loonkostenvoordeel wordt door de onderbreking niet verlengd.

### **Voorwaarden LKV arbeidsgehandicapte werknemer**

U hebt recht op dit voordeel als u een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

- Hij is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen.
- Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- Hij is in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst geweest.
- Hij voldoet aan 1 van de volgende voorwaarden:
  - Hij had, in de kalendermaand voor hij bij u dienst kwam, recht op een WIA-uitkering of op een uitkering uit een EU-land, een EER-land of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering.
  - Hij komt bij u in dienst binnen 5 jaar na de dag waarop de wachttijd (of het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) is geëindigd, en voldoet aan de volgende voorwaarden:
    - UWV heeft in een arbeidskundig onderzoek vastgesteld dat de werknemer op de 1e dag na afloop van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) voor minder dan 35% arbeidsongeschikt was en niet in staat zijn eigen of ander passend werk te doen bij de werkgever bij wie hij die dag nog in dienst was.
    - De werknemer was 11 weken voor het einde van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) nog in dienst bij dezelfde werkgever die hij had toen hij ziek werd.
  - De werknemer had voor 1 januari 2006 recht op een WAO- of Waz-uitkering en was daarom arbeidsgehandicapt op grond van de Wet REA. En hij zou in de kalendermaand voordat hij bij u in dienst kwam, om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.

Verder geldt:

- U hebt voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Meer over het aanvragen van de doelgroepverklaring en het invullen van de aangifte leest u bij 1.3.

Voldoen u en de werknemer aan alle voorwaarden? Dan mag u het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Wordt het dienstverband tijdens de looptijd van het loonkostenvoordeel onderbroken? Dan kunt u daarna voor deze werknemer weer recht hebben op het loonkostenvoordeel. De voorwaarde dat de werknemer niet bij u in dienst is geweest in de 6 maanden voor u hem aanneemt, geldt dan niet. De looptijd van het loonkostenvoordeel wordt door de onderbreking niet verlengd.

### **Voorwaarden LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden**

U hebt recht op dit voordeel als u een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

- Hij is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen.
- Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- Hij is in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst geweest.
- In de kalendermaand voor u hem aanneemt, voldoet hij aan 1 van de volgende voorwaarden:
  - a Hij heeft recht op een uitkering of arbeidsondersteuning op grond van de Wet Wajong.
  - b Hij heeft een wsw-indicatie (Wet sociale werkvoorziening).
  - c Hij is volgens UWV niet in staat om 100% van het wettelijke minimumloon te verdienen en wordt onder verantwoordelijkheid van de gemeente naar werk begeleid. Of de gemeente heeft bij het beoordelen van de loonkostensubsidie vastgesteld dat hij niet in staat is om 100% van het wettelijke minimumloon te verdienen (de 'Praktijkroute'). In beide gevallen geldt dat u hem op of na 1 januari 2016 in dienst hebt genomen.
  - d Hij heeft een indicatie als arbeidsbeperkte. Hieronder vallen onder meer schoolverlaters van het Voortgezet Speciaal Onderwijs en schoolverlaters van het Praktijkonderwijs.
  - e Hij heeft een Wiw-baan (Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (In- en doorstroombaan).
  - f Hij hoort niet tot de doelgroep banenafpraak, hij heeft door een ziekte of gebrek problemen gehad bij het volgen van onderwijs en hij komt binnen 5 jaar na afronding van dat onderwijs bij u in dienst.

De werknemers bij voorwaarde a tot en met e zijn opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafspraken. U kunt het doelgroepregister raadplegen via het werkgeversportaal op [uwv.nl](http://uwv.nl).

Verder geldt:

- U hebt voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Meer over het aanvragen van de doelgroepverklaring en het invullen van de aangifte leest u bij 1.3.

Voldoen u en de werknemer aan alle voorwaarden? Dan mag u het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Wordt het dienstverband tijdens de looptijd van het loonkostenvoordeel onderbroken? Dan kunt u daarna voor deze werknemer weer recht hebben op het loonkostenvoordeel. De voorwaarde dat de werknemer niet bij u in dienst is geweest in de 6 maanden voor u hem aanneemt, geldt dan niet. De looptijd van het loonkostenvoordeel wordt door de onderbreking niet verlengd.

#### **Voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer**

U hebt recht op dit voordeel als u een arbeidsgehandicapte werknemer herplaatst die voldoet aan 3 voorwaarden. Van herplaatsen is sprake als een arbeidsgehandicapte werknemer weer geheel of gedeeltelijk voor u gaat werken, in zijn eigen functie of in een andere. De 3 voorwaarden zijn:

- De werknemer is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- De werknemer voldoet aan 1 van de volgende voorwaarden:
  - Hij had in de kalendermaand voor herplaatsing recht op een WIA-uitkering of op een uitkering uit een EU-land, een EER-land of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering.
  - De werknemer had voor 1 januari 2006 recht op een WAO- of Waz-uitkering en was daarom arbeidsgehandicapt op grond van de Wet REA. En hij zou in de kalendermaand voor herplaatsing om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.

Verder geldt:

- U hebt voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Meer over het aanvragen van de doelgroepverklaring en het invullen van de aangifte leest u bij 1.3.

Voldoen u en de werknemer aan alle voorwaarden? Dan mag u het loonkostenvoordeel vanaf het moment van herplaatsing maximaal 1 jaar aanvragen voor deze werknemer.

#### **Let op bij volledig gesubsidieerde dienstbetrekkingen**

Want u hebt geen recht op de loonkostenvoordelen als de dienstbetrekking van de werknemer op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is. Of als de dienstbetrekking valt onder zogenoemd beschermt werk op grond van de Participatiewet.

Is de dienstbetrekking deels gesubsidieerd, dan kunt u voor de werknemer wél recht hebben op de loonkostenvoordelen. Als u en de werknemer aan alle voorwaarden voldoen.

### **Per werknemer krijgt u maar 1 loonkostenvoordeel uitbetaald**

Hebt u voor dezelfde werknemer tegelijk recht op meer dan 1 loonkostenvoordeel? Dan vraagt u ze allemaal aan. Per loonkostenvoordeel wordt dan berekend op welk bedrag u voor de werknemer recht hebt. U krijgt vervolgens alleen het hoogste bedrag uitbetaald. Zijn de berekende bedragen even hoog, dan krijgt u alleen het LKV oudere werknemer.

Zie voor de hoogte van de loonkostenvoordelen 1.2.

#### **Let op!**

Het recht op een loonkostenvoordeel begint te lopen vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt of herplaatst. Vanaf dat moment hebt u er 3 of 1 jaar recht op. Die periode wordt niet verlengd. Ook niet als het dienstverband wordt onderbroken. Of als u het loonkostenvoordeel niet krijgt uitbetaald omdat u een ander loonkostenvoordeel krijgt.

### **Hebt u voor de werknemer ook recht op het LIV of jeugd-LIV?**

Recht op een loonkostenvoordeel en het lage-inkomensvoordeel (LIV)? Dan krijgt u alleen het loonkostenvoordeel voor de werknemer als dat hoger of even hoog is als het LIV. Is het LIV hoger, dan krijgt u alleen dat uitbetaald.

#### **Let op!**

Het recht op een loonkostenvoordeel begint te lopen vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt of herplaatst. Vanaf dat moment hebt u er 3 of 1 jaar recht op. Die periode wordt niet verlengd. Ook niet als het dienstverband wordt onderbroken. Of als u het loonkostenvoordeel niet krijgt uitbetaald omdat het LIV hoger is.

Bij recht op een loonkostenvoordeel en het jeugd-LIV betalen we beide uit. Meer informatie over het jeugd-LIV staat bij punt 2 van deze nieuwsbrief.

### **Neemt u een onderneming geheel of gedeeltelijk over? Dan gaat het recht op de loonkostenvoordelen niet naar u over**

Dat is dus anders dan bij de premiekortingen. Die gingen voor de resterende periode wél over naar de overnemende werkgever.

Voor de overgenomen werknemers krijgt u ook geen nieuw recht op de loonkostenvoordelen. Want bij de overname van een onderneming zet u de dienstbetrekking van de werknemers voort. Er is dus geen sprake van in dienst nemen of herplaatsen van een werknemer. En dat is een voorwaarde voor de loonkostenvoordelen.

#### **Let op!**

Van overname van een onderneming is sprake bij een fusie of splitsing, maar bijvoorbeeld ook bij het inbrengen van een eenmanszaak of vennootschap onder firma in een bv. Bij een doorstart of overname na een faillissement is er geen sprake van overname van een onderneming. Dan kan er dus wel een nieuw recht op loonkostenvoordelen ontstaan als aan de voorwaarden wordt voldaan.

## 1.2 Hoe hoog zijn de loonkostenvoordelen?

Hebt u voor een werknemer recht op 1 van de loonkostenvoordelen? Dan krijgt u van ons een bedrag per verloond uur. Dat bedrag is niet voor alle loonkostenvoordelen gelijk.

Hoeveel loonkostenvoordeel u krijgt, hangt er dus vanaf: hoeveel verloonde uren heeft de werknemer en om welk loonkostenvoordeel gaat het?

Loonkostenvoordeel	Bedrag per verloond uur	Maximumbedrag per jaar	Aantal jaren dat u het LKV voor dezelfde werknemer mag aanvragen
Oudere werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1

Heeft een werknemer 2 of meer inkomstenverhoudingen bij u? Bijvoorbeeld omdat hij onder verschillende subnummers valt? Dan bepaalt het aantal verloonde uren van al zijn inkomstenverhoudingen samen op hoeveel loonkostenvoordeel u voor hem recht hebt.

Meer over verloonde uren leest u in paragraaf 26.4 van het Handboek 2018.

## 1.3 Wat u moet doen om de loonkostenvoordelen te krijgen

Neemt u een werknemer in dienst of herplaatst u een werknemer? En hebt u voor die werknemer volgens u recht op 1 of meer loonkostenvoordelen? Dan vraagt u het loonkostenvoordeel aan in uw aangifte loonheffingen. Dat kan zodra u een doelgroepverklaring van uw werknemer hebt.

In de doelgroepverklaring staat voor welk loonkostenvoordeel de verklaring is afgegeven en de voorwaarden waaraan uw werknemer voldoet. U hebt per loonkostenvoordeel een doelgroepverklaring nodig.

### Hoe komt u aan een doelgroepverklaring?

Uw werknemer kan de doelgroepverklaring aanvragen bij uwv of de gemeente. Krijgt hij een uitkering uit een EU-land, een EER-land of Zwitserland, dan vraagt hij de doelgroepverklaring altijd aan bij uwv. Uw werknemer is niet verplicht om de doelgroepverklaring aan te vragen.

Als uw werknemer een doelgroepverklaring wil aanvragen, moet hij dat doen maximaal 1 maand voor de datum waarop u hem in dienst neemt of herplaatst, en niet later dan 3 maanden na de datum waarop u hem in dienst neemt of herplaatst. Doet hij dat niet of later, dan heeft hij geen recht meer op de doelgroepverklaring. En u hebt dan geen recht op het loonkostenvoordeel.

Uw werknemer kan bij het aanvragen van de doelgroepverklaring aangeven dat u automatisch een kopie moet krijgen. Hij kan ook zelf een kopie aan u geven.

Als uw werknemer u daarvoor machtigt, kunt u de doelgroepverklaring ook zelf aanvragen.

U bewaart de doelgroepverklaring bij de loonadministratie.

Meer informatie over het aanvragen van een doelgroepverklaring vindt u op [uwv.nl/wtl](http://uwv.nl/wtl).

### **Hoe vraagt u het loonkostenvoordeel aan in uw aangifte?**

In uw aangiften loonheffingen over 2018 kunt u aangeven welk loonkostenvoordeel u voor de werknemer wilt aanvragen. Dat kunnen er voor dezelfde werknemer ook meer dan 1 zijn. Hoe u dit precies aangeeft, hangt af van uw softwarepakket.

Zolang u voor een werknemer nog geen doelgroepverklaring hebt, mag u voor deze werknemer het loonkostenvoordeel niet aanvragen in uw aangifte. Dat mag pas als u de verklaring hebt. Geldt de verklaring ook voor eerdere aangiftetijdvakken, dan moet u die tijdvakken corrigeren om te voorkomen dat u een deel van het loonkostenvoordeel misloopt. Want de periode van 3 of 1 jaar gaat lopen vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt of herplaatst.

### **Vul het aantal verloonde uren in uw aangifte goed in**

uwv beoordeelt op basis van de polisadministratie en de afgegeven doelgroepverklaringen voor welke werknemers u recht hebt op het loonkostenvoordeel. Voor die werknemers krijgt u een bedrag per verloond uur, tot een maximumbedrag per jaar. Vul in uw aangifte dus het aantal verloonde uren goed in. Want anders loopt u het loonkostenvoordeel misschien voor een deel mis.

Meer over verloonde uren leest u in paragraaf 26.4 van het Handboek 2018. Meer over inkomstenverhoudingen in paragraaf 3.4.

### **Wij betalen de loonkostenvoordelen over 2018 in 2019 automatisch aan u uit**

Als uit uw aangiften loonheffingen over 2018 en de afgegeven doelgroepverklaringen blijkt dat u er recht op hebt.

Eerder kan niet. Want we weten pas in 2019 hoeveel verloonde uren een werknemer in 2018 had.

Dat uitbetalen gaat zo:

- 1 U krijgt vóór 15 maart 2019 een voorlopige berekening van de loonkostenvoordelen waar u voor uw werknemers recht op hebt. De berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over 2018 die u tot en met 31 januari 2019 hebt gedaan.
- 2 Bent u het niet eens met de berekening of vindt u dat u ten onrechte geen voorlopige berekening hebt gekregen? Dat kan komen doordat u onjuiste gegevens hebt aangegeven. In dat geval kunt u tot en met 1 mei 2019 correcties over 2018 sturen. Die nemen we nog mee in de definitieve berekening van uw loonkostenvoordelen. Correcties na 1 mei nemen we niet meer mee in de definitieve berekening, maar wel in de polisadministratie. Kloppen uw aangiften wel, neem dan contact op met uwv.
- 3 Wij sturen u de definitieve berekening van uw loonkostenvoordelen. Dat doen wij vóór 1 augustus 2019, op basis van de gegevens die we van uwv krijgen.
- 4 Wij betalen u uiterlijk op 12 september 2019 uw loonkostenvoordeel uit.

### **U krijgt 1 voorlopige en 1 definitieve berekening**

Daarop staat een overzicht van al uw loonkostenvoordelen en de werknemers voor wie u er recht op hebt. Per werknemer ziet u ook of hij meer dan 1 inkomstenverhouding bij u heeft en of hij onder verschillende subnummers valt.

Hebt u voor meerdere werknemers recht op hetzelfde loonkostenvoordeel? Of voor verschillende werknemers op verschillende loonkostenvoordelen? Dan vindt u dat dus allemaal terug in de voorlopige en definitieve berekening.

### **U krijgt uw loonkostenvoordelen in 1 bedrag uitbetaald**

We maken het bedrag aan u over, niet aan uw werknemer. We gebruiken daarvoor het rekeningnummer dat hoort bij uw loonheffingnummer. Hebt u een loonheffingnummer met meerdere subnummers, dan gebruiken we het rekeningnummer dat hoort bij het laagste subnummer. Moet u nog bedragen aan ons betalen? Dan kunnen wij uw loonkostenvoordeel daarmee verrekenen.



#### 1.4 Overgangsregeling voor lopende premiekortingen

Voor de premiekorting oudere werknemer en de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer is er een overgangsregeling.

Dat werkt zo: Maakte u in 2017 gebruik van de premiekorting oudere of arbeidsgehandicapte werknemer? Dan hebt u vanaf 1 januari 2018 recht op 1 van de 4 nieuwe loonkostenvoordelen, voor de resterende periode dat u nog recht zou hebben op de premiekorting. De resterende periode is de maximale duur van de premiekorting (dus 1 of 3 jaar) min de tijd tussen het begin van de dienstbetrekking en 1 januari 2018. Het maakt niet uit of u in die tijd de premiekorting een tijd niet hebt toegepast.

##### Voorbeeld

Voor een werknemer die op 1 juli 2015 bij u in dienst is gekomen, past u sinds 1 augustus 2015 de premiekorting oudere werknemer toe. In mei en juni 2017 heeft deze werknemer onbetaald verlof.

U hebt maximaal 3 jaar recht op de premiekorting. De tijd tussen het begin van de dienstbetrekking en 1 januari 2018 is 2 jaar en 6 maanden. Met ingang van 1 januari 2018 hebt u dus nog 6 maanden recht op een loonkostenvoordeel, tot 1 juli 2018.

Om in aanmerking te komen voor de nieuwe loonkostenvoordelen, moet u wel aan deze 3 voorwaarden voldoen:

- U geeft in uw aangifte over het laatste aangiftetijdvak van 2017 aan dat u voor een werknemer de premiekorting oudere werknemer of arbeidsgehandicapte werknemer toepast. Vergeet u dat of kunt u dat nog niet doen omdat de werknemer bijvoorbeeld net in dienst is en u nog geen doelgroepverklaring voor de premiekorting oudere werknemer hebt? Dan moet u dat uiterlijk op 1 mei 2018 corrigeren.
- U vult in deze aangifte ook het bedrag aan premiekorting in waar u recht op hebt. Vergeet u dat of kunt u dat nog niet doen, dan moet u dat uiterlijk op 1 mei 2018 corrigeren.
- U geeft in uw aangiften over 2018 aan dat u 1 of meer loonkostenvoordelen voor deze werknemer wilt aanvragen.

U vraagt voor de werknemer de loonkostenvoordelen aan die overeenkomen met de premiekortingen waarop u voor hem recht had in het laatste aangiftetijdvak van 2017. UWV beoordeelt op basis van onder andere de polisadministratie voor welke werknemers u recht hebt op een loonkostenvoordeel.

Voor werknemers die vallen onder de overgangsregeling, hebt u voor het aanvragen van het loonkostenvoordeel geen doelgroepverklaring nodig. Voor het toepassen van de premiekorting oudere werknemer in 2017 hebt u wel gewoon een doelgroepverklaring nodig.

##### Let op!

De premiekorting jongere werknemer is met ingang van 1 januari 2018 vervallen.

## 2 Nieuw vanaf 1 januari 2018: jeugd-LIV

Het jeugd-LIV is een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).

De nieuwe tegemoetkoming komt er, omdat het wettelijke minimumjeugdloon voor werknemers van 18, 19, 20 en 21 jaar vanaf 1 juli 2017 omhoog is gegaan. Dat betekent extra loonkosten voor werkgevers. Daarom krijgt u vanaf 1 januari 2018 het jeugd-LIV voor werknemers die aan de voorwaarden voldoen.

Hierna leest u meer over:

- wanneer u recht hebt op het jeugd-LIV (2.1)
- hoe hoog het jeugd-LIV is (2.2)
- wat u moet doen om het jeugd-LIV te krijgen (2.3)

### 2.1 Wanneer hebt u recht op het jeugd-LIV?

U hebt recht op het jeugd-LIV voor elke werknemer die voldoet aan deze 3 voorwaarden:

- De werknemer is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat valt binnen de bandbreedtes van het jeugd-LIV die horen bij zijn leeftijd. Die bandbreedtes worden halverwege 2018 vastgesteld.
- De werknemer is op 31 december 2017 18, 19, 20 of 21 jaar.

