

Opname van betaald ouderschapsverlof in de aangifte loonheffingen



Per 2 augustus 2022 kunnen werknemers voor een deel van het ouderschapsverlof waarop zij recht hebben een uitkering van UWV krijgen. Een mooie regeling uiteraard, maar voor u brengt de praktijk ervan de nodige aandachtspunten met zich mee.

Hoe verwerkt u deze WAZO-uitkering voor de werknemer bijvoorbeeld in de aangifte loonheffingen?

De regeling voor (betaald) ouderschapsverlof is vastgelegd in de Wet arbeid en zorg (WAZO). Werknemers hebben recht op ouderschapsverlof vanaf de geboorte van hun kind totdat het kind 8 jaar is.

Het recht bestaat uit 26 maal het aantal werkuren per week. Dus een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor 32 uur per week heeft recht op 832 uur ouderschapsverlof in totaal.

Dit verlof is op grond van de wet onbetaald, maar individuele of collectieve arbeidsvoorwaarden kunnen anders bepalen. Zie ook de toolbox [Geboorte- en ouderschapsverlof regelen doet u zo](#).

Recht op uitkering van ouderschapsverlof

Sinds 2 augustus 2022 hebben werknemers onder voorwaarden recht op een uitkering van UWV gedurende negen weken van het [ouderschapsverlof \(infographic\)](#), voor zover die weken in het eerste levensjaar van het kind vallen.

De uitkering bedraagt 70% van het (maximum)dagloon. Individuele of collectieve arbeidsvoorwaarden kunnen bepalen dat uw onderneming deze WAZO-uitkering moet aanvullen.

Uw onderneming moet de uitkering aanvragen bij UWV. Dat moet achteraf, via het werkgeversportaal. UWV betaalt de uitkering namelijk pas uit als de werknemer het betreffende betaald ouderschapsverlof heeft opgenomen.

U kunt de uitkering aanvragen nadat de werknemer minimaal één keer een werkweek aan betaald ouderschapsverlof heeft opgenomen, en moet dit uiterlijk doen binnen drie maanden nadat het kind één jaar is geworden. Eén en ander hangt er ook van af of u de uitkering in één keer uitbetaalt of in delen.

Uw organisatie kan ervoor kiezen om het loon van de werknemer tijdens de verlofweken (deels) door te betalen, ervan uitgaande dat individuele dan wel collectieve arbeidsvoorwaarden u hiertoe niet verplichten. U kunt ook wachten – dus de werknemer ondertussen niets betalen – tot u de uitkering van UWV ontvangt en deze dan doorbetalen aan de werknemer.

Uitkering in een aparte inkomstenverhouding verwerken

De werkgeversbetaling van de WAZO-uitkering is loon uit tegenwoordige dienstbetrekking zolang de betreffende werknemer bij u in dienst is, waarop dus de witte loonbelastingtabel van toepassing is.

UWV betaalt uw onderneming ook de over de uitkering verschuldigde premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (ZVW). In de loonaangifte neemt u het betaald ouderschapsverlof op in dezelfde inkomstenverhouding als het reguliere loon van de werknemer, of in een aparte inkomstenverhouding (IKV).

Die keuze is aan u, maar het is raadzaam om de uitkering in een aparte inkomstenverhouding te verwerken, wat waarschijnlijk per 2027 ook de verplichte werkwijze wordt.

Vergeet vakantiebijslag niet

U ontvangt de WAZO-uitkering van UWV inclusief 8% vakantiebijslag. Let dus op dat u – ervan uitgaande dat uw organisatie de vakantiebijslag slechts eens per jaar aan de werknemers uitbetaalt – óf de uitkering exclusief vakantiebijslag doorbetaalt aan de werknemer, óf de grondslag voor de latere berekening bij uitbetaling van de vakantiebijslag aanpast omdat over de uitkering al vakantiebijslag is betaald.

Uitkering in de IKV van het reguliere loon verwerken

Als u de uitkering in de IKV van het reguliere loon verwerkt, gebruikt u hiervoor dezelfde Code soort inkomstenverhouding als voor het loon. U vermeldt ook het contractloon, de contracturen en de contractindicaties die gelden voor het reguliere loon.

