



Belastingdienst

Nieuwsbrief Loonheffingen 2015

Uitgave 3
24 februari 2015



Nieuwsbrief

Loonheffingen 2015

U vindt in deze nieuwsbrief informatie over de nieuwe regels per 1 januari 2015 voor het inhouden en betalen van de loonheffingen. In deze nieuwsbrief verwijzen wij naar het 'Handboek Loonheffingen 2015' (hierna: Handboek 2015). U vindt het Handboek 2015 online op www.belastingdienst.nl/loonheffingen. U kunt het ook downloaden van onze internetsite. De onlineversie van het handboek houden we in 2015 doorlopend actueel, van de downloadversie zullen we elk kwartaal een geactualiseerde versie plaatsen.

Meerdere uitgaven van de nieuwsbrief

Bij de samenstelling van de eerste nieuwsbrief was de besluitvorming over een aantal nieuwe regelingen nog niet afgerond. Ook de tarieven en percentages voor 2015 waren nog niet bekend. Er verschijnen daarom verschillende uitgaven van de nieuwsbrief. Naast nieuwe onderwerpen staan in elke uitgave ook de onderwerpen uit de vorige uitgave. In 'Belastingdienst actueel' op www.belastingdienst.nl leest u wat de aanvullingen en veranderingen in elke uitgave zijn.

Inhouden en betalen van loonheffingen

Met inhouden en betalen van loonheffingen bedoelen we:

- loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden op het loon van de werknemer en betalen
- premies werknemersverzekeringen betalen
- werkgeversheffing Zvw betalen of bijdrage Zvw inhouden op het loon van de werknemer en betalen

Onderwerpen nieuwsbrief

In deze nieuwsbrief vindt u informatie over de volgende onderwerpen:

- 1 Veranderingen in de werkkostenregeling
- 2 Veranderingen in de gebruikelijkloonregeling voor aanmerkelijkbelanghouders
- 3 Veranderingen in de premiekortingen jongere werknemers en in dienst nemen oudere werknemers
- 4 Premievrijstelling oudere werknemers vervalt per 1 juli 2015
- 5 80%-regeling voor afkoop levenslooptegoed heringevoerd
- 6 80%-regeling stamrechten vervallen
- 7 AOW-leeftijd omhooggegaan naar 65 jaar en 3 maanden
- 8 Aangifte loonheffingen: veranderingen en aandachtspunten
- 9 Digipoort vervangt BAPI-kanaal en FOS-kanaal per 1 maart 2017
- 10 Veranderingen in de heffingskortingen
- 11 Pseudo-eindheffing hoog loon (crisisheffing) vervallen
- 12 Pseudo-eindheffing backservices pensioenen vervallen
- 13 Afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk: contractonderzoek vervallen
- 14 Verklaring arbeidsrelatie 2014 blijft tijdelijk ook in 2015 geldig
- 15 Bijtelling voordeel privégebruik auto
- 16 Indexering boetes
- 17 Loonbelastingtabellen: nieuwe kolom in de tabel bijzondere beloningen
- 18 Veranderingen in de pensioenregelingen
- 19 Hoger premiedeel ZW-flex bij einde eigenrisicodragerschap ZW
- 20 Bedrag kleine afkoopsommen verhoogd
- 21 Deelvissers vallen onder het 0%-tarief voor de werkgeversheffing Zvw
- 22 Voordeelregel: bijzondere beloning optellen bij het reguliere tijdvakloon
- 23 Veranderingen in de 30%-regeling
- 24 Leeftijdsgrens studenten vervallen in Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen 1999
- 25 Tarieven, bedragen en percentages per 1 januari 2015

1 Veranderingen in de werkkostenregeling

Het volgende is per 1 januari 2015 veranderd in de werkkostenregeling:

- Per 1 januari 2015 is de werkkostenregeling verplicht voor alle werkgevers.
- Het percentage van de vrije ruimte is omlaaggegaan van 1,5% naar 1,2% van uw totale fiscale loon.
- Gereedschappen, computers en mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur zijn vrijgesteld als ze voldoen aan het noodzakelijkheids criterium.
- Korting op producten uit eigen bedrijf is onder voorwaarden vrijgesteld.
- Het onderscheid tussen vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen is vervallen voor een aantal voorzieningen op de werkplek.
- U mag 1 keer per jaar toetsen of de vergoedingen en verstrekkingen binnen de vrije ruimte blijven, in plaats van per aangiftetijdvak.
- U mag de eindheffing over het bedrag boven de vrije ruimte op concernniveau berekenen en betalen.
- Buitenlandse boetes zijn geen eindheffingsloon meer.

Gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur zijn vrijgesteld als ze voldoen aan het noodzakelijkheids criterium

Per 1 januari 2015 zijn vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur gericht vrijgesteld als deze voldoen aan het zogenoemde noodzakelijkheids criterium. Dit is het geval als:

- de voorziening naar uw redelijke oordeel noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking
- u de voorziening betaalt en de kosten niet doorberekent aan de werknemer
- uw werknemer de voorziening teruggeeft of de restwaarde van de voorziening aan u betaalt als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking

Als uw werknemer de voorziening niet teruggeeft of de restwaarde van de voorziening niet aan u betaalt, moet u vanaf het moment dat hij de voorziening niet meer nodig heeft, de restwaarde van de voorziening tot zijn loon rekenen. U mag dit loonbestanddeel ook als eindheffingsloon aanwijzen. Het is dan onbelast voor zover u nog vrije ruimte hebt.

Als uw werknemer privévoordeel heeft van de voorziening, hoeft u dit voordeel niet tot het loon te rekenen. U mag wel een eigen bijdrage vragen als u uw werknemer laat kiezen voor een duurdere uitvoering van de noodzakelijke voorziening. De eigen bijdrage trekt u dan van het nettoloon af.

Noodzakelijk

‘Noodzakelijk’ betekent dat de werknemer zonder de voorziening zijn dienstbetrekking niet goed kan uitoefenen. Dat houdt onder meer in dat de werknemer de voorziening voor zijn werk nodig heeft en gebruikt. De mate van dat gebruik is daarbij niet doorslaggevend.

Als het werk in theorie ook mogelijk is zonder de voorziening, kunt u toch aan het noodzakelijkheids criterium voldoen. Waar het om gaat is dat de voorziening naar uw redelijke oordeel noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking en het dus duidelijk moet zijn dat deze voorziening gericht is op een optimale bedrijfsvoering.

Als een voorziening noodzakelijk is voor het werk van uw werknemer, dan bent u hier ook financieel verantwoordelijk voor. Daarom komen de kosten van een noodzakelijke voorziening voor uw rekening.

Voorbeeld

Een dagbladjournalist die bij u in dienst is, heeft bepaalde digitale hulpmiddelen nodig om zijn werk te kunnen doen. Als u hem 1 tablet en 1 telefoon verstrekt, levert dit geen discussie op. Maar als u hem een laptop, tablet en mobiele telefoon verstrekt, kunnen wij u om uitleg vragen over de noodzakelijkheid van de hulpmiddelen. Stelt u dat uw werknemer efficiënter werkt door deze hulpmiddelen, maar zijn wij niet overtuigd?

Dan moeten wij bewijzen dat niet alle hulpmiddelen noodzakelijk zijn.

Het noodzakelijkheidscriterium vertoont veel overeenkomsten met het tot nu toe gebruikelijke zakelijkheidsvereiste, maar gaat een stapje verder. Een zakelijke voorziening die alleen bijdraagt aan een goede uitoefening van de dienstbetrekking, hoeft namelijk niet noodzakelijk te zijn.

Gereedschap en dergelijke apparatuur

Voorbeelden van gereedschap zijn: het pneumatische nietpistool of de lasergestuurde afstandsmeter van een timmerman, het fototoestel van een fotograaf, een muziekinstrument van een muzikant, de kwast van een schilder en de naaimachine van een kledingmaker. Een voorbeeld van 'dergelijke apparatuur' is een kalibreerapparaat dat nodig is om gereedschap bedrijfsklaar te houden. De verf waar een schilder mee schildert en de stof waar de kleding van wordt gemaakt, zijn geen gereedschap, net zomin als werkkleding of kantoormeubilair.

Computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur

Onder computers en mobiele communicatiemiddelen verstaan wij onder meer desktops, laptops, tablets, mobiele telefoons en smartphones. Simkaarten, dongels, abonnementen voor internet en telefonie en software kunnen ook vrijgesteld zijn. Een voorbeeld van 'dergelijke apparatuur' is een organizer, een printer of een navigatiesysteem omdat deze vooral bedoeld zijn om zelfstandig te gebruiken

Vaste kostenvergoedingen

U mag vaste kostenvergoedingen geven voor voorzieningen die voldoen aan het noodzakelijkheids-criterium, zolang u maar expliciet vastlegt aan welke eisen deze voorzieningen moeten voldoen. U moet ook altijd vooraf onderzoek doen naar de werkelijke kosten.

Cafetarieregelingen en noodzakelijkheid

U bepaalt of de voorziening noodzakelijk is. Dit betekent dat u het noodzakelijkheidscriterium niet kunt toepassen op voorzieningen waarvoor u een cafetarieregeling hebt afgesproken met uw werknemer. Bij een cafetarieregeling bepaalt uw werknemer namelijk welke voorziening hij ruilt voor belast loon of vakantie-dagen. U bepaalt dan niet meer of de voorziening noodzakelijk is. Een voorbeeld hiervan is een budget dat de werknemer krijgt waaruit hij min of meer naar eigen inzicht voorzieningen kan bekostigen.

Als u niet gebruikmaakt van een cafetarieregeling en dus bepaalt of een voorziening noodzakelijk is, mag u uw werknemer wel keuzevrijheid geven in het merk of het model van de voorzieningen. Ook mag uw werknemer een duurder model kiezen als hij een eigen bijdrage uit zijn nettoloon betaalt.

Bestuurders en commissarissen

Voor bestuurders en commissarissen geldt het noodzakelijkheidscriterium pas als u aannemelijk kunt maken dat de voorziening gebruikelijk is voor de behoorlijke uitoefening van de dienstbetrekking. In dit geval hebt u dus de bewijslast.

Voorbeeld

Een commissaris vraagt u een iPad en een Google Glass te verstrekken voor zijn werk. U moet beoordelen of deze voorzieningen gebruikelijk en noodzakelijk zijn voor de behoorlijke uitoefening van de dienstbetrekking. Voor het werk van een commissaris is een iPad niet ongebruikelijk en kan deze dus noodzakelijk zijn. Voor een Google Glass geldt dat niet.

Korting op producten uit eigen bedrijf is onder voorwaarden vrijgesteld

Voor korting op producten uit uw eigen bedrijf geldt vanaf 2015 een gerichte vrijstelling. Als u aan uw werknemer een korting of vergoeding geeft bij de aankoop van producten uit eigen bedrijf, dan is dit onder de volgende voorwaarden gericht vrijgesteld:

- De producten zijn niet branchevreemd.
- De korting of vergoeding is per product maximaal 20% van de waarde van dat product in het economische verkeer.
- De kortingen of vergoedingen bedragen in 2015 samen niet meer dan € 500.

Komt u boven het maximum van € 500 uit, dan kunt u het deel dat uitkomt boven het maximum aanwijzen als eindheffingsloon. Het is dan onbelast voor zover u nog vrije ruimte hebt. Komt u niet boven het maximum van € 500 uit, dan mag u het niet-gebruikte deel van de vrijstelling niet doorschuiven naar een volgend jaar. Als u in 2014 gebruikmaakte van de regeling van vrije vergoedingen en verstrekkingen, mag u het eventueel niet-gebruikte deel van de vrijstelling in 2014 niet doorschuiven naar 2015.

Kortingen of vergoedingen voor producten uit eigen bedrijf zijn ook vrijgesteld als de dienstbetrekking is geëindigd door pensionering of arbeidsongeschiktheid.

Deze regeling geldt ook als de korting wordt gegeven door een met u verbonden vennootschap. Onder een verbonden vennootschap wordt verstaan:

- een vennootschap waarin de werkgever voor ten minste 1/3 gedeelte belang heeft
- een vennootschap die voor ten minste 1/3 gedeelte belang heeft in de werkgever
- een vennootschap waarin een derde partij voor ten minste 1/3 gedeelte belang heeft, terwijl deze derde partij ook voor minimaal 1/3 gedeelte belang heeft in de werkgever

Onderscheid tussen vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen vervallen voor een aantal voorzieningen op de werkplek

Alles wat u binnen de werkkostenregeling aan uw werknemer verstrekt, vergoedt of ter beschikking stelt voor zijn dienstbetrekking, is loon. Maar een aantal voorzieningen is op nihil gewaardeerd. Deze 'nihilwaarderingen' gaan niet ten koste van uw vrije ruimte. Als u voor deze voorzieningen een vergoeding in geld betaalt of de voorziening aan uw werknemer verstrekt (de werknemer wordt eigenaar), dan is er sprake van een belaste vergoeding of verstrekking.

Per 1 januari 2015 maakt het voor een aantal voorzieningen niet meer uit of u deze vergoedt, verstrekt of ter beschikking stelt. Bovendien is de eis vervallen dat de arbovoorziening alleen op de werkplek gebruikt mag worden. In al deze situaties geldt een gerichte vrijstelling die niet ten koste gaat van uw vrije ruimte. Het gaat om de volgende voorzieningen:

- arbovoorzieningen op de werkplek
- arbovoorzieningen buiten de werkplek (bijvoorbeeld een medische keuring)
- hulpmiddelen die ook buiten de werkplek gebruikt kunnen worden en die uw werknemer voor 90% of meer zakelijk gebruikt

U mag 1 keer per jaar toetsen of de vergoedingen en verstrekkingen binnen de vrije ruimte blijven, in plaats van per aangiftetijdvak

Per 1 januari 2015 is het bepalen en toetsen van de vrije ruimte eenvoudiger. U mag 1 keer per jaar toetsen of u boven de vrije ruimte uitkomt, in plaats van per aangiftetijdvak. Aan het einde van het kalenderjaar berekent u dan het totale fiscale loon van uw werknemers over het lopende jaar. Op basis van het fiscale loon berekent u de vrije ruimte en toetst u of u de vrije ruimte hebt overschreden. Als u eindheffing moet betalen, doet u dat uiterlijk bij uw aangifte over het 1e tijdvak van het volgende kalenderjaar. U mag de eindheffing ook eerder aangeven en betalen, bijvoorbeeld per aangiftetijdvak.

Als u de eindheffing al in het lopende kalenderjaar hebt betaald en u er achteraf achter komt dat u te veel of te weinig eindheffing hebt betaald, dan corrigeert u dat uiterlijk in de aangifte loonheffingen over het 1e tijdvak van het nieuwe kalenderjaar.

Eindigt uw inhoudingsplicht in de loop van het kalenderjaar? Dan geeft u de eindheffing uiterlijk aan in de aangifte over het tijdvak waarin uw inhoudingsplicht eindigt.

U mag de eindheffing over het bedrag boven de vrije ruimte op concernniveau berekenen en betalen

De eindheffing van de werkkostenregeling werd tot 2015 per werkgever berekend. Per 1 januari 2015 mag u deze eindheffing ook op concernniveau berekenen. Binnen het concern berekent u de vrije ruimte over het totale loon van het concern. Dat kan voordelig zijn omdat u zo de vrije ruimte van alle concernonderdelen

kunt benutten. In deze collectieve vrije ruimte kunt u alle door de concernonderdelen aangewezen vergoedingen en verstrekkingen opnemen. Alle vergoedingen en verstrekkingen die de concernonderdelen aanwijzen als eindheffingsloon, zet u uiteindelijk af tegen de totale vrije ruimte van het concern. Het concernonderdeel met het hoogste fiscale loon moet eindheffing betalen over het bedrag dat boven de collectieve vrije ruimte uitkomt.

U moet uiterlijk bij de aangifte over het 1e tijdvak van het volgende kalenderjaar beslissen of u de concernregeling wilt toepassen.

Wanneer is er sprake van een concern?

U kunt de concernregeling alleen toepassen als alle deelnemende concernonderdelen het hele kalenderjaar een concern vormen. Concernonderdelen die tijdens het kalenderjaar deel worden van het concern of uit het concern verdwijnen, vallen dus buiten de concernregeling. Er is sprake van een concern als:

- u een belang van ten minste 95% in een andere werkgever hebt
- een andere werkgever een belang van ten minste 95% in u heeft
- een andere werkgever een belang heeft van ten minste 95% in u en daarnaast een belang van ten minste 95% in een derde werkgever

Stichtingen die financieel, organisatorisch en economisch zodanig met elkaar zijn verweven dat zij een eenheid vormen, komen ook in aanmerking voor de concernregeling. Er is sprake van zo'n stichting als aan de volgende 2 voorwaarden is voldaan:

- Een stichting heeft het recht om nieuwe bestuursleden van een andere stichting te benoemen.
- Een stichting heeft recht op het vermogen van een andere stichting als die ophoudt te bestaan.

Let op!

Een samenhangende groep inhoudingsplichtigen is niet altijd een concern.

De werkgever met het hoogste fiscale loon betaalt de eindheffing

Als u de concernregeling toepast, geldt de regeling voor alle concernonderdelen die het hele kalenderjaar een concern vormen. De werkgever met het hoogste totale fiscale loon neemt de eindheffing op in de aangifte loonheffingen en betaalt deze. Om te bepalen welke werkgever het hoogste totale fiscale loon heeft, vergelijkt u het fiscale jaarloon van alle werknemers van de deelnemende werkgevers. U telt per werkgever ook het loon mee over het voorgaande kalenderjaar dat in het lopende kalenderjaar wordt betaald. Loon over het lopende kalenderjaar dat pas in het volgende kalenderjaar wordt betaald, telt u niet mee.

Bij toepassing van de concernregeling legt u per deelnemer de volgende gegevens vast:

- de naam en het loonheffingsnummer
- het totaal van het fiscale loon
- een overzicht van alle vergoedingen en verstrekkingen waarvoor de deelnemer gebruikmaakt van de vrije ruimte
- een berekening van de te betalen loonbelasting op concernniveau en de naam van de deelnemer die de belasting aangeeft en betaalt

Buitenlandse boetes

Buitenlandse boetes mag u per 1 januari 2015 niet meer aanwijzen als eindheffingsloon. Dit gold al voor Nederlandse boetes.

Meer informatie

Meer informatie over de werkkostenregeling vindt u op www.belastingdienst.nl/wkr.

2 Veranderingen in de gebruikelijkloonregeling voor aanmerkelijkbelanghouders

Voor uw werknemer die een aanmerkelijk belang in uw vennootschap of coöperatie heeft, geldt de gebruikelijkloonregeling. Deze regeling bepaalt hoe hoog het loon minimaal moet zijn.

In de gebruikelijkloonregeling is het volgende veranderd:

- De doelmatigheidsmarge is omlaaggegaan naar 25%.
- Het begrip ‘meest vergelijkbare dienstbetrekking’ is geïntroduceerd.
- Het gebruikelijk loon wordt op een andere manier berekend.
- De definitie van het begrip ‘verbonden lichamen’ is veranderd.

