



Betreft: **NIEUWSBRIEF ACTUALITEITEN SALARISADMINISTRATIE**
(deze nieuwsbrief bevat 6 pagina's)

Emmen, mei 2023

Geachte relatie,

Middels deze nieuwsbrief brengen wij graag een aantal wijzigingen met betrekking tot de salarisadministratie en arbeidsrechtelijke wijzigingen onder uw aandacht. In deze nieuwsbrief treft u de volgende onderwerpen aan;

- 1. Salarisverwerking vakantieperiode.**
- 2. Vrije ruimte werkkostenregeling 2023.**
- 3. Minimumlonen per 1 juli 2023.**
- 4. Subsidie praktijkleren (o.a. BBL-opleiding) tijdig aanvragen**
- 5. Overig**

1. Salarisverwerking vakantie-periode;

De vakantieperiode is weer in aantocht. Voor veel bedrijven betekent dit een lagere personeelsbezetting. Zo ook voor de salarisadministratie.

Wij zouden het bijzonder op prijs stellen als u de mutaties voor de salarisverwerking gedurende de vakantieperiode juni, juli en augustus, indien mogelijk.... ..zo vroeg mogelijk in de maand aan ons kunt doorgeven. Vanzelfsprekend zullen wij zorgen voor een tijdige verwerking van de salarissen.

2. Vrije ruimte werkkostenregeling 2023

- In 2023 geldt voor de eerste € 400.000,00 van de fiscale loonsom een opbouw van de vrije ruimte van 3%. Over het bedrag boven de € 400.000,00 wordt het opbouwpercentage 1,18%.
- De kosten van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) vallen vanaf 2020 onder de gerichte vrijstellingen.
- De gebruikelijkheidstoets is aangescherpt. Kort gezegd; bestanddelen waarvan het niet gebruikelijk is dat ze in de eindheffing worden betrokken zijn loon. (uitleg Belastingdienst);

- De lening voor de (elektrische) fiets is niet belast;
- Let er vooral op dat vrijgestelde vergoedingen of verstrekkingen of nihil waarderingen vooraf worden aangewezen. Zonder vooraf aanwijzen geldt geen vrijstelling. U mag dus niet met terugwerkende kracht aanwijzen.

U kunt de vrije ruimte vrij overigens eenvoudig zelf bepalen. Ieder maand ontvangt u van de salarisadministratie een uitdraai van de aangifte loonheffingen. Op deze aangifte staat het loon voor de loonheffingen vermeld. Van dat bedrag kunt u 3% nemen voor het bepalen van de vrije ruimte voor de betreffende maand en kunt u een redelijke inschatting maken van wat de vrije ruimte voor het hele jaar zal zijn. Boven een jaarloonsom van € 400.000 is het percentage 1,18%.

Als u voornemens bent een vakantieborrel te organiseren, dan komen de kosten daarvan alleen ten laste van de vrije ruimte als de borrel/personeelsfeest niet op een locatie plaatsvindt waar de werkgever Arbo-verantwoordelijk voor is. (dus buiten de deur)

3. Minimumloon en minimumjeugdloon per 1 juli 2023

De bruto wettelijk minimumlonen en minimumjeugdlonen worden per 1 juli 2023 met 3,13% verhoogd.

Onderstaand treft u een overzicht aan van de wettelijke bedragen per maand, per 4-weken en per uur.

Het bruto minimum uurloon is afhankelijk van de standaard fulltime werkweek in uw branche.

Als een werknemer loonheffingskorting geniet en per maand minder verdiend dan € 891 dan zal het nettoloan nagenoeg gelijk zijn aan het brutoloan. De eerste € 891 per maand is namelijk belastingvrij.

Voor een vierweken-loan is dit bedrag € 822 per vier weken.

U mag de loonheffingskorting alleen toepassen als de werknemer daar schriftelijk (ondertekend) om heeft verzocht. U kunt daarvoor het beste een loonbelastingverklaring door hem/haar laten invullen.