Het gemiddelde uurloon is het jaarloon gedeeld door het aantal verloonde uren. Het jaarloon is het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat u in een kalenderjaar betaalt aan een werknemer die nog bij u in dienst is en die verzekerd is voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen. Dat betekent dat geen onderdeel van het jaarloon zijn:

- ziekte-uitkeringen die u als eigenrisicodrager na afloop van de dienstbetrekking betaalt aan een ex-werknemer
- WGA-uitkeringen die u als eigenrisicodrager aan de werknemer betaalt
- WAO-, WIA- en WW-uitkeringen die u de werknemer namens uwv betaalt (zie paragraaf 7.6.2 van het Handboek 2018)

Als uitgangspunt voor het jaarloon kunt u kolom 8 van de loonstaat nemen.

Verdiert een werknemer meer dan het gemiddelde uurloon dat hoort bij zijn leeftijd? Dan hebt u voor hem geen recht op het jeugd-LIV, maar misschien wel op het LIV. De werknemer moet dan wel voldoen aan de voorwaarden voor het LIV (zie paragraaf 26.2 van het Handboek 2018).

#### Heeft de werknemer 2 of meer inkomstenverhoudingen bij u?

Bijvoorbeeld omdat hij onder verschillende subnummers valt? Kijk dan naar het gemiddelde uurloon van deze inkomstenverhoudingen samen om te bepalen of u voor deze werknemer recht hebt op het jeugd-LIV. Want uwv bepaalt op werkgeversniveau of u voor een werknemer recht hebt op het jeugd-LIV en niet op subnummerniveau.

Meer informatie over inkomstenverhoudingen vindt u in paragraaf 3.4 van het Handboek 2018.

#### Hebt u voor de werknemer ook recht op een loonkostenvoordeel?

Dan betalen wij u beide uit.

Dat is dus anders dan bij het LIV. Want als u voor een werknemer recht hebt op het LIV en op een loonkostenvoordeel, dan krijgt u 1 van beide uitbetaald (zie 1.1).

Meer informatie over de loonkostenvoordelen staat bij punt 1 van deze nieuwsbrief.

## 2.2 Hoe hoog is het jeugd-LIV?

Hebt u voor een werknemer recht op het jeugd-LIV? Dan krijgt u van ons een bedrag per verloond uur. Het bedrag per uur verschilt per leeftijd. Wat verloonde uren zijn, leest u in paragraaf 26.4 van het Handboek 2018.

Hoeveel uw voordeel precies is, hangt dus af van het aantal verloonde uren van de werknemer. En van zijn leeftijd.

Leeftijd op 31 december 2017	Jeugd-LIV per werknemer per verloond uur	Maximale jeugd-LIV per werknemer in 2018
18	€ 0,23	€ 478,40
19	€ 0,28	€ 582,40
20	€ 1,02	€ 2.121,60
21	€ 1,58	€ 3.286,40

De leeftijd op 31 december 2017 bepaalt het bedrag per verloond uur in 2018. Voor een werknemer die op 31 december 2017 19 jaar wordt, krijgt u € 0,28 per verloond uur. Maar voor een werknemer die op 1 januari 2018 19 jaar wordt, krijgt u € 0,23 per verloond uur.

### Het jeugd-LIV over 2018 is hoger dan over 2019

Dat is om de extra loonkosten over de 2e helft van 2017 te compenseren.

## 2.3 Wat u moet doen om het jeugd-LIV te krijgen

Niets extra's. Gewoon goed aangifte loonheffingen doen over 2018. Aanvragen is niet nodig.

uwv beoordeelt op basis van de polisadministratie voor welke werknemers u recht hebt op het jeugd-LIV. Vul dus ook het aantal verloonde uren goed in. Wat dat zijn, leest u in paragraaf 26.4 van het Handboek 2018.

Kloppen de gegevens in uw aangifte niet? Dan loopt u het jeugd-LIV misschien helemaal of voor een deel mis.

### Wij betalen het jeugd-LIV over 2018 in 2019 automatisch aan u uit

Als uit uw aangiften loonheffingen over 2018 blijkt dat u er recht op hebt.

Eerder kan niet. Want we weten pas in 2019 hoeveel verloonde uren een werknemer in 2018 had. En wat zijn gemiddelde uurloon was.

Dat uitbetalen gaat zo:

- 1 U krijgt vóór 15 maart 2019 een voorlopige berekening van uw jeugd-LIV. Die berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over 2018 die u tot en met 31 januari 2019 hebt gedaan.
- 2 Bent u het niet eens met de berekening of vindt u dat u ten onrechte geen voorlopige berekening hebt gekregen? Dat kan komen doordat u onjuiste gegevens hebt aangegeven. In dat geval kunt u tot en met 1 mei 2019 correcties over 2018 sturen. Die nemen we nog mee in de definitieve berekening van uw jeugd-LIV. Correcties na 1 mei nemen we niet meer mee in de definitieve berekening, maar wel in de polisadministratie. Kloppen uw aangiften wel, neem dan contact op met uwv.
- 3 Wij sturen u de definitieve berekening van uw jeugd-LIV. Dat doen wij vóór 1 augustus 2019, op basis van de gegevens die we van uwv krijgen.
- 4 Wij betalen u uiterlijk op 12 september 2019 uw jeugd-LIV uit.

### U krijgt 1 voorlopige en 1 definitieve berekening

Daarop staan alle werknemers voor wie u recht hebt op het jeugd-LIV. Per werknemer ziet u ook of hij meer dan 1 inkomstenverhouding bij u heeft en of hij onder verschillende subnummers valt.

### Wij maken het bedrag dus aan ú over, niet aan de werknemer

We gebruiken daarvoor het rekeningnummer dat hoort bij uw loonheffingsnummer. Hebt u een loonheffingsnummer met meerdere subnummers, dan gebruiken we het rekeningnummer dat hoort bij het laagste subnummer. Moet u nog bedragen aan ons betalen? Dan kunnen wij uw jeugd-LIV daarmee verrekenen.

## 3 Nieuwe bedragen lage-inkomensvoordeel 2017

De wijzigingen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (zie punt 2 van deze nieuwsbrief) hebben ook gevolgen voor het lage-inkomensvoordeel (LIV) over 2017: de bedragen van het gemiddelde uurloon zijn met terugwerkende kracht tot 1 januari 2017 aangepast.

Dit zijn de nieuwe bedragen voor het gemiddelde uurloon:

Gemiddeld uurloon over 2017	LIV per werknemer per verloond uur	Maximale LIV per werknemer per jaar (bij een 38-urige werkweek)
€ 9,66 of meer, maar niet meer dan € 10,63	€ 1,01	€ 2.000
Meer dan € 10,63, maar niet meer dan € 12,08	€ 0,51	€ 1.000

## 4 Premiekortingen afgeschaft

Vanaf 1 januari 2018 zijn er geen premiekortingen meer: de premiekortingen arbeidsgehandicapte werknemer, oudere werknemer en jongere werknemer zijn vervallen.

De premiekorting arbeidsgehandicapte en oudere werknemer zijn vervangen door loonkostenvoordelen. Voor lopende premiekortingen oudere werknemer en premiekortingen arbeidsgehandicapte werknemer is er een overgangsregeling. Meer informatie over de loonkostenvoordelen en het overangsrecht vindt u bij punt 1 van deze nieuwsbrief.

De premiekorting jongere werknemer is vervallen en niet vervangen.

## 5 Premievrijstelling marginale arbeid afgeschaft

Met ingang van 1 januari 2018 is de premievrijstelling marginale arbeid afgeschaft.

## 6 Aangifte loonheffingen: veranderingen en aandachtspunten

De belangrijkste veranderingen in de aangifte loonheffingen zijn:

- vervallen rubrieken door het afschaffen van de premiekortingen (6.1)
- vervallen van de rubriek 'Premievrijstelling marginale arbeid' (6.2)
- toevoeging nieuwe rubrieken door het invoeren van loonkostenvoordelen (6.3)
- aangepaste rubrieksnaam (6.4)

Daarnaast zijn er een aantal aandachtspunten (6.5).

### 6.1 Vervallen rubrieken door het afschaffen van de premiekortingen

De volgende rubrieken zijn vervallen door het verdwijnen van de premiekortingen (zie punt 4 van deze nieuwsbrief):

- in het collectieve (werkgevers)gedeelte:
  - de rubriek 'Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer'
  - de rubriek 'Premiekorting oudere werknemer'
  - de rubriek 'Premiekorting jongere werknemer'
- in het nominatieve (werknemers)gedeelte:
  - de rubriek 'Indicatie premiekorting in dienst nemen arbeidsgehandicapte werknemer'
  - de rubriek 'Indicatie premiekorting doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden'
  - de rubriek 'Indicatie premiekorting herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer'
  - de rubriek 'Indicatie premiekorting oudere werknemer'
  - de rubriek 'Indicatie premiekorting jongere werknemer'

### 6.2 Vervallen van de rubriek 'Premievrijstelling marginale arbeid'

Door het afschaffen van de premievrijstelling marginale arbeid (zie punt 5 van deze nieuwsbrief) is de rubriek 'Premievrijstelling marginale arbeid' vervallen.

### 6.3 Toevoeging nieuwe rubrieken door de invoering van loonkostenvoordelen

In het werknemersgedeelte van de aangifte zijn de volgende rubrieken toegevoegd door de invoering van de loonkostenvoordelen (zie punt 1 van deze nieuwsbrief):

- de rubriek 'Indicatie aanvraag loonkostenvoordeel oudere werknemer'
- de rubriek 'Indicatie aanvraag loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer'
- de rubriek 'Indicatie aanvraag loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden'
- de rubriek 'Indicatie aanvraag loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer'

U hebt deze indicaties nodig voor het aanvragen van de loonkostenvoordelen.

### 6.4 Aangepaste rubrieksnaam

Met ingang van 1 januari 2018 geldt de alleenstaande-ouderenkorting ook voor de aanvullende inkomensvoorziening ouderen (AIO-uitkeringen) (zie punt 12 van deze nieuwsbrief). Daarom is de naam van de rubriek 'Indicatie loon bestaat (mede) uit een AOW-uitkering voor alleenstaande (met of zonder kinderen)' veranderd in 'Indicatie loon bestaat (mede) uit een AOW- en/of AIO-uitkering voor alleenstaande'.

### 6.5 Aandachtspunten in aangifte loonheffingen

Belangrijke aandachtspunten in de aangifte loonheffingen zijn:

- code invloed verzekeringsplicht
- jaarloon voor het LIV en jeugd-LIV
- code reden einde inkomstenverhouding bij overlijden van een flexwerker

#### Code invloed verzekeringsplicht

Een belangrijk aandachtspunt in de aangifte is de code invloed verzekeringsplicht. In de praktijk is er onduidelijkheid over het invullen van deze code.

U vult deze code alleen in als daarmee de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen verandert voor werknemers met code soort inkomstenverhouding 11 of 15. Kies in dat geval de code die geldt voor de uiteindelijke verzekeringsplicht. Dit kan maar 1 code zijn: A, B, D of E. U kunt dus niet meerdere codes invullen.

Denk bijvoorbeeld aan deze situaties, waarbij u dan de volgende codes gebruikt:

- De partner van een directeur werkt in het bedrijf. Er is geen sprake van een gezagsverhouding, waardoor er geen echte dienstbetrekking is. De partner is niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. In de aangifte geeft u aan dat deze werknemer niet verzekerd is voor de WAO/IVA/WGA, de WW en de ZW. Voor de code invloed verzekeringplicht gebruikt u code A. Als de werknemer ook oproepkracht is, geldt hetzelfde.
- Is de werknemer echtgenoot, partner of familie van de directeur-groootaandeelhouder en is hij ook de vorige eigenaar van het bedrijf waarvoor u aangifte doet? En zou code A en code B van toepassing kunnen zijn? Dan gebruikt u code B.
- De partner van een directeur-groootaandeelhouder werkt in het bedrijf. De partner werkt onder dezelfde arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden als iedere andere werknemer. De partner is dan verzekerd voor de werknemersverzekeringen. In de aangifte geeft u aan dat deze werknemer verzekerd is voor de WAO/IVA/WGA, de WW en de ZW. U vult geen code invloed verzekeringplicht in, behalve als het om een oproepkracht gaat. Bij een oproepkracht vult u code D of E in.
- Hebt u een oproepkracht die voor een deel van zijn werkzaamheden verplicht is te komen en voor het andere deel niet? Dan gebruikt u code E.
- Voor de stagiair (code aard arbeidsverhouding is 7) mag u geen code invloed verzekeringplicht invullen. Dat mag ook niet als zich 1 van de bovenstaande bijzondere situaties bij de stagiair voordoet.
- Bij de 'code soort inkomstenverhouding 11' (loon of salaris ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet 1929) mag u alleen code D of code E gebruiken.

#### **Jaarloon voor het LIV en jeugd-LIV: inkomstenverhouding splitsen**

Soms moet u voor het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en het loon uit vroegere dienstbetrekking samentellen en op het totaal de witte tabel toepassen. Dat geldt in deze situaties:

- U bent eigenrisicodragers voor de WGA en u betaalt de werknemer naast het reguliere loon ook een WGA-uitkering.
- U betaalt de werknemer naast het reguliere loon ook een WAO-, WIA- of WW-uitkering (werkgeversbetaling).

De uitkeringen tellen niet mee voor het jaarloon voor het lage-inkomensvoordeel (LIV) en jeugd-LIV. Daarom splitst u het loon en de uitkeringen in 2 inkomstenverhoudingen. Als u het totaal van het loon en de uitkeringen aangeeft in 1 inkomstenverhouding, neemt uw de uitkeringen ten onrechte mee bij het vaststellen van het jaarloon. U loopt dan de kans dat u voor de werknemer niet in aanmerking komt voor het (jeugd-)LIV. U zult dan eerst uw aangiften moeten corrigeren.

#### **Code reden einde inkomstenverhouding bij overlijden van een flexwerker**

Als een inkomstenverhouding in de uitzendbranche eindigt door het overlijden van de werknemer, is daar geen specifieke code voor. Bij overlijden gebruikt u code '0 (niet van toepassing)'.

## **7 AOW-leeftijd omhoog naar 66 jaar**

De AOW-leeftijd is vanaf 1 januari 2018 omhooggegaan naar 66 jaar.

## **8 Pensioenleeftijd omhoog naar 68 jaar**

De pensioenleeftijd is vanaf 1 januari 2018 omhooggegaan naar 68 jaar.

## **9 Werkbonus vervallen**

Met ingang van 1 januari 2018 is de werkbonus vervallen.

## 10 Veranderingen risicopremiegroep grafische sector

Met ingang van 1 januari 2018 is de indeling in premiegroepen bij sectorcode 9 (grafische industrie) vervallen. De bestaande risicopremiegroepen 01 (Grafische industrie exclusief fotografen) en 02 (Grafische industrie fotografen) zijn vervallen. Ze zijn vervangen door de nieuwe risicopremiegroep 03 (Grafische industrie).

## 11 Veranderingen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Met ingang van 1 juli 2017 is het volgende veranderd in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag:

- Het reguliere wettelijke minimumloon gold tot 1 juli 2017 voor werknemers van 23 jaar en ouder. Vanaf 1 juli geldt dat voor werknemers van 22 jaar en ouder.
- Het wettelijke minimumjeugdloon voor werknemers van 18, 19, 20 en 21 jaar is vanaf 1 juli omhooggegaan.

Het verhoogde minimumloon geldt niet voor mbo'ers van 18, 19 of 20 jaar die een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) doen. Voor mbo'ers van 21 en 22 jaar die een BBL doen, geldt de verhoging van het minimumjeugdloon wel.

Hieronder ziet u het wettelijke minimum(jeugd)loon vanaf 1 juli 2017:

Leeftijd	Minimumloon
15 jaar	€ 469,60
16 jaar	€ 540,05
17 jaar	€ 618,35
18 jaar	€ 743,55
19 jaar	€ 860,95
20 jaar	€ 1.095,80
21 jaar	€ 1.330,60
22 jaar en ouder	€ 1.565,40

## 12 Alleenstaande-ouderenkorting geldt ook voor aanvullende inkomensvoorziening ouderen

Vanaf 1 januari 2018 geldt de alleenstaande-ouderenkorting niet alleen voor AOW-uitkeringen van alleenstaanden, maar ook voor de aanvullende inkomensvoorziening ouderen (AIO-uitkeringen).

De Sociale Verzekeringsbank (svb), die beide uitkeringen uitbetaalt, past deze heffingskorting toe als de uitkeringsgerechtigde de svb schriftelijk heeft gevraagd om de loonheffingskorting toe te passen (zie paragraaf 23.1 van het Handboek 2018). De uitkeringsgerechtigde hoeft dan geen aangifte inkomstenbelasting meer te doen om de alleenstaande-ouderenkorting te claimen.

## 13 Overgang van overheidswerkgever gelijkgesteld met overgang 'gewone' werkgever voor gedifferentieerde premie Whk

De (gedeeltelijke) overgang van een onderneming kan gevolgen hebben voor de gedifferentieerde premie Whk die de overdragende en de overnemende werkgever betalen (zie paragraaf 5.6.7 van het Handboek 2018).

Als een overheidswerkgever geheel of gedeeltelijk overgaat naar een andere werkgever, is er niet altijd sprake van een overgang van een onderneming. Maar met ingang van 1 januari 2018 is er voor de gedifferentieerde premie Whk dan wel sprake van een overgang van een onderneming. Als een overheidswerkgever geheel of gedeeltelijk overgaat naar een andere werkgever, kunnen beide partijen dus te maken krijgen met een nieuw premiepercentage voor de gedifferentieerde premie Whk.

## 14 Berekening jaarloon pseudo-eindheffing voor excessieve vertrekvergoedingen gewijzigd

Aandelenopties die vóór 2017 onvoorwaardelijk zijn toegekend of onvoorwaardelijk zijn geworden, telt u met ingang van 2018 niet meer mee bij de berekening van het jaarloon voor de pseudo-eindheffing excessieve vertrekvergoedingen. Aandelenopties die vóór 2017 nog niet onvoorwaardelijk waren, telt u wel mee.

## 15 Fictieve dienstbetrekking niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde vennootschappen afgeschaft

Sinds 2013 kunnen beursgenoteerde vennootschappen in de statuten vastleggen dat zij kiezen voor een one tier board. Dit is een eenlaags (monistisch) bestuursmodel waarin de directie en de toezichthouder in 1 bestuur zitten. Er is dus geen aparte Raad van Commissarissen, zoals bij een two tier board. Een one tier board kent uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders.

Met ingang van 1 januari 2018 is de fictieve dienstbetrekking afgeschaft voor niet-uitvoerende bestuurders van een beursgenoteerde vennootschap met een one tier board. Daardoor worden de niet-uitvoerende bestuurders van een beursgenoteerde vennootschap met een one tier board en commissarissen (van een two tier board) gelijk behandeld: voor beiden houdt u geen loonbelasting/premie volksverzekeringen meer in en betaalt u geen werkgeversheffing Zvw meer.

Uitvoerende bestuurders van een beursgenoteerde vennootschap met een one tier board zijn nog steeds in fictieve dienstbetrekking. Voor hen blijft u dus wel gewoon loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en werkgeversheffing Zvw betalen. En u betaalt voor hen premies werknemersverzekeringen, tenzij ze niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen (zie paragraaf 16.1.1 van het Handboek 2018).