Meest vergelijkbare dienstbetrekking

Het begrip ‘meest vergelijkbare dienstbetrekking’ vervangt bij de berekening van het gebruikelijk loon het begrip ‘soortgelijke dienstbetrekking’. Bij de meest vergelijkbare dienstbetrekking speelt een aanmerkelijk belang geen rol. Bij de meest vergelijkbare dienstbetrekking zijn ook vergelijkingen mogelijk met werknemers die niet hetzelfde werk doen. Daardoor is het bijvoorbeeld mogelijk om het loon van een orthodontist vast te stellen op basis van het loon van een tandarts in loondienst. Dit is geen ‘soortgelijke dienstbetrekking’, maar kan wel een ‘meest vergelijkbare dienstbetrekking’ zijn.

Andere berekening gebruikelijk loon

U stelt het loon van de aanmerkelijkbelanghouder op het hoogste van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking
- het loon van de meestverdienende werknemer van u of van een verbonden lichaam
- € 44.000

U mag het loon in de volgende situaties op een lager bedrag vaststellen:

- U kunt aannemelijk maken dat het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan € 44.000. U stelt dan het loon op 100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking.
- U kunt aannemelijk maken dat 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan het loon van de meestverdienende werknemer van u of van een verbonden lichaam. U stelt dan het loon op 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking met een minimum van € 44.000.

Wij kunnen in deze situaties eventueel tegenbewijs leveren als wij een hoger loon aannemelijk achten.

Voorbeeld

Het loon van de meestverdienende werknemer is € 50.000. U maakt aannemelijk dat een andere dienstbetrekking meer vergelijkbaar is met de dienstbetrekking van de aanmerkelijkbelanghouder. Het loon van de meest vergelijkbare dienstbetrekking is € 40.000. Dat is lager dan € 44.000. U stelt het loon van de aanmerkelijkbelanghouder daarom vast op € 40.000.

Gebruikelijk loon € 5.000 of lager

Voor situaties waarin het gebruikelijk loon lager is dan € 5.000, zijn de regels ongewijzigd. Deze vindt u in paragraaf 16.1 van het Handboek 2015.

Afspraken over de gebruikelijkloonregeling

Het kan zijn dat wij met u een afspraak hebben gemaakt over de toepassing van de gebruikelijkloonregeling. Als u op basis van deze afspraak een loon in aanmerking moet nemen van meer dan € 44.000, vervalt deze afspraak per 1 januari 2015.

Maar u mag de afspraak blijven toepassen, als u het te genieten loon verhoogt tot 75/70 van het loon dat u volgens de afspraak hebt berekend. Deze toezegging geldt tot het moment waarop de afspraak zou aflopen of als wij u eerder meedelen dat deze toezegging niet meer geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als wij een nieuwe afspraak met u willen maken. U kunt ook besluiten om de nieuwe regels toe te passen of om ons te benaderen voor het maken van een nieuwe afspraak.

3 Veranderingen in de premiekortingen jongere werknemers en in dienst nemen oudere werknemers

Premiekorting jongere werknemers

De voorwaarden voor het toepassen van de premiekorting jongere werknemers zijn per 1 januari 2015 aangescherpt. Voordat u de korting mag toepassen, moet u de beschikking hebben over:

- een doelgroepverklaring van uwv of de gemeente waaruit blijkt dat uw werknemer direct voordat hij bij u in dienst trad, recht had op een uitkering
- een schriftelijke arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling voor ten minste 32 uur per week met een duur van ten minste 6 maanden, of, als de werknemer op of na 1 juli 2015 in dienst komt, een schriftelijke arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling voor ten minste 24 uur per week met een duur van ten minste 6 maanden.

U bewaart de doelgroepverklaring en de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling bij uw loonadministratie.

Had u voor een werknemer vóór 1 januari 2015 al recht op de premiekorting jongere werknemers, dan hoeft u voor deze werknemer geen doelgroepverklaring en geen schriftelijke arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling te hebben.

Meer informatie over de premiekorting jongere werknemers vindt u in paragraaf 5.12 van het Handboek 2015.

Premiekorting in dienst nemen oudere werknemers

De voorwaarden voor het toepassen van de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers zijn aangescherpt.

Als u de korting wilt toepassen, moet uw werknemer direct voor hij bij u in dienst kwam, recht hebben gehad op een uitkering. Per 1 januari 2015 moet u de beschikking hebben over een doelgroepverklaring van een uitkeringsinstantie (bijvoorbeeld uwv of de gemeente) waaruit dit blijkt. U bewaart de verklaring bij uw loonadministratie. Had u voor een werknemer vóór 1 januari 2015 al recht op de premiekorting oudere werknemers, dan hoeft u voor deze werknemer geen doelgroepverklaring te hebben.

In 2014 gold de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers voor nieuw personeel van 50 jaar en ouder. Deze leeftijdsgrens is in 2015 verhoogd naar 56 jaar. Voor bestaande gevallen mag u de premiekorting blijven toepassen.

Meer informatie over de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers vindt u in paragraaf 5.10 van het Handboek 2015.

4 Premievrijstelling oudere werknemers vervalt per 1 juli 2015

Paste u de premievrijstelling oudere werknemers in 2008 toe voor een werknemer die op 1 januari 2014 60,5 jaar of ouder was? Dan mag u de premievrijstelling nog een deel van 2015 toepassen. De werknemer moet dan nog steeds bij u in dienst zijn en nog geen 62 jaar zijn.

Vanaf de 1e dag van het loontijdvak waarin de werknemer 62 jaar wordt, past u de premievrijstelling oudere werknemers niet meer toe. U betaalt vanaf dat moment wel de basispremie WAO/IVA/WGA. Op dat moment moet u de grondslagen voor het loon weer berekenen volgens de systematiek van het voortschrijdend cumulatief rekenen (vcr) (zie paragraaf 5.7.3). Dat doet u ook voor de periode waarin u de premievrijstelling toepaste. Deze periode kan door de vcr-systematiek gevolgen hebben voor de periode erna: de aanwas waarover u de premie berekent, kan daardoor hoger worden.

5 80%-regeling voor afkoop levenslooptegoed heringevoerd

In 2013 konden deelnemers aan de levenslooptegeregeling het levenslooptegoed volledig opnemen, waarbij over slechts 80% van het levenslooptegoed op 31 december 2011 (inclusief rendement) loonheffingen werden ingehouden.

Deelnemers die in 2013 niet van deze regeling gebruik hebben gemaakt, krijgen in 2015 opnieuw de gelegenheid om hiervan gebruik te maken. Bij volledige opname van het levenslooptegoed hoeft u over slechts 80% van het levenslooptegoed op 31 december 2013 (inclusief rendement) loonheffingen in te houden. Na toepassing van deze regeling kan uw werknemer geen gebruik meer maken van het overgangsrecht. Deze regeling gold niet voor opnames in 2014.

6 80%-regeling stamrechten vervallen

Om het uitbetalen van stamrechten te stimuleren, gold in 2014 een bijzondere regeling: als uw (ex-)werknemer in 2014 de waarde in het economische verkeer van het stamrecht in 1 keer liet uitbetalen, hoefde u over slechts 80% van dit bedrag loonheffingen in te houden.

Deze regeling is per 1 januari 2015 vervallen.

7 AOW-leeftijd omhooggegaan naar 65 jaar en 3 maanden

De AOW-leeftijd is in 2015 omhooggegaan naar 65 jaar en 3 maanden.

8 Aangifte loonheffingen: veranderingen en aandachtspunten

De belangrijkste veranderingen in de aangifte loonheffingen zijn:

- het vervallen van de code aard arbeidsverhouding (code dienstbetrekking) 19
- het toevoegen van de code aard arbeidsverhouding (code dienstbetrekking) 20
- het vervallen van de code invloed verzekeringsplicht C
- het toevoegen van de rubriek premiekorting jongere werknemers
- het vervallen van de rubriek afdrachtvermindering onderwijs
- het vervallen van de rubriek loonvermindering code bevalling en zwangerschap
- het vervallen van de rubriek pseudo-eindheffing hoog loon
- het vervallen van de rubrieken voor de volgende eindheffingen:
 - eindheffing loon met een bestemmingskarakter
 - eindheffing bezwaarlijk te individualiseren loon
 - eindheffing geschenken in natura
 - eindheffing bovenmatige vergoedingen en verstrekkingen
- wijziging Algemene wet bijzondere ziektekosten (AWBZ) in Wet langdurige zorg (Wlz)
- wijziging Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) in Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten (Wajong)
- wijziging Wet werk en bijstand (Wwb) in Participatiewet

Belangrijke aandachtspunten in de aangifte loonheffingen 2015 zijn:

- wijziging 'loonuren' in 'verloonde uren' in ons aangifteprogramma
- verduidelijking aantal loondagen bij maandaangifte in ons aangifteprogramma
- advies over correcties
- verkeerde begindatum inkomstenverhouding bij uitzendkrachten
- toepassen witte en groene tabel in 1 kalenderjaar

Vervallen code aard arbeidsverhouding (code dienstbetrekking) 19

Door het vervallen van de stamrechtvrijstelling is de code 19 (ontslaguitkering) komen te vervallen in de tabel code aard arbeidsverhouding (code dienstbetrekking).

Toevoegen code aard arbeidsverhouding (code dienstbetrekking) 20

Aan de tabel code aard arbeidsverhouding (code dienstbetrekking) is de code 20 (gereserveerd) toegevoegd. Deze code mag u in 2015 niet gebruiken.

Vervallen code invloed verzekeringsplicht C

Code C (directeur-grootaandeelhouder) is komen te vervallen. De reden hiervoor is dat deze code regelmatig verkeerd werd gebruikt, namelijk als de directeur-grootaandeelhouder niet verzekerd was. De code was juist bedoeld om aan te geven dat hij wel verzekerd was.