In de rubriek 'Code incidentele inkomstenvermindering' neemt u in deze situatie code K (Kindverlof) op. Maar alleen als het totale loon – dus het reguliere loon plus de WAZO-uitkering die u doorbetaalt plus de eventuele betaalde aanvulling – lager is dan het contractloon.

Is dat niet het geval – en krijgt de werknemer dus (in totaal) 100% van zijn loon tijdens het betaald ouderschapsverlof – dan laat u deze rubriek leeg.

Premie Awf

Voor de uitkering geldt de [lage premie Awf](#). Als voor het reguliere loon de hoge premie Awf geldt, neemt u de hoge en lage grondslagaanwas samen op in de rubriek 'Aanwas in het cumulatieve premieloon Awf hoog'. U neemt de verschuldigde hoge en lage premie Awf dan samen op in de rubriek 'Premie Awf hoog'.

Voor de WAZO-uitkering geldt de hoge premie Aof. U vermeldt de grondslagaanwas in de rubriek 'Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof uitkering' en de premie Aof die uw onderneming is verschuldigd in de rubriek 'Premie Aof uitkering'.

Voor de Aof-premie die uw organisatie over het reguliere loon en de eventuele aanvulling op de uitkering aan de werknemer betaalt, gebruikt u de betreffende rubrieken voor 'Aof laag' (kleine werkgevers) of 'Aof hoog' (middelgrote en grote werkgevers).



Let op dat het betaald ouderschapsverlof – er staat tegenover het officieel onbetaald ouderschapsverlof een WAZO-uitkering – geen invloed heeft op de verloonde uren van de werknemer. U moet in de rubriek 'Aantal verloonde uren' dan ook het reguliere aantal verloonde uren invullen.

De eventuele aanvulling die uw onderneming de werknemer op de WAZO-uitkering betaalt, moet u opnemen in de rubriek 'Verstreckte aanvulling op uitkering werknemersverzekeringen'.

Nieuwe rubrieken Awf

Per 2023 zijn er voor de premie Awf de volgende rubrieken bijgekomen in de aangifte loonheffingen:

- Aanwas in het cumulatieve premieloon Awf uitkering;
- Premie Awf uitkering.

U moet de verschuldigde lage WW-premie over de uitkering vanaf volgend jaar in deze rubrieken verwerken (en in de bijbehorende totaalrubrieken in het collectieve deel van de aangifte).

Een aparte IKV

Als u de WAZO-uitkering in een aparte IKV verwerkt, gebruikt u hiervoor Code soort inkomstenverhouding 31 (Uitkering in het kader van de Ziektewet (ZW) en vrijwillige verzekering Ziektewet), per 2023 met de toevoeging 'en de Wet arbeid en zorg (WAZO)'.

In deze IKV vult u het contractloon, de contracturen en de contractindicaties niet in. Ook de rubriek 'Code incidentele inkomstenvermindering' laat u leeg: de betreffende code K neemt u namelijk al op in de IKV van het reguliere loon.

U geeft de over de uitkering verschuldigde WW-premie op in de rubriek 'Premie Awf laag' en de bijbehorende grondslagaanwas in de rubriek 'Aanwas in het cumulatieve premieloon laag'.

De over de WAZO-uitkering verschuldigde hoge premie Aof vermeldt u in de rubriek 'Premie Aof uitkering'. De bijbehorende grondslagaanwas neemt u op in de rubriek 'Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof uitkering'.

Resterende deel van de reguliere verloonde uren

Als het gaat om fulltime betaald ouderschapsverlof, neemt u het gebruikelijke aantal verloonde uren in deze IKV op. Is dat niet het geval, dan neemt u alleen het resterende deel van de reguliere verloonde uren op in de IKV voor de uitkering.

De daadwerkelijk in het aangiftetijdvak verloonde uren – doordat de werknemer die uren heeft gewerkt of u die uren om een andere reden heeft verloond, zoals bij afkoop van vakantiedagen – neemt u op in de IKV voor het reguliere loon.

Een eventuele aanvulling op de uitkering neemt u ook op in de IKV van het reguliere loon.

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl