



Betreft: **NIEUWSBRIEF salarisadministratie** (deze nieuwsbrief bevat 8 pagina's)

**o.a. aandachtspunten salarisverwerking december 2022
en wijzigingen 2023**

Emmen, november 2022

Minimumloon stijgen per 1-1-2023 met 10,15%.

Het kabinet wil werken lonender maken en voert voor het eerst sinds de invoering in 1969 een extra verhoging door van het minimumloon. Daardoor gaat het minimumloon op 1 januari 2023 in één keer omhoog met 10,15%.

Let op: Door de stijging van het minimumloon kunnen werknemers die in december 2022 nog (net) boven het minimumloon betaald krijgen, per 1-1-2023 opeens op basis van het huidige salaris onder het minimumloon geraken.

Voorbeeld: een werknemer die in december 2022 een salaris geniet van bruto € 1.850,00 zit daarmee boven het wettelijk minimumloon van € 1.756,20. Echter per 1 januari 2023 bedraagt het wettelijk minimumloon bruto € 1.934,40. Daarmee geraakt de betreffende werknemer onder het minimumloon.

Op pagina 6 en 7 van deze nieuwsbrief kunt u de minimumlonen zoals die gelden vanaf 1-1-2023 terugvinden.

Let op: dit betreft de wettelijk minimumlonen. Indien op uw onderneming een CAO van toepassing is dient u uw werknemers in te schalen in de voor hem/haar betreffende loonschaal.

Onbelaste thuiswerkvergoeding bedraagt € 2,15 per 2023

De gerichte vrijstelling in de werkkostenregeling voor de thuiswerkvergoeding is per 1 januari 2022 geïntroduceerd. In 2022 is het bedrag € 2,00 per dag.

Met ingang van 1 januari 2023 bedraagt de onbelaste thuiswerkvergoeding € 2,15 per dag .

Over de dagen waarop u aan uw werknemer een thuiswerkvergoeding betaald, mag u géén reiskostenvergoeding betalen.

Onbelaste reiskostenvergoeding bedraagt € 0,21 per kilometer per 2023

Het bedrag dat een werkgever per zakelijke kilometer onbelast kan vergoeden aan de werknemer stijgt per 1 januari 2023 voor het eerst sinds 2006. Het bedrag van € 0,19 per kilometer stijgt naar € 0,21 per kilometer. Per 1 januari 2024 stijgt dit verder naar € 0,22.

Werkgever heeft de keuze of hij reiskostenvergoeding wil verhogen

Alleen het bedrag van de gerichte vrijstelling gaat omhoog. Het is aan de werkgever om dit ook in de arbeidsvoorwaarden van de werknemer door te voeren. Dit is niet verplicht

Wij **adviseren** u om te checken of de vaste reiskostenvergoeding woon /werk van uw werknemers nog actueel is. U kunt daarvoor de ANWB-routeplanner gebruiken.

De **berekening van een vaste reiskostenvergoeding** woon/werk per maand is als hoofdregel als volgt;

$$\frac{214 \text{ dagen} \times \text{kilometers per dag} \times \text{€ } 0,19}{12 \text{ maanden}}$$

Indien de werknemer niet op 5 dagen per week werkzaam is maar bijvoorbeeld op 3 dagen per week dan vermenigvuldigt u de uitkomst met 3/5.

Let op: Een CAO kan afwijkende bedragen hanteren. Raadpleeg daarom altijd de CAO als die op uw onderneming van toepassing is.

Auto van de zaak

Voor werknemers met een auto van de zaak die meer dan 500 km. privé wordt gebruikt, geldt als hoofdregel een fiscale bijtelling van 22%. Voor volledig elektrische auto's geldt vanaf 1 januari 2023 een bijtellingspercentage van 16% tot een max cataloguswaarde van € 30.000. Daarboven geldt het percentage van 22%.

Let op: De autokeuze bepaalt het bijtellingspercentage. De afgelopen jaren zijn er veel bijtellingspercentages voorbijgekomen: 0%, 4%, 7%, 8% 12% 14%, 15%, 16% 20%, 21%, 22% en 25%. Deze bijtellingspercentages gelden voor de periode van 60 maanden. De zakenauto heeft dus 60 maanden lang hetzelfde bijtellingspercentage.

Als de auto na 60 maanden nog steeds gebruikt kan worden als zakenauto, wat wordt dan het bijtellingspercentage? De Belastingdienst geeft het volgende aan:

“Direct na afloop van de periode van 60 maanden wordt het percentage opnieuw vastgesteld aan de hand van de regels en percentages die op dat moment gelden.”