Toevoegen rubriek premiekorting jongere werknemers

Sinds 1 juli 2014 kunt u de premiekorting jongere werknemers toepassen door een 'J' in de rubriek 'Indicatie premiekorting nieuwe arbeidsverhouding oudere werknemers' in te vullen. Het bedrag van de premiekorting geeft u op in de rubriek 'Premiekorting in dienst nemen oudere werknemers'.

In 2015 heeft de premiekorting jongere werknemers eigen rubrieken. U mag hiervoor niet meer de rubrieken van de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers gebruiken.

Vervallen rubriek afdrachtvermindering onderwijs

Per 1 januari 2014 is de afdrachtvermindering onderwijs afgeschaft. In de aangifte is deze rubriek verwijderd.

Vervallen rubriek loonvermindering code bevalling en zwangerschap

Per 1 januari 2014 mocht u de code bevalling en zwangerschap in de rubriek loonvermindering niet meer gebruiken. In de aangifte is deze rubriek verwijderd.

Vervallen rubriek pseudo-eindheffing hoog loon

Per 1 januari 2015 is de pseudo-eindheffing hoog loon vervallen. In de aangifte is deze rubriek verwijderd.

Vervallen rubrieken voor een aantal eindheffingen

Per 1 januari 2015 is de werkkostenregeling verplicht en mag u een aantal rubrieken voor de regeling voor vrije vergoedingen en verstrekkingen niet meer gebruiken. Het gaat om de rubrieken voor de volgende eindheffingen:

- eindheffing loon met een bestemmingskarakter
- eindheffing bezwaarlijk te individualiseren loon
- eindheffing geschenken in natura
- eindheffing bovenmatige vergoedingen en verstrekkingen

Toen dit bekend werd, was het te laat om de aangifte loonheffingen aan te passen. Daardoor staan de rubrieken nog wel in de aangifte 2015.

Wijziging Algemene wet bijzondere ziektekosten (AWBZ) in Wet langdurige zorg (Wlz)

Door het vervallen van de AWBZ en de invoering van de Wlz is waar nodig de tekst in de aangifte aangepast.

Wijziging Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) in Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten (Wajong)

De Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) verandert in de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten (Wajong). De afkorting blijft gelijk.

Wijziging Wet werk en bijstand (Wwb) in Participatiewet

Door het vervallen van de Wet werk en bijstand (Wwb) en de invoering van de Participatiewet is waar nodig de tekst in de aangifte aangepast.

Wijziging 'loonuren' in 'verloonde uren' in ons aangifteprogramma

De teksten in ons aangifteprogramma zijn afgestemd op de termen uit de gegevensspecificatie. Daarom is de term 'loonuren' overal veranderd in 'verloonde uren'. Inhoudelijk is er niets gewijzigd.

Verduidelijking aantal loondagen bij maandaangifte in ons aangifteprogramma

In de toelichting bij ons aangifteprogramma hebben we het aantal loondagen bij een maandaangifte verduidelijkt: Bij een aangiftetijdvak van een maand ligt het maximale aantal loondagen tussen de 20 en 23.

Advies over correcties

Wilt u een aangifte corrigeren die u niet hebt gedaan met ons aangifteprogramma? Doe dat dan met dezelfde software en niet met ons aangifteprogramma. Anders krijgen wij onjuiste gegevens binnen.

Verkeerde begindatum inkomstenverhouding bij uitzendkrachten

Hebt u aangifte gedaan voor een uitzendkracht en merkt u later dat u een verkeerde begindatum hebt ingevuld? Dan neemt u de juiste begindatum op vanaf de eerstvolgende aangifte. U hoeft deze datum in eerdere aangiften niet te corrigeren. In de polisadministratie wordt na deze aangifte namelijk met de nieuwe begindatum gewerkt. Dit geldt alleen voor uitzendkrachten.

Toepassen witte en groene tabel in 1 kalenderjaar

Betaalt u in 1 kalenderjaar aan een werknemer loon waarvoor u de witte tabel gebruikt en loon waarvoor u de groene tabel gebruikt? Dan moet u deze werknemer onder verschillende nummers inkomstenverhouding in de aangifte opnemen. Dat geldt niet alleen als u de 2 soorten loon in hetzelfde aangiftetijdvak uitbetaalt (bijvoorbeeld een ontslaguitkering tegelijk met het laatste reguliere loon), maar ook als u ze in verschillende tijdvakken uitbetaalt (bijvoorbeeld een ontslaguitkering enkele maanden na het ontslag).

9 Digipoort vervangt BAPI-kanaal en FOS-kanaal per 1 maart 2017

Doet u met eigen aangifte- of administratiesoftware aangifte loonheffingen via het BAPI-kanaal of het FOS-kanaal? Dan moet u dit vanaf 1 maart 2017 doen via Digipoort, het beveiligde digitale kanaal van de overheid.

Wat verandert er?

De overheid heeft voor de uitwisseling van elektronische berichten gekozen voor Standard Business Reporting (SBR). Het berichtenverkeer van SBR verloopt via het kanaal van de overheid: Digipoort. Voor de inkomstenbelasting, de vennootschapsbelasting, de btw en intracommunautaire prestaties hebben wij SBR al ingevoerd. Op termijn wordt SBR ook de standaard voor loonheffingen. Als 1e stap in de overgang naar SBR, schaffen wij per 1 maart 2017 het BAPI-kanaal en het FOS-kanaal af: u kunt dan alleen nog aangifte loonheffingen, jaarloonopgaaf en eerstedagsmelding doen via Digipoort.

Wat betekent dit voor u?

Om berichten via Digipoort te kunnen versturen en ontvangen, hebt u het volgende nodig:

- software die geschikt is voor Digipoort
Uw softwareleverancier kan u informeren wanneer de software geschikt is voor Digipoort.
- een PKI-overheid services servercertificaat
U moet er zelf voor zorgen dat u op tijd over een PKI-overheid services servercertificaat beschikt. Hiervoor hebt u de volgende mogelijkheden:
 - U vraagt in overleg met uw softwareleverancier een PKI-overheid services servercertificaat aan.
 - U informeert bij uw softwareleverancier naar mogelijke alternatieven voor een PKI-overheid services servercertificaat.

Hebt u al een PKI-overheid services servercertificaat voor het FOS-kanaal? Dan kunt u dit certificaat ook gebruiken voor Digipoort.

Let op!

Doet u aangifte loonheffingen met ons aangifteprogramma? Dan krijgt u niet met Digipoort en SBR te maken: u kunt voor maximaal 10 inkomstenverhoudingen aangifte blijven doen zoals u gewend bent.

Digipoort voor 1 maart 2017 gebruiken

U kunt Digipoort al voor 1 maart 2017 gebruiken voor het doen van aangifte loonheffingen, jaarloonopgaaf en eerstedagsmelding. Dat kan al voor standaardberichten en vanaf 20 mei 2015 voor grote berichten. U hebt dan een PKI-overheid services servercertificaat nodig en software die geschikt is voor Digipoort én voor SBR.

Meer informatie

Wilt u zich alvast verdiepen in Digipoort en SBR? Kijk dan op www.belastingdienst.nl/sbr. Hier vindt u informatie over SBR en de inkomstenbelasting, de vennootschapsbelasting, btw en intracommunautaire prestaties (ICP). U vindt ook informatie op de internetsite van het Standard Business Reporting Programma, www.sbr-nl.nl, onder andere over het PKIOverheid services servercertificaat.

10 Veranderingen in de heffingskortingen

Arbeidskorting omhooggegaan voor lagere inkomens en omlaag voor hogere inkomens

De arbeidskorting voor lagere inkomens is per 1 januari 2015 verhoogd naar maximaal € 2.220.

Daarnaast wordt de arbeidskorting voor hogere inkomens verder afgebouwd. In 2015 wordt de arbeidskorting verminderd met 4% van het inkomen uit tegenwoordige dienstbetrekking als dit inkomen meer is dan € 49.770 per jaar, maar niet meer is dan € 100.670. De arbeidskorting is € 184 als het inkomen uit tegenwoordige dienstbetrekking hoger is dan € 100.670. Deze bedragen gelden voor werknemers die de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt en die volledig belasting- en premieplichtig zijn.

Voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt en die volledig belasting- en premieplichtig zijn, is de arbeidskorting maximaal € 1.038 en na afbouw minimaal € 94.

Afbouw algemene heffingskorting omhooggegaan

De algemene heffingskorting is per 1 januari 2015 verhoogd naar maximaal € 2.203.

Daarnaast wordt de algemene heffingskorting verder afgebouwd met 0,32%. Dit betekent dat in 2015 de algemene heffingskorting wordt afgebouwd met 2,32% van het inkomen uit werk en woning, als dit inkomen € 19.822 of meer is per jaar, maar niet meer dan € 56.935. Voor 2015 is de algemene heffingskorting maximaal € 2.203 en minimaal € 1.342. Deze cijfers gelden voor werknemers die de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt en die volledig belasting- en premieplichtig zijn.

Als de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt, is de heffingskorting maximaal € 1.123 en na afbouw minimaal € 685.

Leeftijdsgrens werkbonus omhooggegaan naar 61 jaar

Per 1 januari 2015 mag u de werkbonus pas toepassen als uw werknemer op 31 december 2014 61 jaar of ouder was. De voorgaande jaren was dat al vanaf 60 jaar. De overige voorwaarden zijn gelijk gebleven.

11 Pseudo-eindheffing hoog loon (crisisheffing) vervallen

Met ingang van 1 januari 2015 is de pseudo-eindheffing hoog loon vervallen voor werkgevers met werknemers die in 2012 en 2013 meer dan € 150.000 aan loon uit tegenwoordige dienstbetrekking hadden.

12 Pseudo-eindheffing backservices pensioenen vervallen

De 15% pseudo-eindheffing die u moet betalen als er sprake is van backservice bij een pensioen met een eindloonstelsel, is vervallen per 1 januari 2015.