De loonbelastingverklaring moet u tot 5 jaar na einde dienstverband bij uw administratie bewaren, samen met de kopie van het identiteitsbewijs (niet zijnde een rijbewijs) van uw werknemer.

Een werknemer mag de loonheffingskorting slechts bij één werkgever genieten.

Let op: onderstaand overzicht betreft de wettelijke minimumlonen. CAO's kunnen afwijken van de wettelijke bedragen, afhankelijk van leeftijd en functie. Wij adviseren u daarom als uw branche onder een CAO valt, om altijd uw CAO te raadplegen bij de salarisbepaling van uw werknemers.

Minimumloon en minimumjeugdloon per 1 juli 2023

Leeftijd	Per maand	Per 4-weken
21 jaar en ouder	1995,00	1841,60
20 jaar	1596,00	1473,20
19 jaar	1197,00	1105,00
18 jaar	997,50	920,80
17 jaar	788,05	727,40
16 jaar	688,30	635,40
15 jaar	598,50	552,40

BBL'ers

Leeftijd	Per maand	Per 4-weken
20 jaar	1226,95	1132,60
19 jaar	1047,40	966,80
18 jaar	907,75	838,00

Minimumlonen per uur

	36 uur	38 uur	40 uur
Leeftijd			
21 jaar en ouder	12,79	12,12	11,51
20 jaar	10,24	9,70	9,21
20 jaar BBL	7,87	7,46	7,08
19 jaar	7,68	7,27	6,91
19 jaar BBL	6,72	6,37	6,05
18 jaar	6,40	6,06	5,76

Minimumlonen per uur

	36 uur	38 uur	40 uur
Leeftijd			
18 jaar BBL	5,82	5,52	5,24
17 jaar	5,06	4,79	4,55
16 jaar	4,42	4,19	3,98
15 jaar	3,84	3,64	3,46

4. Subsidieregeling Praktijkleren

De Subsidieregeling praktijkleren is een tegemoetkoming voor de kosten die u maakt voor de begeleiding van een leerling of student. Ook de loon- of begeleidingskosten van een promovendus of technologisch ontwerper in opleiding (toio) komen voor subsidie in aanmerking.

De subsidie kan aangevraagd worden vanaf
vrijdag 2 juni 2023 09:00

Einddatum: De aanvraag moet binnen zijn (via RVO.nl) op
vrijdag 15 september 2023 17:00 uur

Hoogte subsidie (bij voldoen aan voorwaarden):
Maximaal € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkpleerplaats

Voor wie is praktijkleren subsidie?

De subsidie is beschikbaar voor bedrijven die leerwerkplaatsen aanbieden binnen een beperkt aantal onderwijs categorieën. Per categorie gelden er andere voorwaarden. Deze categorieën zijn:

- Een vmbo-leerling die een leer-werktraject volgt
- Een mbo-student die een beroepsbegeleidende leerweg volgt (BBL)
- Een hbo-student deeltijd of duaal in de techniek (inclusief landbouw, natuurlijke omgeving, gezondheidszorg, gedrag & maatschappij) waarbij de opleiding bestaat uit leren en werken
- Leerlingen in het laatste schooljaar van Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) of Praktijkonderwijs (PRO)
- Promovendi en technologisch ontwerpers in opleiding (toio's).

Tijdelijk Subsidieregeling praktijkleren

Onderstaande tijdelijk geeft u een globaal overzicht van het proces van de regeling.

- | | |
|---|------------------------------------|
| - April tot en met augustus; | voorbereiden aanvraag |
| - 2 juni vanaf 09.00 tot en met 15 september 17.00; | mogelijkheid tot indienen aanvraag |
| - Augustus tot en met december; | RVO beoordeelt aanvragen |
| - Uiterlijk 30 december | RVO verstuurt het besluit |
| - Uiterlijk 30 december | RVO betaalt subsidies uit |
| - Januari tot en met oktober | RVO voert nacontroles uit |

Het maximale subsidiebedrag is € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkpleerplaats. RVO neemt alle op tijd ingediende aanvragen in behandeling. Als er meer subsidie wordt aangevraagd dan beschikbaar is in een onderwijscategorie, wordt het budget evenredig over de ingediende aanvragen in die categorie verdeeld.