We hebben gemerkt dat veel rijders niet weten of het dan 22% of 25% is. Vanaf 2017 is het standaard bijtellingstarief namelijk vastgesteld op 22%. Daarom wordt vaak aangenomen dat dat het

huidige bijtellingspercentage is. Maar, 22% bijtelling geldt alleen voor auto's die vanaf 1 januari 2017 tenaamgesteld zijn. Voor auto's die vóór 2017 tenaamgesteld zijn, is het algemene bijtellingspercentage na 60 maanden 25%.

De salarisadministratie beschikt niet altijd over de gegevens van 1^e tenaamstelling van de auto's. Meestal wordt aan de salarisadministratie de cataloguswaarde en het bijtellingspercentage doorgegeven. Wij adviseren u om nog eens te checken of alle bijtellingspercentages van de auto's van de zaak nog actueel zijn, en waar nodig de salarisadministratie te informeren als er wijzigingen moeten worden doorgevoerd.

Doorlopend wisselend gebruik van bestelauto's

Als twee of meer werknemers een bestelauto door de aard van het werk doorlopend afwisselend gebruiken, kan het moeilijk zijn om de regeling voor privégebruik individueel toe te passen. In dat geval moet u eindheffing toepassen op het voordeel van het privégebruik. Deze eindheffing is op jaarbasis een vast bedrag van € 300 per bestelauto.

Werkkostenregeling

Onderstaand treft u een aantal aandachtspunten / actualiteiten aan betreffende de werkkostenregeling.

De vrije ruimte voor de werkkostenregeling bedraagt voor 2022 1,7% van de fiscale jaarloonsom tot € 400.000 van het bedrijf. Boven de fiscale loonsom van € 400.000 is de vrije ruimte 1,18%. Komt het bedrag van de posten die u (vooraf) hebt toegewezen als eindheffingsloon boven de vrije ruimte uit dan betaald u over al het meerdere 80% eindheffing. Deze eindheffing moet u uiterlijk aangeven op de loonaangifte over de maand **februari 2023, te betalen vóór 31 maart 2023.** De fiscale loonsom treft u aan op de verzamelloonstaat die u in de loop van januari 2023 met het jaarwerk krijgt toegezonden.

Voor 2023 wordt de vrije ruimte voor de werkkostenregeling tijdelijk verhoogd tot 3,0% over de eerste loonsom van € 400.000. Voor de loonsom boven de € 400.000 is de vrije ruimte 1,18%.

Geschenkenregeling

Veel bedrijven maken in de decembermaand gebruik van de mogelijkheden tot het verstrekken van kerstpakketten. De fiscale regeling voor het verstrekken van kerstpakketten luidt als volgt:

Geschenken zijn belast loon bij de werknemer.

Onder de werkkostenregeling kunt u de waarde van de kerstpakketten onderbrengen in de forfaitaire (vrije) ruimte. U hoeft dit niet per werknemer te administreren maar het totale bedrag van de kerstpakketten vastleggen in uw financiële administratie.

LET OP: Bij de werkkostenregeling hanteert de Belastingdienst de gebruikelijkheidstoets. Dit houdt in dat vergoedingen en verstrekkingen die een werkgever opneemt als eindheffingsloon niet meer dan 30% mogen afwijken van wat gebruikelijk is. Het bedrag boven de 30% is loon voor de werknemer, dus belast. (voorbeeld; stel dat een kerstpakket binnen uw bedrijf normaal € 100 kost en de DGA geeft zichzelf voor Kerst een geschenk van € 500, dan is € 500 - € 130 = € 370 alsnog belast via de salarisstroom.)

Personeelsfeest en werkkostenregeling

Binnen de werkkostenregeling mag een groot scala aan kosten in de forfaitaire ruimte worden ondergebracht. Zolang u binnen de forfaitaire ruimte blijft, betaalt u hierover geen eindheffing.

Tegenwoordig worden personeelsfeesten gezien als loon voor de werknemer, tenzij u het in de forfaitaire ruimte onderbrengt natuurlijk. Deelt u het als loon voor de werknemer in, dan betaalt u er alle daarbij behorende loonheffingen overheen. Brengt u het onder in uw forfaitaire ruimte, dan kunt u een personeelsfeest, als vanouds, belastingvrij geven.

Wanneer u het personeelsfeest op de werkplek geeft, wordt het vrijgesteld. Dit houdt dus in dat u er geen belasting over betaalt en dat het ook niet ten laste van uw forfaitaire ruimte komt. Het begrip werkplek is in deze zin vrij breed; een plaats waar u arbo-verantwoordelijk voor bent. Dit mag dus ook een andere vestiging, kantoor of locatie van uw bedrijf zijn.

Feesten op externe locaties moeten dus wel als loon worden beschouwd, of in de forfaitaire ruimte worden ingedeeld. Maar ook hier bestaat een uitzondering op, wanneer het zakelijke karakter het feestelijke karakter overstemt (bijvoorbeeld in het geval van een borrel met uw klanten) hoeft u de totale kosten niet te splitsen in zakelijke en consumptieve kosten. De consumpties zijn dan onbelast.