13 Afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk: contractonderzoek vervallen

Sinds 1 januari 2015 kunt u alleen nog een beroep doen op de afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (s&o) als u een onderneming hebt. Hierdoor komen publieke kennisinstellingen die geen onderneming hebben, niet meer in aanmerking voor de afdrachtvermindering s&o.

14 Verklaring arbeidsrelatie 2014 blijft tijdelijk ook in 2015 geldig

De parlementaire behandeling van het wetsvoorstel Beschikking geen loonheffingen door de Eerste en Tweede Kamer is nog niet afgerond. Tot die tijd blijven de VAR's voor 2014 ook voor 2015 geldig. Dit geldt alleen als de VAR-werkzaamheden in 2015 hetzelfde zijn en onder dezelfde omstandigheden en voorwaarden worden gedaan.

15 Bijtelling voordeel privégebruik auto

In 2015 zijn de CO₂-uitstootgrenzen en de bijbehorende bijtellingspercentages voor het privégebruik van personen- en bestelauto's van de zaak veranderd. Per 1 januari maakt het niet meer uit op wat voor brandstof de auto rijdt: de uitstootgrenzen en bijbehorende bijtellingspercentages zijn in alle gevallen hetzelfde.

Auto's met een CO₂-uitstoot van meer dan 50 gram per kilometer

Voor auto's met een CO₂-uitstoot van meer dan 50 gram per kilometer die in 2015 voor het eerst op naam zijn gesteld, gelden in 2015 de bijtellingspercentages voor het privégebruik in de volgende tabel. Deze percentages gelden niet bij excessief privégebruik. Het maakt niet uit op wat voor brandstof de auto rijdt.

Tabel CO ₂ -uitstootgrenzen en bijtellingspercentages privégebruik auto in 2015	
	CO ₂ -uitstoot in gram per kilometer
Auto's met 14% bijtelling	>50 - ≤82
Auto's met 20% bijtelling	>82 - ≤110
Auto's met 25% bijtelling	>110

Auto's zonder CO₂-uitstoot

Voor auto's zonder CO₂-uitstoot (0 gram per kilometer) die in 2015 voor het eerst op naam worden gesteld, geldt een bijtelling van 4%, tenzij er sprake is van excessief privégebruik. Dit percentage geldt 60 maanden. De termijn van 60 maanden start op de 1e dag van de maand na de maand waarin de datum 1e tenaamstelling valt.

Auto's met een CO₂-uitstoot van maximaal 50 gram per kilometer

Voor auto's met een CO₂-uitstoot van maximaal 50 gram per kilometer die in 2015 voor het eerst op naam worden gesteld, geldt een bijtelling van 7%, tenzij er sprake is van excessief privégebruik. Dit percentage geldt 60 maanden. De termijn van 60 maanden start op de 1e dag van de maand na de maand waarin de datum 1e tenaamstelling valt.

Bijtelling bij excessief privégebruik

Informatie over de bijtelling bij excessief privégebruik vindt u in paragraaf 21.3.5 en 21.3.6 van het Handboek 2015.

16 Indexering boetes

De verzuimboetes zijn per 1 januari 2015 aangepast aan de inflatie. De nieuwe boetebedragen zijn:

- € 65 voor het doen van aangifte loonheffingen buiten de coulancetermijn of het niet doen van aangifte
- € 65 voor het onjuist of onvolledig doen van aangifte
- in uitzonderlijke gevallen: maximaal € 1.319 voor het te laat of niet doen van aangifte
- maximaal € 5.278 voor het te laat, niet of te weinig betalen van de loonheffingen
- maximaal € 1.319 voor het te laat, niet, onjuist of onvolledig versturen van een correctie

17 Loonbelastingtabellen: nieuwe kolom in de tabel bijzondere beloningen

In de tabel voor bijzondere beloningen is per 1 januari 2015 een nieuwe kolom toegevoegd voor werknemers voor wie u de loonheffingskorting toepast. In de tijdvaktabellen wordt voor de afbouw van de arbeidskorting en de algemene heffingskorting geen rekening gehouden met het bijzondere loon. Met het percentage in de extra kolom past u die afbouw alsnog toe.

De nieuwe kolom heet 'verrekeningspercentage loonheffingskorting'. De kolom waarin het normale percentage voor de bijzondere beloningen is opgenomen, heet 'standaardtarief'.

Voor het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen telt u het percentage uit de kolom 'verrekeningspercentage loonheffingskorting' op bij het percentage uit de kolom 'standaardtarief'. U mag de 2 percentages ook afzonderlijk toepassen.

18 Veranderingen in de pensioenregelingen

In 2014 is de maximale pensioenopbouw (fiscaal) beperkt in verband met de verhoging van de AOW-leeftijd en de pensioenleeftijd (richtleeftijd). Dit kan gevolgen hebben gehad voor de pensioenregeling van uw werknemers. Per 1 januari 2015 is daar een aantal maatregelen bijgekomen.

Verdere beperking pensioenopbouw

Op 1 januari 2014 zijn de maximale opbouwpercentages verlaagd. Op 1 januari 2015 is de ruimte voor pensioenopbouw verder beperkt. Uitgangspunt is daarbij dat werknemers in 40 jaar een ouderdomspensioen kunnen opbouwen van maximaal 75% van hun gemiddelde loon.

Het jaarlijkse opbouwpercentage is voor middelloonregelingen omlaaggegaan van 2,15% (2014) naar 1,875% (2015) en voor eindloonregelingen van 1,9% (2014) naar 1,657% (2015). De opbouwpercentages voor partner- en wezenpensioen zijn evenredig verlaagd.

Beperking pensioengevend loon

Daarnaast is de maximale hoogte van het pensioengevend loon beperkt. Het pensioengevend loon is per 1 januari 2015 begrensd op maximaal € 100.000. Werknemers met een hoger loon dan € 100.000 kunnen over dat hogere loon alleen een zogenoemd nettopensioen of nettolijfrente opbouwen. Omdat de premies uit het netto-inkomen worden betaald, zijn de bijbehorende uitkeringen vrijgesteld van inkomstenbelasting. Ook hoort de waarde van de nettolijfrente of het nettopensioen niet tot het belaste vermogen in box 3.

De grens van € 100.000 geldt niet voor arbeidsongeschiktheidspensioen.

Pas de pensioenregeling van uw werknemers zo snel mogelijk aan

Tot 1 januari 2015 had u de mogelijkheid om een aangepaste pensioenregeling aan ons voor te leggen. Als u dat hebt gedaan, kunt u deze regeling in overleg met ons in de loop van 2015 nog aanpassen. Deze aanpassing moet dan wel zo snel mogelijk gebeuren en met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015.

19 Hoger premiedeel ZW-flex bij einde eigenrisicodragerschap ZW

Bent u een middelgrote of grote werkgever en is uw eigenrisicodragerschap in 2014 geëindigd na 20 maart? Dan betaalt u per 1 januari 2015 misschien een hoger premiedeel ZW-flex. Het premiedeel ZW-flex is dan minimaal de helft van de sectorale premie ZW-flex die geldt voor uw sector. Dit kan in sommige gevallen hoger zijn dan de premie die u anders zou betalen.

U betaalt het hogere premiedeel ZW-flex in het jaar waarin u voor het eerst geen eigenrisicodragers meer bent, en in het jaar daarna. Als u het eigenrisicodragerschap zelf hebt beëindigd, is dat dus 1,5 of 2 jaar, afhankelijk van het moment van beëindiging. Als u in 2014 uw eigenrisicodragerschap hebt beëindigd, betaalt u alleen in 2015 de hogere premie.

Meer informatie vindt u op de site van uwv door te zoeken op 'gedifferentieerde premies WGA en ZW 2015'.

20 Bedrag kleine afkoopsommen verhoogd

Het bedrag voor kleine afkoopsommen is verhoogd naar € 4.281. Dit bedrag was € 4.242 in 2014.

21 Deelvisser vallen onder het 0%-tarief voor de werkgeversheffing Zvw

Per 1 januari 2015 vallen deelvisser ook onder zeevarenden die aan boord van een zeeschip werken. Het percentage voor de werkgeversheffing Zvw is voor hen 0%.

22 Voordeelregel: bijzondere beloning optellen bij het reguliere tijdvakloon

U mag ervoor kiezen om een bijzondere beloning op te tellen bij het reguliere tijdvakloon en op het totaal de tijdvaktabel toe te passen als voldaan wordt aan alle volgende voorwaarden:

- U mag de tabel voor bijzondere beloningen gebruiken.
- U betaalt het bijzondere loon in hetzelfde loontijdvak uit als het tijdvakloon.
- U houdt minder loonbelasting/premie volksverzekeringen in als u de bijzondere beloning optelt bij het reguliere tijdvakloon dan wanneer u de tabel voor bijzondere beloningen gebruikt.

Als u de voordeelregel toepast, gebruikt u niet de tabel voor bijzondere beloningen. U past dan ook niet het verrekeningspercentage toe. Daardoor verrekent u mogelijk minder afbouw van de heffingskortingen. Het gevolg kan zijn dat uw werknemer het voordeel moet terugbetalen via zijn aangifte inkomstenbelasting.

23 Veranderingen in de 30%-regeling

Per 1 januari 2015 is de 30%-regeling op 2 punten aangepast:

- De inkomensnorm is geïndexeerd.
- De tekst over de mastertitel is verduidelijkt.

Inkomensnorm geïndexeerd

Voor het toepassen van de 30%-regeling moet de ingekomen werknemer onder andere een specifieke deskundigheid bezitten. Voor het aantonen daarvan geldt een inkomensnorm die jaarlijks wordt geïndexeerd. De inkomensnorm is dit jaar:

- voor werknemers jonger dan 30 jaar met een mastertitel: € 27.901 exclusief de onbelaste vergoeding
- voor overige werknemers: € 36.705 exclusief de onbelaste vergoeding

Tekst over mastertitel verduidelijkt

Voor werknemers die nog geen 30 jaar zijn en die een mastertitel hebben behaald aan een instelling voor wetenschappelijk onderwijs, geldt een lagere inkomensnorm (zie hierboven). Dit geldt ook voor werknemers met een gelijkwaardige buitenlandse titel.