### Let op!

U kunt samen met de commissaris of de niet-uitvoerende bestuurder nog wel kiezen voor een fictieve dienstbetrekking via opting-in (zie paragraaf 16.14 van het Handboek 2018).

## 16 Aandelenoptierechten voor werknemers van innovatieve starters (start ups) minder belast

Bent u een start-up (zie paragraaf 16.1 van het Handboek 2018) en kent u uw werknemers aandelenoptierechten toe? En oefent een werknemer deze rechten uit of vervreemdt hij ze? Dan houdt u met ingang van 1 januari 2018 geen loonheffingen in over 100%, maar over 75% van het voordeel voor zover dit voordeel niet meer is dan € 50.000.

U moet dan wel aan deze 3 voorwaarden voldoen:

- Op het moment dat u de aandelenoptierechten toekent, hebt u een S&O-verklaring met recht op het verhoogde starterspercentage.
- Op het moment dat de werknemer de aandelenoptierechten uitoefent of vervreemdt, is het ten minste 12 maanden geleden dat u ze hebt toegekend, maar niet langer geleden dan 5 kalenderjaren.
- U kunt aantonen dat u niet uitkomt boven het 'de-minimisplafond' voor staatssteun van het Europese Verdrag. Dat toont u aan met een 'Verklaring De-minimissteun'. U vraagt deze verklaring aan bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. Kijk voor meer informatie op [rvo.nl](http://rvo.nl).

Is het voordeel meer dan € 50.000, dan belast u 75% van € 50.000 en 100% van het meerdere.



## 17 Nieuwe cao-code 727 vervangt aantal bestaande cao-codes

Met ingang van 1 januari 2018 zijn deze 5 cao-codes vervallen:

- 609 (Tuincentra)
- 838 (Wonen v/h woninginrichting)
- 945 (Schoenendetailhandel)
- 1461 (Parfumerieartikelen, detailhandel in)
- 1464 (Juweliersartikelen, detailhandel in)

In plaats van deze codes gebruikt u code 727 (Fashion, Sport en Lifestyle).

## 18 Beperkte groep werkgevers kan binnen 3 jaar opnieuw eigenrisicodragers worden voor de WGA worden

Sinds 1 januari 2017 geldt het eigenrisicodragerschap voor de WGA voor zowel vaste als flexibele krachten. Was u in 2016 al eigenrisicodragers en wilde u dat in 2017 blijven, dan moest u ons een nieuwe garantieverklaring voor het hele WGA-risico sturen. Die verklaring moest op 31 december 2016 bij ons binnen zijn.

In een aantal gevallen hebben wij buiten de schuld van de werkgever geen nieuwe garantieverklaring gekregen. Voor deze werkgevers is het eigenrisicodragerschap voor de WGA per 1 januari 2017 beëindigd. Zij mogen dan pas 3 jaar later weer eigenrisicodragers worden, dus met ingang van 1 januari 2020.

Is uw eigenrisicodragerschap voor de WGA ongewild en buiten uw eigen schuld beëindigd? Dan kunt u in 2018 eenmalig eerder weer eigenrisicodragers worden, namelijk met ingang van 1 juli 2018. Denkt u dat u daarvoor in aanmerking komt, zorg er dan voor dat wij uiterlijk op 31 maart 2018 een aanvraag met een garantieverklaring van u hebben.

## 19 Hoogste schijventarief van 52% is 51,95% geworden

Met ingang van 1 januari 2018 is het hoogste schijventarief 51,95% in plaats van 52%.

Het tarief van 52% geldt nog wel in deze 3 gevallen:

- voor anonieme werknemers (zie paragraaf 2.6 van het Handboek 2018)
- voor de afkoop van lijfrenten (zie paragraaf 4.10 van het Handboek 2018)
- voor de pseudo-eindheffing rvu-regeling (zie paragraaf 24.7 van het Handboek 2018)

In sommige administratie- of aangiftesoftware zijn de tarieven voor anonieme werknemers en voor de afkoop van lijfrenten gekoppeld aan het percentage van het hoogste schijventarief. Dat is per 1 januari dus 51,95%. Omdat wij pas laat bekend maakten dat het tarief van 52% voor anonieme werknemers en afkoop van lijfrenten blijft gelden, konden de softwareontwikkelaars dit niet op tijd aanpassen.

U mag daarom in 2018 het nieuwe tarief van 51,95% ook gebruiken voor anonieme werknemers en voor de afkoop van lijfrenten. Wij leggen daarvoor geen correctieverplichtingen of naheffingen op.

### **Let op!**

Dit geldt niet voor de pseudo-eindheffing rvu-regeling. U past hiervoor dus een eindheffing van 52% toe.

## 20 Lage percentage sectorpremie: verruiming, verduidelijking en wijziging van het gebruik

Sommige sectoren hebben een hoger werkloosheidsrisico dan andere sectoren. Daarom gelden er voor deze sectoren 2 premiepercentages: een hoog en een laag percentage. Om het lage percentage te mogen gebruiken moet u aan bepaalde voorwaarden voldoen (zie paragraaf 5.3 van het Handboek 2018).

### **Verruiming van het gebruik van het lage premiepercentage**

Per 1 januari 2018 mag u het lagere percentage ook gebruiken in de volgende situatie:

U sluit een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met uw werknemer waarin u het aantal arbeidsuren voor een heel jaar vastlegt. De werknemer hoeft niet elke week of maand evenveel uren te werken. U kunt samen afspreken hoe u de uren wilt spreiden over het jaar. De werknemer moet wel elk loontijdvak recht hebben op een evenredig deel van het loon.

Als uw werknemer binnen 1 jaar nadat u hem in dienst hebt genomen, recht krijgt op een WW-uitkering omdat de dienstbetrekking bij u eindigt, moet u met terugwerkende kracht tot het begin van de dienstbetrekking alsnog het hoge premiepercentage betalen.

### **Verduidelijking van het gebruik van het lage premiepercentage**

Krijgt uw werknemer binnen 1 jaar nadat u hem in dienst hebt genomen, recht op een WW-uitkering en blijft de dienstbetrekking voor een deel in stand? Dan moet u ook met terugwerkende kracht het hoge premiepercentage betalen over het volledige loon: vanaf de datum van het begin van de dienstbetrekking tot het moment waarop recht ontstaat op een WW-uitkering. Zodra het recht op een WW-uitkering ontstaat, betaalt u weer het lage percentage.

### **Wijziging van het gebruik van het lage premiepercentage bij min/max-contracten**

Had u in 2017 werknemers met zogeheten min/max-contracten en hebt u voor hen het lage premiepercentage gebruikt? Dan moet u hun contracten met ingang van 1 januari 2018 omzetten om ook in 2018 het lage percentage voor hen te mogen toepassen. Bij min/max-contracten mag u het lage premiepercentage niet langer gebruiken, omdat het aantal arbeidsuren bij deze contracten niet eenduidig is vast te stellen. Wij gingen er tot nu toe van uit dat dat wel kon.

Hebt u voor 1 januari 2018 het lage premiepercentage gebruikt voor werknemers met een min/max-contract? Dan komen we daar niet op terug. Tenzij bij een controle blijkt dat u het lage premiepercentage ten onrechte hebt gebruikt, omdat u niet aan de andere voorwaarden voldeed (zie paragraaf 5.3 van het Handboek 2018).

Blijft u vanaf 1 januari 2018 werken met min/max-contracten, dan moet u in 2018 voor die werknemers het hoge premiepercentage gebruiken.

## 21 Afkoopkortingen in 2018 bij afkoop pensioen in eigen beheer

Sinds 1 juli 2017 kunt u niet langer in eigen beheer pensioen opbouwen. Wat u kunt doen met het pensioen dat u in eigen beheer hebt opgebouwd, leest u op [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Zoek op 'pensioen in eigen beheer'.

Kiest u voor de mogelijkheid om het pensioen in eigen beheer af te kopen? Dan is de fiscale balanswaarde van het pensioen op het moment van afkoop belast als loon uit vroegere dienstbetrekking. U krijgt daarop wel een afkoopkorting, die u berekent over de fiscale balanswaarde van het pensioen op het moment van afkoop. Maar als de fiscale balanswaarde op 31 december 2015 lager is, dan berekent u de afkoopkorting over dat lagere bedrag. Of, bij een gebroken boekjaar, over de lagere fiscale balanswaarde op de datum waarop dat boekjaar in 2015 eindigde.

Afkopen kan nog in 2018 en 2019. In 2018 is de afkoopkorting 25%, in 2019 19,5%.

Voor het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen gebruikt u de groene tabel voor bijzondere beloningen. Verder betaalt u werkgeversheffing Zvw.

### Voorbeeld

Een directeur-groootaandeelhouder koopt in 2018 zijn pensioen in eigen beheer af. De fiscale balanswaarde op het moment van afkoop is € 200.000. Op 31 december 2015 was die waarde € 185.000.

U berekent de loonbelasting/premie volksverzekeringen als volgt:

- De afkoopkorting is 25% van € 185.000 = € 46.250
- U betaalt loonbelasting/premie volksverzekeringen over € 200.000 - € 46.250 = € 153.750
- De loonbelasting/premie volksverzekeringen is 51,95% van € 153.750 = € 79.873,13.

## 22 Bedragen lage-inkomensvoordeel 2018

In 2018 zijn de bedragen voor het gemiddelde uurloon:

Gemiddeld uurloon over 2018	LIV per werknemer per verloond uur	Maximale LIV per werknemer per jaar (bij een 38-urige werkweek)
€ 9,82 of meer, maar niet meer dan € 10,81	€ 1,01	€ 2.000
Meer dan € 10,81, maar niet meer dan € 12,29	€ 0,51	€ 1.000

Als u in 2018 recht hebt op het LIV, betalen we dat in 2019 uit.

## 23 Tarieven, bedragen en percentages vanaf 1 januari 2018

Hierna vindt u de tabellen met de tarieven, bedragen en percentages voor 2018.

# Tarieven, bedragen en percentages vanaf 1 januari 2018

In de tabellen verwijzen we naar paragrafen en hoofdstukken in het 'Handboek Loonheffingen 2018'.

Tabel 1 Schijventarief loonbelasting/premie volksverzekeringen (zie paragraaf 7.3)			
Schijf	Loon op jaarbasis	Loonbelasting/premie volksverzekeringen	
		Jonger dan aow-leeftijd	aow-leeftijd en ouder, geboren in 1946 of later
1	€ 0 t/m € 20.142	36,55%	18,65%
2	€ 20.143 t/m € 33.994	40,85%	22,95%
3	€ 33.995 t/m € 68.507	40,85%	40,85%
4	€ 68.508 of meer	51,95%	51,95%
Voor werknemers met de aow-leeftijd en ouder, geboren in 1945 of eerder, gelden andere tariefschijven:			
Schijf	Loon op jaarbasis	Loonbelasting/premie volksverzekeringen	
		aow-leeftijd en ouder, geboren in 1945 of eerder	
1	€ 0 t/m € 20.142	18,65%	
2	€ 20.143 t/m € 34.404	22,95%	
3	€ 34.405 t/m € 68.507	40,85%	
4	€ 68.508 of meer	51,95%	
Het tarief in de 3e en 4e schijf bestaat volledig uit loonbelasting. Het tarief van de 1e en 2e schijf is als volgt samengesteld:			
Schijf	Premiesoort	Jonger dan aow-leeftijd	aow-leeftijd en ouder
1	premie aow	17,90%	--
	premie Anw	0,10%	0,10%
	premie Wlz	9,65%	9,65%
	loonbelasting	8,90%	8,90%
	<b>totaal</b>		<b>36,55%</b>
2	premie aow	17,90%	--
	premie Anw	0,10%	0,10%
	premie Wlz	9,65%	9,65%
	loonbelasting	13,20%	13,20%
	<b>totaal</b>		<b>40,85%</b>

**Tabel 2a Heffingskortingen voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen (zie hoofdstuk 23) voor werknemers jonger dan de aow-leeftijd**

	Bedrag	Percentage	Bijzonderheden
Algemene heffingskorting	€ 2.265	--	Voor belastbaar loon tot € 20.142
Afbouw algemene heffingskorting	--	4,683%	Voor belastbaar loon van € 20.142 of meer, maar niet meer dan € 68.507
maximaal	€ 2.265	--	Voor belastbaar loon van meer dan € 68.507
Arbeidskorting	--	1,764%	Voor zover het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking € 9.468 of lager is
maximaal	€ 3.249	28,064%	Voor zover het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking hoger is dan € 9.468
Afbouw arbeidskorting	--	3,6% van loon boven € 33.112	De afbouw is € 3.249 als het loon meer is dan € 123.362.
Jonggehandicaptenkorting	€ 728	--	--
Levensloopverlofkorting	€ 212	--	Per gespaard kalenderjaar tot en met 2011; alleen voor overgangsgroep

**Tabel 2b Heffingskortingen voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen (zie hoofdstuk 23) voor werknemers met aow-leeftijd en ouder**

	Bedrag	Percentage	Bijzonderheden
Algemene heffingskorting	€ 1.157	--	Voor belastbaar loon tot € 20.142
Afbouw algemene heffingskorting	--	2,389%	Voor belastbaar loon van € 20.142 of meer, maar niet meer dan € 68.507
maximaal	€ 1.157	--	Voor belastbaar loon van meer dan € 68.507
Arbeidskorting	--	0,901%	Voor zover het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking € 9.468 of lager is
maximaal	€ 1.659	14,320%	Voor zover het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking hoger is dan € 9.468
Afbouw arbeidskorting	--	1,837% van het loon boven € 33.112	De afbouw is € 1.659 als het loon meer is dan € 123.362.
			<b>Let op!</b> Er kan sprake zijn van een afrondingsverschil.
Ouderenkorting	€ 1.418	--	Het loon op jaarbasis mag niet meer zijn dan € 36.346.
	€ 72	--	Als het loon hoger is dan € 36.346
Alleenstaande-ouderenkorting	€ 423	--	--

**Tabel 2c Vermindering van de arbeidskorting (zie hoofdstuk 23) voor werknemers jonger dan aow-leeftijd**

Inkomen meer dan	Inkomen niet meer dan	Arbeidskorting
€ 33.112	€ 123.362	€ 3.249 – 3,6% x (inkomen - € 33.112)
€ 123.362	--	Geen arbeidskorting

**Tabel 2d Vermindering van de arbeidskorting (zie hoofdstuk 23) voor werknemers met aow-leeftijd en ouder**

Inkomen meer dan	Inkomen niet meer dan	Arbeidskorting
€ 33.112	€ 123.362	€ 1.659 – 1,837% x (inkomen - € 33.112)  <b>Let op!</b> Er kan sprake zijn van een afrondingsverschil.
€ 123.362	--	Geen arbeidskorting

**Tabel 2e Afbouw algemene heffingskorting voor werknemers jonger dan aow-leeftijd (zie hoofdstuk 23)**

Inkomen meer dan	Inkomen niet meer dan	Afbouw algemene heffingskorting
€ 20.142	€ 68.507	4,683% x (inkomen - € 20.142)
€ 68.507	--	€ 2.265 (geen algemene heffingskorting)

**Tabel 2f Afbouw algemene heffingskorting voor werknemers met aow-leeftijd en ouder (zie hoofdstuk 23)**

Inkomen meer dan	Inkomen niet meer dan	Afbouw algemene heffingskorting
€ 20.142	€ 68.507	2,389% x (inkomen - € 20.142)
€ 68.507	--	€ 1.157 (geen algemene heffingskorting)  <b>Let op!</b> Er kan sprake zijn van een afrondingsverschil.

**Tabel 3 Tabel voor artiesten en buitenlandse beroepssporters (zie paragraaf 16.4 en 16.6)**

Voor een	Percentage
Artiest die in Nederland woont	36,55%
Artiest die in het buitenland woont	20,00%
Buitenlandse groep en buitenlandse beroepssporters uit een niet-verdragsland	20,00%

**Tabel 4 Tabel voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden (zie paragraaf 16.2, 16.17, 16.15 en 16.9)**

Jonger dan aow-leeftijd		aow-leeftijd en ouder	
zonder loonheffingskorting	met loonheffingskorting	zonder loonheffingskorting	met loonheffingskorting
36,00%	9,00%	18,00%	0,00%

**Tabel 5 Eindheffing voor werknemers jonger dan aow-leeftijd (zie paragraaf 24.9)**

<b>Tabeltarief</b>				
Jaarloon	Loonbelasting/premie volksverzekeringen			
	zonder loonheffingskorting		met loonheffingskorting	
€ 0 t/m € 6.196	57,60%		0,00%	
€ 6.197 t/m € 20.142	57,60%		57,60%	
€ 20.143 t/m € 33.994	69,00%		69,00%	
€ 33.995 t/m € 68.507	69,00%		69,00%	
€ 68.508 of meer	108,10%		108,10%	
<b>Enkelvoudig tarief</b>				
Jaarloon	Loonbelasting/premie volksverzekeringen			
	zonder loonheffingskorting		met loonheffingskorting	
€ 0 t/m € 6.196	36,55%		0,00%	
€ 6.197 t/m € 20.142	36,55%		36,55%	
€ 20.143 t/m € 33.994	40,85%		40,85%	
€ 33.995 t/m € 68.507	40,85%		40,85%	
€ 68.508 of meer	51,95%		51,95%	
<b>Afwijkende tariefpercentages voor enkele bijzondere groepen werknemers</b>				
Hieronder is aangegeven voor welke groepen werknemers u bepaalde percentages uit de bovenstaande tabellen moet vervangen door andere. Wanneer geen vervangend percentage is aangegeven, gebruikt u het percentage uit de tabellen hierboven.				
<b>Tabel voor werknemers die uitsluitend premie volksverzekeringen moeten betalen</b>				
Jaarloon	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
€ 0 t/m € 20.142	57,60% wordt	38,20%	36,55% wordt	27,65%
€ 20.143 t/m € 33.994	69,00% wordt	38,20%	40,85% wordt	27,65%
€ 33.995 of meer	69,00% en hoger wordt	0,00%	40,85% en hoger wordt	0,00%
<b>Tabel voor werknemers die uitsluitend loonbelasting moeten betalen</b>				
Jaarloon	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
€ 0 t/m € 20.142	57,60% wordt	9,70%	36,55% wordt	8,90%
€ 20.143 t/m € 33.994	69,00% wordt	15,20%	40,85% wordt	13,20%
<b>Afwijkende tabellen voor enkele bijzondere groepen werknemers</b>				
Voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden en voor anonieme werknemers bestaan afzonderlijke tabellen. Deze vindt u hieronder.				
<b>Tabel eindheffing voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden</b>				
	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
Zonder loonheffingskorting	56,20%		36,00%	
Met loonheffingskorting	9,80%		9,00%	
<b>Tabel eindheffing voor anonieme werknemers</b>				
Tabeltarief	108,30%			
Enkelvoudig tarief	52,00%			

**Tabel 6a Eindheffing voor werknemers met Aow-leeftijd en ouder, geboren in 1945 of eerder (zie paragraaf 24.9)**

<b>Tabeltarief</b>				
Jaarloon	Loonbelasting/premie volksverzekeringen			
	zonder loonheffingskorting		met loonheffingskorting	
€ 0 t/m € 6.196	22,90%		0,00%	
€ 6.197 t/m € 20.142	22,90%		22,90%	
€ 20.143 t/m € 34.404	29,70%		29,70%	
€ 34.405 t/m € 68.507	69,00%		69,00%	
€ 68.508 of meer	108,10%		108,10%	
<b>Enkelvoudig tarief</b>				
Jaarloon	Loonbelasting/premie volksverzekeringen			
	zonder loonheffingskorting		met loonheffingskorting	
€ 0 t/m € 6.196	18,65%		0,00%	
€ 6.197 t/m € 20.142	18,65%		18,65%	
€ 20.143 t/m € 34.404	22,95%		22,95%	
€ 34.405 t/m € 68.507	40,85%		40,85%	
€ 68.508 of meer	51,95%		51,95%	
<b>Afwijkende tariefpercentages voor enkele bijzondere groepen werknemers</b>				
Hieronder is aangegeven voor welke groepen werknemers u bepaalde percentages uit de bovenstaande tabellen moet vervangen door andere. Wanneer geen vervangend percentage is aangegeven, gebruikt u het percentage uit de tabellen hierboven.				
<b>Tabel voor werknemers die uitsluitend premie volksverzekeringen moeten betalen</b>				
Jaarloon	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
€ 0 t/m € 20.142	22,90% wordt	10,80%	18,65% wordt	9,75%
€ 20.143 t/m € 34.404	29,70% wordt	10,80%	22,95% wordt	9,75%
€ 34.405 of meer	69,00% en hoger wordt	0,00%	40,85% en hoger wordt	0,00%
<b>Tabel voor werknemers die uitsluitend loonbelasting moeten betalen</b>				
Jaarloon	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
€ 0 t/m € 20.142	22,90% wordt	9,70%	18,65% wordt	8,90%
€ 20.143 t/m € 34.404	29,70% wordt	15,20%	22,95% wordt	13,20%
<b>Afwijkende tabellen voor enkele bijzondere groepen werknemers</b>				
Voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden en voor anonieme werknemers bestaan afzonderlijke tabellen. Deze vindt u hieronder.				
<b>Tabel eindheffing voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden</b>				
	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
Zonder loonheffingskorting	21,90%		18,00%	
Met loonheffingskorting	0,00%		0,00%	
<b>Tabel eindheffing voor anonieme werknemers</b>				
Tabeltarief	108,30%			
Enkelvoudig tarief	52,00%			



**Tabel 6b Eindheffing voor werknemers met aow-leeftijd en ouder, geboren in 1946 of later (zie paragraaf 24.9)**

<b>Tabeltarief</b>				
Jaarloon	Loonbelasting/premie volksverzekeringen			
	zonder loonheffingskorting		met loonheffingskorting	
€ 0 t/m € 6.196	22,90%		0,00%	
€ 6.197 t/m € 20.142	22,90%		22,90%	
€ 20.143 t/m € 33.994	29,70%		29,70%	
€ 33.995 t/m € 68.507	69,00%		69,00%	
€ 68.508 of meer	108,10%		108,10%	
<b>Enkelvoudig tarief</b>				
Jaarloon	Loonbelasting/premie volksverzekeringen			
	zonder loonheffingskorting		met loonheffingskorting	
€ 0 t/m € 6.196	18,65%		0,00%	
€ 6.197 t/m € 20.142	18,65%		18,65%	
€ 20.143 t/m € 33.994	22,95%		22,95%	
€ 33.995 t/m € 68.507	40,85%		40,85%	
€ 68.508 of meer	51,95%		51,95%	
<b>Afwijkende tariefpercentages voor enkele bijzondere groepen werknemers</b>				
Hieronder is aangegeven voor welke groepen werknemers u bepaalde percentages uit de bovenstaande tabellen moet vervangen door andere. Wanneer geen vervangend percentage is aangegeven, gebruikt u het percentage uit de tabellen hierboven.				
<b>Tabel voor werknemers die uitsluitend premie volksverzekeringen moeten betalen</b>				
Jaarloon	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
€ 0 t/m € 20.142	22,90% wordt	10,80%	18,65% wordt	9,75%
€ 20.143 t/m € 33.994	29,70% wordt	10,80%	22,95% wordt	9,75%
€ 33.995 of meer	69,00% en hoger wordt	0,00%	40,85% en hoger wordt	0,00%
<b>Tabel voor werknemers die uitsluitend loonbelasting moeten betalen</b>				
Jaarloon	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
€ 0 t/m € 20.142	22,90% wordt	9,70%	18,65% wordt	8,90%
€ 20.143 t/m € 33.995	29,70% wordt	15,20%	22,95% wordt	13,20%
<b>Afwijkende tabellen voor enkele bijzondere groepen werknemers</b>				
Voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden en voor anonieme werknemers bestaan afzonderlijke tabellen. Deze vindt u hieronder.				
<b>Tabel eindheffing voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden</b>				
	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
Zonder loonheffingskorting	21,90%		18,00%	
Met loonheffingskorting	0,00%		0,00%	
<b>Tabel eindheffing voor anonieme werknemers</b>				
Tabeltarief	108,30%			
Enkelvoudig tarief	52,00%			

**Tabel 7 Afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk** (zie paragraaf 25.1)

	<b>Bedrag</b>	<b>Percentage</b>
De afdrachtvermindering bedraagt over 1e schijf	€ 350.000	32%
De afdrachtvermindering over het meerdere bedraagt	--	14%
Verhoogd percentage starters over 1e schijf	€ 350.000	40%

**Tabel 8 Minimumloon per 1 januari 2018**

<b>Leeftijd</b>	<b>Minimumloon per</b>		
	<b>maand</b>	<b>week</b>	<b>dag</b>
15 jaar	€ 473,40	€ 109,25	€ 21,85
16 jaar	€ 544,40	€ 125,65	€ 25,13
17 jaar	€ 623,30	€ 143,85	€ 28,77
18 jaar	€ 749,55	€ 172,95	€ 34,59
19 jaar	€ 867,90	€ 200,30	€ 40,06
20 jaar	€ 1.104,60	€ 254,90	€ 50,98
21 jaar	€ 1.341,30	€ 309,55	€ 61,91
22 jaar	€ 1.578,00	€ 364,15	€ 72,83

**Tabel 9 Premies werknemersverzekeringen** (zie paragraaf 5.2, 5.5 en 5.6)

<b>Soort premie</b>	<b>Percentage werkgever</b>
Premie ww-Awf	2,85%
Basispremie wao/wia inclusief 0,5% voor bijdrage kinderopvang	6,77%
Gedifferentieerde premie Whk	variabel per werkgever; zie uw beschikking

Tabel 10 Premie sectorfonds 2018 (zie paragraaf 5.3)

Sectorcode	Code risico-premiegroep	Sector	Premiepercentage
1	01	Agrarisch bedrijf Premiegroep kort	2,78%
	02	Agrarisch bedrijf Premiegroep lang	0,66%
2	01	Tabakverwerkende industrie	2,50%
3	01	Bouwbedrijf Premiegroep kort	5,74%
	02	Bouwbedrijf Premiegroep lang	1,30%
4	01	Baggerbedrijf	0,65%
5	01	Hout- en emballage-industrie, houtwaren- en borstelindustrie	0,59%
6	01	Timmerindustrie	0,14%
7	01	Meubel- en orgelbouwindustrie	0,72%
8	01	Groothandel in hout, zagerijen, schaverijen en houtbereidingsindustrie	0,40%
9	03	Grafische industrie	1,49%
10	01	Metaalindustrie	0,94%
11	01	Elektrotechnische industrie	1,00%
12	01	Metaal- en technische bedrijfstakken	0,70%
13	01	Bakkerijen	1,08%
14	01	Suikerverwerkende industrie	0,71%
15	01	Slagersbedrijven	0,76%
16	01	Slagers overig	1,43%
17	01	Detailhandel en ambachten	1,42%
18	01	Reiniging	2,00%
19	01	Grootwinkelbedrijf	1,10%
20	01	Havenbedrijven	1,84%
21	01	Havenclassificeerders	0,50%
22	01	Binnenscheepvaart	0,48%
23	01	Visserij	0,00%
24	01	Koopvaardij	1,38%
25	01	Vervoer KLM	0,36%
26	01	Vervoer NS	0,32%
27	01	Vervoer posterijen	1,47%
28	01	Taxivervoer	2,43%
29	01	Openbaar vervoer	0,61%
30	01	Besloten busvervoer	2,00%
31	01	Overig personenvervoer te land en in de lucht	1,39%
32	01	Overig goederenvervoer te land en in de lucht	0,86%
33	01	Horeca algemeen Premiegroep kort	2,92%
	02	Horeca algemeen Premiegroep lang	0,72%
34	01	Horeca catering	0,98%
35	01	Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	0,64%
38	01	Banken	3,86%
39	01	Verzekeringswezen	1,27%
40	01	Uitgeverij	1,54%
41	01	Groothandel I	1,11%
42	01	Groothandel II	1,30%
43	01	Zakelijke dienstverlening I	0,80%

Tabel 10 Premie sectorfonds 2018 (zie paragraaf 5.3)

Sectorcode	Code risico-premiegroep	Sector	Premiepercentage
44	01	Zakelijke dienstverlening II	1,34%
45	01	Zakelijke dienstverlening III	1,97%
46	01	Zuivelindustrie	0,75%
47	01	Textielindustrie	1,50%
48	01	Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	0,37%
49	01	Chemische industrie	0,77%
50	01	Voedingsindustrie	1,20%
51	01	Algemene industrie	2,95%
52		Uitzendbedrijven	
	07	Detachering	2,66%
	08	Intermediaire diensten	2,18%
	09	Uitzendbureau IB en IIB	2,81%
	10	Uitzendbedrijven IA	2,70%
	11	Uitzendbedrijven IIA	3,24%
53	01	Bewakingsondernemingen	1,65%
54	01	Culturele instellingen Premiegroep kort	5,39%
	02	Culturele instellingen Premiegroep lang	1,19%
55	01	Overige takken van bedrijf en beroep	1,38%
56	01	Schildersbedrijf Premiegroep kort	1,75%
	02	Schildersbedrijf Premiegroep lang	0,64%
57	01	Stukadoorsbedrijf	0,32%
58	01	Dakdekkersbedrijf	2,00%
59	01	Mortelbedrijf	0,21%
60	01	Steenhouwersbedrijf	0,16%
61	01	Overheid, onderwijs en wetenschappen	0,42%
62	01	Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	0,42%
63	01	Overheid, defensie	0,42%
64	01	Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	0,42%
	02	Gemeenten, vervangende sectorpremie	1,37%
65	01	Overheid, openbare nutsbedrijven	0,42%
66	01	Overheid, overige instellingen	0,42%
	02	Overheid, overige instellingen, vervangende sectorpremie	1,37%
67	01	Werk en (re-)integratie	1,92%
68	01	Railbouw	0,31%
69	01	Telecommunicatie	1,83%

**Tabel 10a Sectorale premies voor de gedifferentieerde premie Whk 2018** (zie paragraaf 5.6)

Sectorcode	Sector	WGA	zw-flex	Totaal
1	Agrarisch bedrijf	0,67%	0,28%	0,95%
2	Tabakverwerkende industrie	0,91%	0,22%	1,13%
3	Bouwbedrijf	0,99%	0,25%	1,24%
4	Baggerbedrijf	0,37%	0,08%	0,45%
5	Hout- en emballage-industrie, houtwaren- en borstelindustrie	0,87%	0,25%	1,12%
6	Timmerindustrie	0,81%	0,30%	1,11%
7	Meubel- en orgelbouwindustrie	0,88%	0,27%	1,15%
8	Groothandel in hout, zagerijen, schaverijen en houtbereidingsindustrie	1,13%	0,41%	1,54%
9	Grafische industrie	0,71%	0,29%	1,00%
10	Metaalindustrie	0,49%	0,28%	0,77%
11	Elektrotechnische industrie	0,27%	0,58%	0,85%
12	Metaal- en technische bedrijfstakken	0,78%	0,36%	1,14%
13	Bakkerijen	1,31%	0,45%	1,76%
14	Suikerverwerkende industrie	1,26%	0,36%	1,62%
15	Slagersbedrijven	1,51%	0,36%	1,87%
16	Slagers overig	0,93%	0,48%	1,41%
17	Detailhandel en ambachten	0,86%	0,48%	1,34%
18	Reiniging	2,05%	0,85%	2,90%
19	Grootwinkelbedrijf	0,99%	0,41%	1,40%
20	Havenbedrijven	0,60%	1,02%	1,62%
21	Havenclassificeerders	0,84%	0,59%	1,43%
22	Binnenscheepvaart	0,69%	0,32%	1,01%
23	Visserij	0,65%	0,38%	1,03%
24	Koopvaardij	0,34%	0,63%	0,97%
25	Vervoer KLM	1,55%	0,63%	2,18%
26	Vervoer NS	0,87%	0,63%	1,50%
27	Vervoer posterijen	0,61%	0,34%	0,95%
28	Taxivervoer	2,35%	1,59%	3,94%
29	Openbaar vervoer	0,73%	1,18%	1,91%
30	Besloten busvervoer	1,19%	0,70%	1,89%
31	Overig personenvervoer te land en in de lucht	0,47%	0,81%	1,28%
32	Overig goederenvervoer te land en in de lucht	0,82%	0,57%	1,39%
33	Horeca algemeen	0,73%	0,57%	1,30%
34	Horeca catering	0,98%	0,65%	1,63%
35	Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	0,77%	0,33%	1,10%
38	Banken	0,34%	0,13%	0,47%
39	Verzekeringswezen	0,50%	0,11%	0,61%
40	Uitgeverij	0,66%	0,23%	0,89%
41	Groothandel I	0,56%	0,26%	0,82%
42	Groothandel II	0,63%	0,28%	0,91%
43	Zakelijke dienstverlening I	0,53%	0,12%	0,65%
44	Zakelijke dienstverlening II	0,36%	0,29%	0,65%
45	Zakelijke dienstverlening III	0,56%	0,56%	1,12%
46	Zuivelindustrie	0,57%	0,67%	1,24%

**Tabel 10a Sectorale premies voor de gedifferentieerde premie Whk 2018** (zie paragraaf 5.6)

Sectorcode	Sector	WGA	zw-flex	Totaal
47	Textielindustrie	0,59%	0,18%	0,77%
48	Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	1,21%	0,35%	1,56%
49	Chemische industrie	0,85%	0,18%	1,03%
50	Voedingsindustrie	0,71%	0,36%	1,07%
51	Algemene industrie	0,62%	0,62%	1,24%
52	Uitzendbedrijven	1,15%	4,59%	5,74%
53	Bewakingsondernemingen	1,15%	1,05%	2,20%
54	Culturele instellingen	0,63%	0,32%	0,95%
55	Overige takken van bedrijf en beroep	1,00%	0,36%	1,36%
56	Schildersbedrijf	2,08%	0,47%	2,55%
57	Stukadoorsbedrijf	2,74%	0,36%	3,10%
58	Dakdekkersbedrijf	1,77%	0,38%	2,15%
59	Mortelbedrijf	1,22%	0,02%	1,24%
60	Steenhouwersbedrijf	2,26%	0,56%	2,82%
61	Overheid, onderwijs en wetenschappen	0,92%	0,10%	1,02%
62	Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	0,81%	0,01%	0,82%
63	Overheid, defensie	0,00%	0,03%	0,03%
64	Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	0,81%	0,05%	0,86%
65	Overheid, openbare nutsbedrijven	0,29%	0,10%	0,39%
66	Overheid, overige instellingen	1,08%	0,22%	1,30%
67	Werk en (re-)integratie	3,29%	1,19%	4,48%
68	Railbouw	1,13%	0,12%	1,25%
69	Telecommunicatie	0,69%	0,30%	0,99%

**Tabel 11 Loontijdvakbedragen maximumpremieloon en maximumbijdrageloon** (zie paragraaf 5.7.1, 6.2.1 en 6.2.2)

	Dag	Week	4 weken	Maand	Kwartaal	Jaar
Maximumpremieloon werknemersverzekeringen	€ 210,05	€ 1.050,26	€ 4.201,07	€ 4.551,16	€13.653,50	€ 54.614,00
Maximumbijdrageloon Zvw	€ 210,05	€ 1.050,26	€ 4.201,07	€ 4.551,16	€13.653,50	€ 54.614,00

**Tabel 12 Loontijdvakbedragen maximumpremieloon en maximumbijdrageloon voor werknemers met vakantiebonnen voor 19 of minder vakantiedagen per jaar** (zie paragraaf 5.7.1, 6.2.1 en 6.2.2)

	Dag	Week	4 weken	Maand	Jaar
Maximumpremieloon werknemersverzekeringen	€ 222,91	€ 1.114,57	€ 4.458,28	€ 4.830,10	€ 54.614,00
Maximumbijdrageloon Zvw	€ 222,91	€ 1.114,57	€ 4.458,28	€ 4.830,10	€ 54.614,00

**Tabel 13 Loontijdvakbedragen maximumpremieloon en maximumbijdrageloon voor werknemers met vakantiebonnen voor 20 of meer vakantiedagen per jaar** (zie paragraaf 5.7.1, 6.2.1 en 6.2.2)

	Dag	Week	4 weken	Maand	Jaar
Maximumpremieloon werknemersverzekeringen	€ 237,45	€ 1.187,26	€ 4.749,04	€ 5.144,98	€ 54.614,00
Maximumbijdrageloon Zvw	€ 237,45	€ 1.187,26	€ 4.749,04	€ 5.144,98	€ 54.614,00

**Tabel 14 Overige bedragen voor 2018**

Normbedrag voor	Bedrag	Percentage
Zorgverzekeringswet		
– werkgeversheffing Zvw (zie paragraaf 6.2.1)	--	6,90%
– bijdrage Zvw (zie paragraaf 6.2.2)	--	5,65%
– zeevarenden (waaronder ook deelvisser) (zie paragraaf 6.2.3)	--	0,00%
Ufo-premie	--	0,78%
Uniforme opslag kinderopvang op de basispremie WAO/WIA	--	0,50%
Minimumbedrag gebruikelijk loon voor aandeelhouders met aanmerkelijk belang (zie paragraaf 16.1)	€ 45.000	--
Pseudo-eindheffingen bij vertrekvergoedingen hoger dan (zie paragraaf 24.8)	€ 544.000	--
Machtiging lager percentage bij bijzondere beloningen bij minimale afwijking met te betalen inkomstenbelasting van (zie paragraaf 7.3.6)	€ 227	10,00%
Studiekosten (zie paragraaf 20.1.4)		
– onbelaste vergoeding (gerichte vrijstelling) voor reiskosten	maximaal € 0,19 per kilometer	--
Vakantiebonnen (zie paragraaf 19.1.2)		
– lagere waardering	--	99%
Inkomensgrens loonheffing voor 30%-regeling		
– loon werknemer met specifieke deskundigheid	€ 37.296	--
– loon werknemer met specifieke deskundigheid die nog geen 30 jaar is	€ 28.350	--

**Tabel 15 Normbedragen**

Normbedrag voor		Bedrag	Percentage
Vrije vergoeding per kilometer		€ 0,19	--
Maaltijden		€ 3,35	--
Huisvesting en inwoning	Normbedrag per dag	€ 5,55	--
Verhuiskosten	Maximale vrije vergoeding voor overige verhuiskosten	€ 7.750,00	--
Vrijwilligersregeling	Normbedrag per jaar	€ 1.500,00	--
	Normbedrag per maand	€ 150,00	--
Ziektekostenregelingen	Voor vrije verstrekking is de waarde maximaal	€ 27,00	--
Percentage van het fiscaal loon voor de berekening van de vrije ruimte		--	1,2%