Voor personeelsreizen geldt eigenlijk hetzelfde als het bovenstaande. De kosten kunnen worden beschouwd als loon voor de werknemer, maar kunnen ook ondergebracht worden in de forfaitaire ruimte. Qua consumpties gelden dezelfde maatregelen als met feesten; wanneer het zakelijke karakter overheerst zijn de uitgaven onbelast, overheerst het feestelijke karakter dan moeten ze als loon worden beschouwd, of in de forfaitaire ruimte worden ondergebracht.

Voor het Sinterklaasfeest wordt geen uitzondering gemaakt op het bovenstaand. Cadeaus die u aan de kinderen of volwassenen geeft in het kader van het Sinterklaasfeest zijn altijd belast loon of u mag het ook onder brengen in de vrije ruimte.

Personeelsleningen

Een rentevoordeel in verband met een door de werkgever aan de werknemer verstrekte geldlening is in het algemeen belast. Dit is echter niet het geval als de lening wordt gebruikt voor het aankoop van fiets, elektrische fiets of elektrische scooter. Er gelden dan echter wel enkele voorwaarden;

- De werknemer meldt schriftelijk aan de werkgever waarvoor hij de lening wil gebruiken en voegt kopieën van aankoopbewijzen, rekeningen en dergelijke toe.
Hij verklaart daarbij welk gedeelte van de lening voor de inkomstenbelasting wordt beschouwd als een lening waarvan de rente en kosten aftrekbare kosten zijn.
- U bewaart de verklaring van de werknemer bij de loonadministratie.

Als niet aan bovenstaande voorwaarden wordt voldaan dan is het rentevoordeel door de Belastingdienst vastgesteld op de marktconforme rente. Het rentevoordeel hoeft niet per loontijdvak tot het loon te worden gerekend maar mag ook aan het einde van het jaar.

Minimumlonen 2023

Het **volwassen minimumloon** (21 jaar en ouder) bedraagt per 1 januari 2023:

Per maand € 1.934,40

Minimumlonen voor mensen jonger dan 21 jaar:

20 jaar	€ 1.547,50
19 jaar	€ 1.160,65
18 jaar	€ 967,20
17 jaar	€ 764,10
16 jaar	€ 667,35
15 jaar	€ 580,30

Per uur

fulltime werkweek in bedrijf	21 jaar	20 jaar	19 jaar	18 jaar	17 jaar	16 jaar	15 jaar
36 uur	€ 12,40	€ 9,92	€ 7,45	€ 6,20	€ 4,90	€ 4,28	€ 3,72
38 uur	€ 11,75	€ 9,40	€ 7,05	€ 5,88	€ 4,65	€ 4,06	€ 3,53
40 uur	€ 11,16	€ 8,93	€ 6,70	€ 5,58	€ 4,41	€ 3,85	€ 3,35

Minimumlonen werknemers Beroepsbegeleidende leerweg (bbl)

Voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) gelden alternatieve staffels, die zijn vastgesteld in het Besluit minimumjeugdloon of uw CAO. Check altijd uw CAO, de bedragen kunnen in een CAO afwijken van de wettelijke bedragen.

Bruto wettelijk minimumlonen BBL per maand per 1-1-2023

20 jaar € 1.189,65 19 jaar € 1.015,55 18 jaar € 880,15

Voor werknemers van 21 jaar of ouder gelden de reguliere wettelijk minimum- of CAO lonen.

Premies Sociale Verzekeringen 2023

Basispremie Aof

- De premie Aof (hoog) is voor 2023 vastgesteld op 7,61% (was: 7,53%).
 - De premie Aof (laag) is voor 2023 vastgesteld op 5,96% (was 5,99%)
- De premie is volledig een werkgeverspremie en inclusief 0,50% premie kinderopvang.

Premie WW-Awf

De premie WW-Awf is voor 2023 afhankelijk van het soort contract van de werknemer.
De hoge premie bedraagt 7,64% (was:7,70%) De lage premie 2,64% (was:2,70%)
De premie is volledig een werkgeverspremie.

LET OP: Vergeet u niet aan uw salarisadministratie door te geven als het contract van uw werknemer wijzigt van flexibel/bepaalde tijd naar een *schriftelijk* contract voor *onbepaalde* tijd !! Vanaf dat moment mag namelijk de lage WW-premie worden toegepast. Voor een fulltime werknemer kan dat een besparing in loonkosten opleveren tot circa € 3000 euro per jaar.

Gedifferentieerde premie werkhervattingskas

U ontvangt hier één dezer dagen een beschikking van de Belastingdienst van. Deze moet u doorsturen naar uw salarisadministratie.

Werkgeversheffing inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet.