24 Leeftijdsgrens studenten vervallen in Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen 1999

Een Nederlandse student die tijdelijk naar het buitenland gaat, moet aan een aantal voorwaarden voldoen om in Nederland verzekerd te blijven voor de volksverzekeringen en de Zvw. Een van die voorwaarden was dat hij jonger moet zijn dan 30 jaar. Deze voorwaarde is vervallen.

Hetzelfde geldt voor de buitenlandse student die tijdelijk naar Nederland komt: ook voor deze student is de leeftijdsgrens van 30 jaar vervallen als voorwaarde voor het wel of niet in Nederland verzekerd zijn.

25 Tarieven, bedragen en percentages per 1 januari 2015

Hierna vindt u de tabellen met de tarieven, bedragen en percentages voor 2015. Daarvoor geldt het volgende:

- Omdat de werkkostenregeling per 1 januari 2015 verplicht is voor alle werkgevers, zijn tabel 7 tot en met 13 vervallen (tabellen voor de regeling van vrije vergoedingen en verstrekkingen). De nummering van tabel 14 en de daaropvolgende tabellen is aangepast.
- Omdat het niet meer mogelijk is om een ontsluitkering te gebruiken voor een stamrecht, zijn tabel 22a en 22b vervallen.

Tarieven, bedragen en percentages per 1 januari 2015

In de tabellen verwijzen we naar paragrafen en hoofdstukken in het 'Handboek 2015'.

Let op!

Als de werknemer in december 2014 65 plus 2 maanden is geworden, dan gelden per 1 januari 2015 de bedragen en tarieven voor werknemers met de Aow-leeftijd en ouder.

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 € 19.822	36,50%	18,60%
2	€ 19.823 t/m € 33.589	42,00%	24,10%
3	€ 33.590 t/m € 57.585	42,00%	42,00%
4	€ 57.586 of meer	52,00%	52,00%

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 € 19.822	18,60%	
2	€ 19.823 t/m € 33.857	24,10%	
3	€ 33.858 t/m € 57.585	42,00%	
4	€ 57.586 of meer	52,00%	

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	0,60%	0,60%
	premie Wlz	9,65%	9,65%
	loonbelasting	8,35%	8,35%
	totaal		36,50%
2	premie Aow	17,90%	--
	premie Anw	0,60%	0,60%
	premie Wlz	9,65%	9,65%
	loonbelasting	13,85%	13,85%
	totaal		42,00%

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

	Bedrag	Percentage	Bijzonderheden
Algemene heffingskorting	€ 2.203	--	Voor belastbaar loon tot € 19.822
Afbouw algemene heffingskorting	--	2,320%	Voor belastbaar loon van € 19.822 of meer, maar niet meer dan € 56.935
maximaal	€ 861	--	Voor belastbaar loon van meer dan € 56.935
Arbeidskorting	--	1,810%	Voor zover het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking € 9.010 of lager is
maximaal	€ 2.220	19,679%	Voor zover het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking hoger is dan € 9.010
Afbouw arbeidskorting	--	4% van het loon boven € 49.770	De afbouw is € 2.036 als het loon meer is dan € 100.670.
Werkbonus	€ 0	--	Voor zover het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking niet meer is dan € 17.327
	--	58,100% van het loon minus € 17.327	Voor zover het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking meer is dan € 17.327, maar niet meer dan € 19.252
	€ 1.119	--	Voor zover het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking meer is dan € 19.252, maar niet meer dan € 23.104
	€ 1.119 minus 10,567% van het loon minus € 23.104	--	Voor zover het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking meer is dan € 23.104, maar niet meer dan € 33.694
	€ 0	--	Voor zover het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking meer is dan € 33.694
Jonggehandicaptenkorting	€ 715	--	--
Tijdelijke heffingskorting	--	0,33% van vut- of prepensioeninkomen met een maximum van € 61	--
Levensloopverlofkorting	€ 207	--	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	€ 1.123	--	--
Afbouw algemene heffingskorting	--	1,183%	Voor belastbaar loon van € 19.822 of meer, maar niet meer dan € 56.935
maximaal	€ 438	--	Voor belastbaar loon van meer dan € 56.935
Arbeidskorting	--	0,923%	Voor zover het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking € 9.010 of lager is
maximaal	€ 1.132	10,029%	Voor zover het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking hoger is dan € 9.010
Afbouw arbeidskorting	--	2,038% van het loon boven € 49.770	De afbouw is € 1.038 als het loon meer is dan € 100.670.
Ouderenkorting	€ 1.042	--	Het loon op jaarbasis mag niet meer zijn dan € 35.770.
	€ 152	--	Als het loon hoger is dan € 35.770
Alleenstaande-ouderenkorting	€ 433	--	--

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

Inkomen meer dan	Inkomen niet meer dan	Arbeidskorting
€ 49.770	€ 100.670	€ 2.220 – 4% x (inkomen - € 49.770)
€ 100.670	--	€ 184

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

Inkomen meer dan	Inkomen niet meer dan	Arbeidskorting
€ 49.770	€ 100.670	€ 1.132 – 2,038% x (inkomen - € 49.770)
€ 100.670	--	€ 94

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

Inkomen meer dan	Inkomen niet meer dan	Afbouw algemene heffingskorting
€ 19.822	€ 56.935	€ 2,320% x (inkomen - € 19.822)
€ 56.935	--	€ 861 (De algemene heffingskorting is dan € 2.203 - € 861 = € 1.342.)

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
€ 19.822	€ 56.935	1,183% x (inkomen - € 19.822)
€ 56.935	--	€ 438 (De algemene heffingskorting is dan € 1.123 - € 438 = € 685.)

Tabel 2g Berekening werkbonus voor werknemers jonger dan aow-leeftijd (zie hoofdstuk 23)

Inkomen meer dan	Inkomen niet meer dan	werkbonus
€ 17.327	€ 23.104	58,100% x (inkomen - € 17.327) met een maximum van € 1.119
€ 23.104	€ 33.694	€ 1.119 -/- 10,567% x (inkomen - € 23.104)
€ 33.694	--	€ 0

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

Voor een	Percentage
Artiest die in Nederland woont	36,50%
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, 16.18, 16.16 en 16.9)

Jonger dan aow-leeftijd		aow-leeftijd en ouder	
zonder loonheffingskorting	met loonheffingskorting	zonder loonheffingskorting	met loonheffingskorting
36,00%	13,00%	18,00%	1,00%

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

Tabeltarief				
Jaarloon	Loonbelasting/premie volksverzekeringen			
	zonder loonheffingskorting		met loonheffingskorting	
€ 0 t/m € 6.035	57,40%		0,00%	
€ 6.036 t/m € 19.822	57,40%		57,40%	
€ 19.823 t/m € 33.589	72,40%		72,40%	
€ 33.590 t/m € 57.585	72,40%		72,40%	
€ 57.586 of meer	108,30%		108,30%	
Enkelvoudig tarief				
Jaarloon	Loonbelasting/premie volksverzekeringen			
	zonder loonheffingskorting		met loonheffingskorting	
€ 0 t/m € 6.035	36,50%		0,00%	
€ 6.036 t/m € 19.822	36,50%		36,50%	
€ 19.823 t/m € 33.589	42,00%		42,00%	
€ 33.590 t/m € 57.585	42,00%		42,00%	
€ 57.586 of meer	52,00%		52,00%	
Afwijkende tariefpercentages voor enkele bijzondere groepen werknemers				
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.				
Werknemers die uitsluitend premie volksverzekeringen moeten betalen				
Jaarloon	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
€ 0 t/m € 19.822	57,40% wordt	39,10%	36,50% wordt	28,15%
€ 19.823 t/m € 33.589	72,40% wordt	39,10%	42,00% wordt	28,15%
€ 33.590 of meer	72,40% en hoger wordt	0,00%	42,00% en hoger wordt	0,00%
Werknemers die uitsluitend loonbelasting moeten betalen				
Jaarloon	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
€ 0 t/m € 19.822	57,40% wordt	9,10%	36,50% wordt	8,35%
€ 19.823 t/m € 33.589	72,40% wordt	16,00%	42,00% wordt	13,85%
Afwijkende tabellen voor enkele bijzondere groepen werknemers				
Voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden en voor anonieme werknemers bestaan afzonderlijke tabellen. Deze vindt u hieronder.				
Tabel eindheffing voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden				
	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
Zonder loonheffingskorting	56,20%		36,00%	
Met loonheffingskorting	14,90%		13,00%	
Tabel eindheffing voor anonieme werknemers				
Tabeltarief	108,30%			
Enkelvoudig tarief	52,00%			

Bij naheffingen door de Belastingdienst gelden andere percentages. Hiervoor kunt u contact opnemen met uw belastingkantoor.

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

Tabeltarief				
Jaarloon	Loonbelasting/premie volksverzekeringen			
	zonder loonheffingskorting		met loonheffingskorting	
€ 0 t/m € 6.035	22,80%		0,00%	
€ 6.036 t/m € 19.822	22,80%		22,80%	
€ 19.823 t/m € 33.857	31,70%		31,70%	
€ 33.858 t/m € 57.585	72,40%		72,40%	
€ 57.586 of meer	108,30%		108,30%	
Enkelvoudig tarief				
Jaarloon	Loonbelasting/premie volksverzekeringen			
	zonder loonheffingskorting		met loonheffingskorting	
€ 0 t/m € 6.035	18,60%		0,00%	
€ 6.036 t/m € 19.822	18,60%		18,60%	
€ 19.823 t/m € 33.857	24,10%		24,10%	
€ 33.858 t/m € 57.585	42,00%		42,00%	
€ 57.586 of meer	52,00%		52,00%	
Afwijkende tariefpercentages voor enkele bijzondere groepen werknemers				
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.				
Werknemers die uitsluitend premie volksverzekeringen moeten betalen				
Jaarloon	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
€ 0 t/m € 19.822	22,80% wordt	11,40%	18,60% wordt	10,25%
€ 19.823 t/m € 33.857	31,70% wordt	11,40%	24,10% wordt	10,25%
€ 33.858 of meer	72,40% en hoger wordt	0,00%	42,00% en hoger wordt	0,00%
Werknemers die uitsluitend loonbelasting moeten betalen				
Jaarloon	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
€ 0 t/m € 19.822	22,80% wordt	9,10%	18,60% wordt	8,35%
€ 19.823 t/m € 33.857	31,70% wordt	16,00%	24,10% wordt	13,85%
Afwijkende tabellen voor enkele bijzondere groepen werknemers				
Voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden en voor anonieme werknemers bestaan afzonderlijke tabellen. Deze vindt u hieronder.				
Tabel eindheffing voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden				
	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
Zonder loonheffingskorting	21,90%		18,00%	
Met loonheffingskorting	1,00%		1,00%	
Tabel eindheffing voor anonieme werknemers				
Tabeltarief	108,30%			
Enkelvoudig tarief	52,00%			

Bij naheffingen door de Belastingdienst gelden andere percentages. Hiervoor kunt u contact opnemen met uw belastingkantoor.

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

Tabeltarief				
Jaarloon	Loonbelasting/premie volksverzekeringen			
	zonder loonheffingskorting		met loonheffingskorting	
€ 0 t/m € 6.035	22,80%		0,00%	
€ 6.036 t/m € 19.822	22,80%		22,80%	
€ 19.823 t/m € 33.589	31,70%		31,70%	
€ 33.590 t/m € 57.585	72,40%		72,40%	
€ 57.586 of meer	108,30%		108,30%	
Enkelvoudig tarief				
Jaarloon	Loonbelasting/premie volksverzekeringen			
	zonder loonheffingskorting		met loonheffingskorting	
€ 0 t/m € 6.035	18,60%		0,00%	
€ 6.036 t/m € 19.822	18,60%		18,60%	
€ 19.823 t/m € 33.589	24,10%		24,10%	
€ 33.590 t/m € 57.585	42,00%		42,00%	
€ 57.586 of meer	52,00%		52,00%	
Afwijkende tariefpercentages voor enkele bijzondere groepen werknemers				
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.				
Werknemers die uitsluitend premie volksverzekeringen moeten betalen				
Jaarloon	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
€ 0 t/m € 19.822	22,80% wordt	11,40%	18,60% wordt	10,25%
€ 19.823 t/m € 33.589	31,70% wordt	11,40%	24,10% wordt	10,25%
€ 33.590 of meer	72,40% en hoger wordt	0,00%	42,00% en hoger wordt	0,00%
Werknemers die uitsluitend loonbelasting moeten betalen				
Jaarloon	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
€ 0 t/m € 19.822	22,80% wordt	9,10%	18,60% wordt	8,35%
€ 19.823 t/m € 33.589	31,70% wordt	16,00%	24,10% wordt	13,85%
Afwijkende tabellen voor enkele bijzondere groepen werknemers				
Voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden en voor anonieme werknemers bestaan afzonderlijke tabellen. Deze vindt u hieronder.				
Tabel eindheffing voor aannemers van werk, thuiswerkers, sekswerkers en gelijkgestelden				
	Tabeltarief		Enkelvoudig tarief	
Zonder loonheffingskorting	21,90%		18,00%	
Met loonheffingskorting	1,00%		1,00%	
Tabel eindheffing voor anonieme werknemers				
Tabeltarief	108,30%			
Enkelvoudig tarief	52,00%			

Bij naheffingen door de Belastingdienst gelden andere percentages. Hiervoor kunt u contact opnemen met uw belastingkantoor.

Tabel 7 Afrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (zie paragraaf 25.1)

	Bedrag	Percentage
De afdrachtvermindering bedraagt over maximaal	€ 250.000	35%
De afdrachtvermindering over het meerdere bedraagt	--	14%
De afdrachtvermindering bedraagt maximaal	€ 14.000.000	--
Verhoogd percentage starters maximaal	€ 250.000	50%

Tabel 8 Minimumloon per 1 januari 2015

Leeftijd	Minimumloon per		
	maand	week	dag
15 jaar	€ 450,55	€ 103,95	€ 20,79
16 jaar	€ 518,10	€ 119,55	€ 23,91
17 jaar	€ 593,20	€ 136,90	€ 27,38
18 jaar	€ 683,30	€ 157,70	€ 31,54
19 jaar	€ 788,45	€ 181,95	€ 36,39
20 jaar	€ 923,60	€ 213,15	€ 42,63
21 jaar	€ 1088,80	€ 251,25	€ 50,25
22 jaar	€ 1276,55	€ 294,55	€ 58,91
23 jaar	€ 1501,80	€ 346,55	€ 69,31

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

	Percentage werkgever
Premie ww-Awf	2,07%
Basispremie wao/wia inclusief 0,5% voor bijdrage kinderopvang	5,75%
Gedifferentieerde premie Whk	variabel per werkgever; zie uw beschikking

Tabel 9a Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers (zie paragraaf 5.11)

	Bij een werkweek van ten minste 36 uur	Met loondispensatie en bij een werkweek van ten minste 36 uur
Korting op premie wao/wia/ww-Awf/Ufo en sectorfonds (per jaar)	€ 7.000	€ 3.500
Per halfjaar (1/2 jaarbedrag)	€ 3.500	€ 1.750
Per maand (1/12 jaarbedrag)	€ 583,34	€ 291,67
Per vier weken (1/13 jaarbedrag)	€ 538,47	€ 269,24

Tabel 9b Premiekorting oudere werknemers (zie paragraaf 5.10)

	In dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar of ouder bij een werkweek van ten minste 36 uur
Korting op premie wao/wia/ww-Awf/Ufo en sectorfonds (per jaar)	€ 7.000
Per halfjaar (1/2 jaarbedrag)	€ 3.500
Per maand (1/12 jaarbedrag)	€ 583,34
Per vier weken (1/13 jaarbedrag)	€ 538,47

Tabel 9c Premiekorting jongere werknemers (zie paragraaf 5.12)

	In dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde in de leeftijd van 18 t/m 26 jaar bij een werkweek van ten minste 32 uur met een duur van ten minste 6 maanden
Korting op premie wao/wia/ww-Awf/Ufo en sectorfonds (per jaar)	€ 3.500
Per halfjaar (1/2 jaarbedrag)	€ 1.750
Per maand (1/12 jaarbedrag)	€ 291,67
Per vier weken (1/13 jaarbedrag)	€ 269,24

Tabel 10 Premie sectorfonds 2015 (zie paragraaf 5.3)

Sectorcode	Code risico-premiegroep	Sector	Premiepercentage
1	01	Agrarisch bedrijf Premiegroep kort	7,47%
	02	Agrarisch bedrijf Premiegroep lang	0,98%
2	01	Tabakverwerkende industrie	2,86%
3	01	Bouwbedrijf Premiegroep kort	12,83%
	02	Bouwbedrijf Premiegroep lang	4,12%
4	01	Baggerbedrijf	0,06%

Tabel 10 Premie sectorfonds 2015 (zie paragraaf 5.3)

Sectorcode	Code risico-premiegroep	Sector	Premiepercentage
5	01	Hout- en emballage-industrie, houtwaren- en borstelindustrie	2,70%
6	01	Timmerindustrie	4,09%
7	01	Meubel- en orgelbouwindustrie	2,89%
8	01	Groothandel in hout, zagerijen, schaverijen en houtbereid. ind.	2,25%
9	01	Grafische industrie exclusief fotografen	3,84%
	02	Grafische industrie fotografen	5,41%
10	01	Metaalindustrie	1,08%
11	01	Elektrotechnische industrie	1,03%
12	01	Metaal- en technische bedrijfstakken	1,97%
13	01	Bakkerijen	2,02%
14	01	Suikerverwerkende industrie	1,65%
15	01	Slagersbedrijven	1,88%
16	01	Slagers overig	1,80%
17	01	Detailhandel en ambachten	3,29%
18	01	Reiniging	3,55%
19	01	Grootwinkelbedrijf	1,84%
20	01	Havenbedrijven	3,65%
21	01	Havenclassificeerders	1,47%
22	01	Binnenscheepvaart	1,32%
23	01	Visserij	1,00%
24	01	Koopvaardij	0,52%
25	01	Vervoer KLM	0,23%
26	01	Vervoer NS	0,51%
27	01	Vervoer posterijen	3,34%
28	01	Taxivervoer	5,74%
29	01	Openbaar vervoer	1,09%
30	01	Besloten busvervoer	4,97%
31	01	Overig personenvervoer te land en in de lucht	1,90%
32	01	Overig goederenvervoer te land en in de lucht	1,66%
33	01	Horeca algemeen Premiegroep kort	5,82%
	02	Horeca algemeen Premiegroep lang	1,45%
34	01	Horeca catering	2,69%
35	01	Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	2,05%
38	01	Banken	2,57%
39	01	Verzekeringswezen	1,45%
40	01	Uitgeverij	3,64%
41	01	Groothandel I	1,67%
42	01	Groothandel II	1,93%
43	01	Zakelijke dienstverlening I	1,10%
44	01	Zakelijke dienstverlening II	1,59%
45	01	Zakelijke dienstverlening III	2,13%
46	01	Zuivelindustrie	0,73%
47	01	Textielindustrie	0,96%
48	01	Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	3,08%
49	01	Chemische industrie	0,90%
50	01	Voedingsindustrie	1,08%
51	01	Algemene industrie	0,67%

