**Aanvulling op de Convoy-leerboeken voor PDL en VPS 2022-2023**

Op grond van de nieuwe examenprogramma's kan de Associatie wijzigingen in wet- en regelgeving al na een half jaar vragen op de examens. Daarom volgt hier een overzicht van de belangrijkste wijzigingen die medio 2022 van kracht zijn geworden.

Na 6 maanden, dus vanaf begin 2023, kunnen hierover vragen gesteld worden in de Associatie-examens Praktijkdiploma Loonheffingen (PDL) en Vakopleiding Payroll Services (VPS).

U treft de nieuwe regelingen aan vanaf de volgende pagina's:

* Loonheffingen pagina 2
* Arbeidsrecht en Sociale zekerheid pagina 3
* Personeel, Organisatie en Communicatie pagina 4

Ik hoop studenten en docenten van dienst te zijn met dit overzicht.

Met vriendelijke groet,

Dick in ’t Veld,

auteur uitgeverij Convoy

**Examenonderdeel Loonheffingen**

***Hoogte van de invorderingsrente***

In verband met Corona was de invorderingsrente tijdelijk verlaagd van 4% naar 0,01%.

Per 1 juli 2022 is de invorderingsrente weer verhoogd naar 1%. De bedoeling is dat de invorderingsrente in drie halfjaarlijkse stappen van 1% verder verhoogd wordt. Uiteindelijk zal de Belastingdienst vanaf 1 januari 2024 weer het gebruikelijke percentage van 4% hanteren.

***Betaald ouderschapsverlof in de loonaangifte***

Ingaande 2 augustus 2022 hebben beide ouders na de bevalling recht op betaald ouderschapsverlof via een WAZO-uitkering. Een werkgever kan deze uitkering ontvangen van UWV en uitbetalen aan de werknemer, de zogenoemde werkgeversbetaling.

Er is een handleiding beschikbaar met de naam ‘Aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof aangeven in aangifte’. Hierin legt de Belastingdienst uit hoe de werkgever deze uitkering moet verwerken in de aangifte loonheffingen.

* Zo past de werkgever de witte tabel toe, omdat de uitkering loon is uit tegenwoordige dienstbetrekking zolang de werknemer bij de werkgever in dienst is.
* Verder geldt voor de uitkering altijd de lage premie op grond van de Werkloosheidswet (WW) en de hoge premie op grond van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof).
* De werkgever mag de uitkering in de aangifte loonheffingen nu nog verwerken in dezelfde inkomstenverhouding (IKV) als het reguliere loon. Vanaf 2025 moet hij de werkgeversbetaling verwerken in een aparte inkomstenverhouding.

***Wet tegemoetkomingen loondomein***

Besloten is om het jeugd-LIV ingaande 2024 af te schaffen. Dit betekent dat een werkgever vanaf 2024 geen jeugd-LIV krijgt over de verloonde uren voor werknemers in de leeftijd van 18, 19 en 20 jaar die het minimumjeugdloon verdienen. In 2024 vindt nog wel de betaling plaats van het jeugd-LIV

over de verloonde uren in 2023.

Vervolgens zal ook het LIV worden afgeschaft als gevolg van de hervorming van het pensioenstelsel.

Voorlopig kan de Associatie uiteraard nog vragen stellen over het (jeugd-)LIV.

**Examenonderdeel Arbeidsrecht en Sociale zekerheid**

***Minimumloon***

Het minimumloon is per 1 juli 2022 gestegen met 1,81%. Het bruto wettelijk minimumloon voor fulltime werknemers vanaf 21 jaar bedraagt sinds 1 juli 2022:

* € 1.756,20 per maand
* € 405,30 per week
* € 81,06 per dag

Ook het wettelijk minimumjeugdloon voor 15- tot 21-jarige werknemers is per 1 juli 2022 herzien (aangezien dat een bepaald percentage van het wettelijk minimumloon is), net als diverse uitkeringen die aan het wettelijk minimumloon zijn gekoppeld.

***Toeslagenwet***

Ook de maximumbedragen van de Toeslagenwet zijn per 1 juli 2022 verhoogd. Zo is het maximum voor een gehuwde verhoogd van € 79,31 naar € 80,74 per dag (bruto).

***Maximumloon***

Het maximumdagloon is per 1 juli 2022 vastgesteld op € 232,90.

Het maximumpremieloon werknemersverzekeringen is niet gewijzigd en bedraagt voor heel 2022
€ 59.706 op jaarbasis.

***Betaald ouderschapsverlof***

Op 2 augustus is de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) ingegaan. Ouders krijgen de eerste 9 van de 26 weken ouderschapsverlof betaald. De uitkering voor het betaald ouderschapverlof is 70% van het dagloon, met een maximum van 70 procent van het maximumdagloon. UWV is de uitkerende instantie. Een werknemer moet het betaalde verlof in het eerste levensjaar van het kind opnemen.

De resterende 17 weken van het ouderschapsverlof kan een werknemer nog steeds tot de 8e verjaardag van het kind opnemen. Dit laatste deel van het ouderschapsverlof is in principe onbetaald. Maar werkgever en werknemers kunnen daar binnen hun bedrijf of via de cao andere afspraken over maken.

Het ouderschapsverlof geldt ook voor sommige ouders die vóór de invoering van de wet een kind hebben gekregen. Het kind moet op 2 augustus 2022 jonger dan 1 jaar zijn. Ook moeten ouders op dat moment werknemer zijn. En nog niet het volledige recht (26 maal de arbeidsduur per week) op ouderschapsverlof hebben opgenomen. Ook in deze situatie geldt dat alleen betaald ouderschapsverlof kan worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.

***Informatieplicht bij indiensttreding***

Op grond van nieuwe EU-regels krijgt een werknemer ingaande 1 augustus 2022 recht op meer informatie. Zoals bekend, is een arbeidsovereenkomst vormvrij. Dat betekent dat een arbeidsovereenkomst ook mondeling tot stand kan komen. Maar de werkgever moet een aantal gegevens schriftelijk vastleggen.

Per 1 augustus 2022 is het aantal verplicht schriftelijk vast te leggen onderwerpen uitgebreid. Dit betreft onder andere de rechten op betaald verlof, de procedure waarop de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, de betaalwijze van het loon, de voorspelbaarheid van te werken dagen voor oproepkrachten, de sociale zekerheid.

Werknemers die minstens 26 weken in dienst zijn, kunnen een verzoek doen voor bijvoorbeeld een vast contract of vaste arbeidsomvang.

Ook is het vanaf 1 augustus 2022 voor een werkgever in principe niet meer toegestaan om nevenwerkzaamheden van een werknemer te verbieden.

Tenslotte mag een werkgever de kosten van verplichte opleidingen en scholing niet meer op een werknemer verhalen. Ook wordt de tijd die de werknemer hieraan spendeert, gezien als arbeidstijd.

De werkgever moet dus meer informatie met de werknemer delen en moet een deel daarvan al binnen een week na de eerste werkdag verstrekken, de rest binnen een maand.

In feite houdt bovenstaande regelgeving in dat er een aantal nieuwe opzegverboden bij is gekomen.

In Nederland is het bovenstaande vastgelegd in de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. [Voor VPS-studenten: zie 7:670 lid 9 BW, art. 7:653a en het art. 7:655 BW]

**Examenonderdeel Personeel, Organisatie en Communicatie**

***Geen wijzigingen***

In juli 2022 zijn geen nieuwe wettelijke regelingen van kracht geworden met betrekking tot dit examenonderdeel. Op basis hiervan zal de Associatie dus vanaf januari 2023 geen nieuwe vraagstellingen in het examen opnemen.