De werkgeversheffing Zorgverzekeringswet is voor 2023 vastgesteld op 6,68% (was: 6,75%).
De ZVW-bijdrage werknemer (voor onder andere DGA, Pensioenuitkeringen en Pseudowerknemers) wordt per 2023 5,43% (was 5,50%). Deze premie moet op het nettoloon van de werknemer worden ingehouden.

Het maximumpremieloon voor bovenstaande verzekeringen bedraagt voor 2023: € 66.952 per jaar (was:€ 59.706), € 5.579,33 per maand.

Extra reminders

In voorgaande nieuwsbrieven hebben wij aan onderstaande items reeds uitgebreid aandacht besteed. Toch maken wij u er graag nog een keer op attent.

Aanbieden vast aantal uren aan oproepkrachten verplicht

Vergeet u niet dat u als werkgever verplicht bent om na 1 jaar een vast aantal uren aan te bieden aan een oproepkracht. Dat aanbod omvat het gemiddeld aantal uur dat de werknemer in het voorgaande jaar heeft gewerkt. Aanbieden is verplicht voor de werkgever, aanvaarding door de werknemer niet.

Het is verstandig om aan de werknemer duidelijk te maken dat hij/zij het aanbod ook mag weigeren. Daarnaast kunt u wijzen op de reactietermijn. De werkgever is verplicht om het aanbod te doen in de dertiende maand, maar de werknemer moet daar vervolgens wel binnen een maand op reageren. De vervaltermijn moet u vermelden in de (aanbiedings) brief.

Als u geen aanbod doet, heeft de oproepkracht recht op het loon over de uren die hij/zij zou hebben gehad als het aanbod wél was gedaan.

Aanzegtermijn bij afloop contracten voor bepaalde tijd

Als het arbeidscontract met een werknemer afloopt dan moet de werkgever uiterlijk één maand voor het einde van het contract schriftelijk aan de werknemer mededelen of het contract wel of niet wordt verlengd, de zogenaamde aanzegtermijn. Als de werkgever dit verzuimd kan de werknemer één extra maandsalaris claimen.

Het contract eindigt wel op de overeengekomen datum.

LET OP: dus ook bij wel verlengen moet dat schriftelijk medegedeeld worden.

Doorgeven contractswijzigingen aan salarisadministratie

Als de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een oproepcontract omzet in een contract voor onbepaalde tijd dan moet de salarisadministratie daarvan op de hoogte gebracht worden. Voor een contract voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren mag namelijk de lage WW-premie berekend worden. Voor een fulltime medewerker kan dat al snel oplopen tot een besparing van € 3000 WW-premie per werknemer per jaar. Voorwaarde is echter dat het contract voor onbepaalde tijd schriftelijk is overeengekomen.

U moet daarom altijd aan de salarisadministratie doorgeven of er wel of geen schriftelijk contract is.

Bij beëindiging van een contract moet u altijd de reden van ontslag aan de salarisadministratie doorgeven. Het UWV en de Belastingdienst willen namelijk weten wat de reden van ontslag is. De salarisadministratie geeft dan die reden door middels de maandelijkse loonaangifte.

Vervallen wettelijke vakantiedagen 2022

De wettelijke vakantiedagen (20 dagen bij een fulltime dienstverband) die opgebouwd zijn in 2022 maar nog niet zijn opgenomen komen op 1 juli 2023 te vervallen. (**let op:** een cao kan hiervan afwijken). In het kader van “goed werkgeverschap” moet u uw werknemer uiterlijk 31 december 2022 schriftelijk wijzen op het vervallen van de vakantiedagen en zijn of haar actuele saldo mededelen. De bovenwettelijke dagen mogen 5 jaar blijven staan.

Doelgroepverklaring Loonkostenvoordeel

Indien u werknemers in dienst neemt waarop een loonkostenvoordeel van toepassing is dan dient om het loonkostenvoordeel te mogen gebruiken de doelgroepverklaring van de betreffende uitkeringsinstantie **uiterlijk 3 maanden na indiensttreding** in uw bezit te zijn!

Tot slot

Ons kantoor is gesloten op 30 en 31 december.

Voor onze voorgaande nieuwsbrieven verwijzen wij u graag naar onze website; www.kapsalaris.nl.

Indien u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen heeft dan zullen wij die graag beantwoorden.

Wij vertrouwen erop u hiermee te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Kap Trechsel

Salarisadministratie en Personeelsadvies K.A.P. B.V.

Tel: 0591-393333

email: info@kapsalaris.nl

Disclaimer: De inhoud van deze nieuwsbrief is informatief en vormt geen advies. Deze nieuwsbrief is met uiterste zorg samengesteld. Echter Salarisadministratie en Personeelsadvies K.A.P. B.V. aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden, typefouten, onvolledigheden of gevolgen (door handelen of nalaten) daarvan.