Tabel 10 Premie sectorfonds 2015 (zie paragraaf 5.3)

Sectorcode	Code risico-premiegroep	Sector	Premiepercentage
52		Uitzendbedrijven	
	07	Detachering	4,52%
	08	Intermediaire diensten	5,91%
	09	Uitzendbureau IB en IIB	4,57%
	10	Uitzendbedrijven IA	5,18%
	11	Uitzendbedrijven IIA	5,89%
53	01	Bewakingsondernemingen	2,87%
54	01	Culturele instellingen Premiegroep kort	10,88%
	02	Culturele instellingen Premiegroep lang	2,35%
55	01	Overige takken van bedrijf en beroep	2,28%
56	01	Schildersbedrijf Premiegroep kort	19,57%
	02	Schildersbedrijf Premiegroep lang	4,28%
57	01	Stukadoorsbedrijf	6,13%
58	01	Dakdekkersbedrijf	5,30%
59	01	Mortelbedrijf	4,41%
60	01	Steenhouwersbedrijf	3,86%
61	01	Overheid, onderwijs en wetenschappen	1,25%
62	01	Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	1,25%
63	01	Overheid, defensie	1,25%
64	01	Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	1,25%
	02	Gemeenten, vervangende sectorpremie	2,68%
65	01	Overheid, openbare nutsbedrijven	1,25%
66	01	Overheid, overige instellingen	1,25%
	02	Overheid, overige instellingen, vervangende sectorpremie	2,68%
67	01	Werk en (re-)integratie	1,25%
68	01	Railbouw	0,68%
69	01	Telecommunicatie	1,88%

Tabel 10a Sectorale premies voor de gedifferentieerde premie Whk 2015 (zie paragraaf 5.6)

Sectorcode	Sector	WGA-vast	WGA-flex	ZW-flex	Totaal
1	Agrarisch bedrijf	0,54%	0,20%	0,32%	1,06%
2	Tabakverwerkende industrie	0,39%	0,10%	0,12%	0,61%
3	Bouwbedrijf	0,86%	0,28%	0,54%	1,68%
4	Baggerbedrijf	0,17%	0,13%	0,12%	0,42%
5	Hout- en emballage-industrie, houtwaren- en borstelindustrie	1,11%	0,23%	0,59%	1,93%
6	Timmerindustrie	0,67%	0,21%	0,62%	1,50%
7	Meubel- en orgelbouwindustrie	0,55%	0,38%	0,54%	1,47%
8	Groothandel in hout, zagerijen, schaverijen en houtbereid. ind.	0,57%	0,25%	0,49%	1,31%
9	Grafische industrie	0,53%	0,31%	0,43%	1,27%
10	Metaalindustrie	0,32%	0,13%	0,21%	0,66%
11	Elektrotechnische industrie	0,26%	0,13%	0,10%	0,49%
12	Metaal- en technische bedrijfstakken	0,56%	0,22%	0,37%	1,15%
13	Bakkerijen	0,87%	0,41%	0,49%	1,77%
14	Suikerverwerkende industrie	0,82%	0,31%	0,27%	1,40%
15	Slagersbedrijven	1,28%	0,38%	0,76%	2,42%
16	Slagers overig	1,06%	0,28%	0,43%	1,77%
17	Detailhandel en ambachten	0,55%	0,32%	0,54%	1,41%
18	Reiniging	1,32%	0,56%	0,94%	2,82%

Tabel 10a Sectorale premies voor de gedifferentieerde premie Whk 2015 (zie paragraaf 5.6)

Sectorcode	Sector	WGA-vast	WGA-flex	ZW-flex	Totaal
19	Grootwinkelbedrijf	0,74%	0,28%	0,39%	1,41%
20	Havenbedrijven	0,41%	0,24%	0,45%	1,10%
21	Havenclassificeerders	0,84%	0,33%	0,37%	1,54%
22	Binnenscheepvaart	0,36%	0,23%	0,45%	1,04%
23	Visserij	0,63%	0,00%	0,28%	0,91%
24	Koopvaardij	0,47%	0,11%	0,28%	0,86%
25	Vervoer KLM	0,78%	0,06%	0,18%	1,02%
26	Vervoer NS	0,49%	0,06%	0,07%	0,62%
27	Vervoer postrelijen	0,49%	0,24%	0,48%	1,21%
28	Taxivervoer	0,91%	0,79%	1,67%	3,37%
29	Openbaar vervoer	0,53%	0,16%	0,60%	1,29%
30	Besloten busvervoer	0,85%	0,79%	0,78%	2,42%
31	Overig personenvervoer te land en in de lucht	0,10%	0,18%	0,30%	0,58%
32	Overig goederenvervoer te land en in de lucht	0,59%	0,40%	0,60%	1,59%
33	Horeca algemeen	0,39%	0,37%	0,70%	1,46%
34	Horeca catering	0,29%	0,67%	0,66%	1,62%
35	Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	0,45%	0,23%	0,37%	1,05%
38	Banken	0,09%	0,10%	0,12%	0,31%
39	Verzekeringswezen	0,24%	0,17%	0,16%	0,57%
40	Uitgeverij	0,38%	0,28%	0,36%	1,02%
41	Groothandel I	0,38%	0,18%	0,28%	0,84%
42	Groothandel II	0,40%	0,23%	0,32%	0,95%
43	Zakelijke dienstverlening I	0,28%	0,16%	0,15%	0,59%
44	Zakelijke dienstverlening II	0,21%	0,19%	0,30%	0,70%
45	Zakelijke dienstverlening III	0,35%	0,25%	0,36%	0,96%
46	Zuivelindustrie	0,37%	0,13%	0,44%	0,94%
47	Textielindustrie	0,82%	0,07%	0,16%	1,05%
48	Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	1,26%	0,28%	0,54%	2,08%
49	Chemische industrie	0,59%	0,16%	0,21%	0,96%
50	Voedingsindustrie	0,54%	0,23%	0,24%	1,01%
51	Algemene industrie	0,52%	0,13%	0,16%	0,81%
52	Uitzendbedrijven	0,19%	1,49%	4,05%	5,73%
53	Bewakingsondernemingen	0,88%	0,65%	1,19%	2,72%
54	Culturele instellingen	0,35%	0,24%	0,36%	0,95%
55	Overige takken van bedrijf en beroep	0,69%	0,37%	0,51%	1,57%
56	Schildersbedrijf	1,18%	0,56%	0,72%	2,46%
57	Stukadoorsbedrijf	1,70%	0,76%	1,44%	3,90%
58	Dakdekkersbedrijf	1,24%	0,58%	0,86%	2,68%
59	Mortelbedrijf	0,73%	0,18%	0,16%	1,07%
60	Steenhouwersbedrijf	0,54%	1,23%	1,51%	3,28%
61	Overheid, onderwijs en wetenschappen	0,69%	0,11%	0,11%	0,91%
62	Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	0,47%	0,09%	0,02%	0,58%
63	Overheid, defensie	0,00%	0,05%	0,03%	0,08%
64	Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	0,54%	0,11%	0,08%	0,73%
65	Overheid, openbare nutsbedrijven	0,54%	0,13%	0,04%	0,71%
66	Overheid, overige instellingen	0,64%	0,14%	0,24%	1,02%
67	Werk en (re-)integratie	1,45%	3,16%	2,24%	6,85%
68	Railbouw	0,69%	0,08%	0,09%	0,86%
69	Telecommunicatie	0,36%	0,21%	0,27%	0,84%

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

	Dag	Week	Vier weken	Maand	Kwartaal	Jaar
Maximumpremieloon werknemersverzekeringen	€ 199,90	€ 999,53	€ 3.998,15	€ 4.331,33	€ 12.994,00	€ 51.976,00
Maximumbijdrageloon Zvw	€ 199,90	€ 999,53	€ 3.998,15	€ 4.331,33	€ 12.994,00	€ 51.976,00

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	Vier weken	Maand
Maximumpremieloon werknemersverzekeringen	€ 212,13	€ 1.060,72	€ 4.242,93	€ 4.596,51
Maximumbijdrageloon Zvw	€ 212,13	€ 1.060,72	€ 4.242,93	€ 4.596,51

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	Vier weken	Maand
Maximumpremieloon werknemersverzekeringen	€ 227,83	€ 1.139,20	€ 4.556,84	€ 4.936,58
Maximumbijdrageloon Zvw	€ 227,83	€ 1.139,20	€ 4.556,84	€ 4.936,58

Tabel 14 Overige bedragen voor 2015

Normbedrag voor	Bedrag	Percentage
Zorgverzekeringswet		
– werkgeversheffing Zvw (zie paragraaf 6.2.1)	--	6,95%
– bijdrage Zvw (zie paragraaf 6.2.2)	--	4,85%
– 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)	€ 44.000	--
Pseudo-eindheffingen bij vertrekvergoedingen hoger dan (zie paragraaf 24.8)	€ 535.000	--
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 20.1.5)		
– onbelaste vergoeding (gerichte vrijstelling) voor reiskosten	maximaal € 0,19 per kilometer	--
Vakantiebonnen (zie paragraaf 19.1.2)		
– lagere waardering	--	99,00%

Tabel 15 Normbedragen

Normbedrag voor	Bedrag	Percentage
Vrije vergoeding per kilometer	€ 0,19	
Maaltijden	€ 3,20	
Huisvesting en inwoning	Normbedrag per dag	€ 5,40
Verhuiskosten	Maximale vrije vergoeding voor overige verhuiskosten	€ 7.750,00
Vrijwilligersregeling	Normbedrag	
	– per jaar	€ 1.500,00
	– 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%