Administratie en controle

Het RVO verwacht dat u als werkgever tijdens de begeleiding van een leerling of student de gevraagde administratie zelf bijhoudt, bewaart en op verzoek kunt verstrekken. RVO voert steekproefsgewijs controles uit. U moet onder andere van elke deelnemer/student in het bezit zijn van de praktijkleerovereenkomst, de aanwezigheids- en begeleidingsadministratie.

Extra subsidie voor specifieke sectoren

Voor een aantal sectoren is extra subsidie beschikbaar. Het gaat om extra subsidie voor een: mbo-bbl-leerplek voor de sectoren landbouw, horeca en recreatie.

5. Overig:

In voorgaande nieuwsbrieven hebben wij u over de onderstaande punten reeds een aantal malen geïnformeerd. Wij merken echter dat deze zaken snel aan de aandacht ontglippen. Wij willen u er nogmaals graag op attenderen. Het kan u een hoop kosten besparen.

1. Vast contract: lage WW-premie, flexibel contract: hoge WW-premie

Als werkgever betaalt u vanaf 1 januari 2020 een lage WW-premie voor werknemers in vaste dienst. Voor werknemers met een flexibel contract betaalt u een hoge WW-premie. U moet in de loonaangifte de juiste WW-premie afdragen. U moet bij de salarisadministratie voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd het door beide partijen getekende contract bewaren. Concreet betekent dit , alhoewel daar nog niet 100% duidelijkheid over is, dat ook wij een kopie van het contract moeten bewaren. Wij moeten overtuigend bewijs hebben dat er inderdaad een schriftelijk contract is met de werknemer. Hebben wij dat bewijs niet, dan zullen wij de hoge WW-premie moeten gaan berekenen. Die premie is 5% hoger en het te betalen bedrag aan WW-premie kan zomaar € 3000 euro per werknemer per jaar hoger zijn!!

LET OP: Geef dus altijd aan uw salarisadministratie door als er een contractwijziging heeft plaatsgevonden **EN** of u deze wijziging schriftelijk bent aangegaan.

2. Oproepkrachten: aanbod voor vaste uren na 12 maanden

Werknemers met een oproepcontract moeten vanaf 1 januari minstens vier dagen van te voren worden opgeroepen voor werk. Als de werkgever een oproep binnen vier dagen voor de oproep afzegt, heeft de oproepwerknemer recht op loon over de uren waarop hij of zij was opgeroepen.

Na 12 maanden moet u oproepkrachten een nieuw contract aanbieden met een vast aantal uren, gebaseerd op het gemiddeld aantal uren van de afgelopen twaalf maanden. De oproepkracht hoeft er niet mee in te stemmen. Doet u geen voorstel, dan kan de werknemer tot 5 jaar terugwerkende kracht alsnog het salaris claimen, ook al is hij al bij u uit dienst. Dus het probleem lijkt nu misschien nog niet zo groot, maar stel de werknemer is over twee jaar bij u uit dienst, heeft inmiddels een nieuwe baan, maar claimt na 5 jaar alsnog zijn salaris over de periode van twee jaar waarvoor u een aanbod had moeten doen. Het aanbod van een contract op basis van het gemiddeld aantal uren over 2023 moet u voor 1 februari 2024 aan uw oproepkrachten doen toekomen. De werknemer hoeft niet akkoord te gaan met het aanbod voor vaste uren. Hij moet dan schriftelijk aan u kenbaar maken dat hij flexibel, als oproepkracht, wil blijven werken.

3. Controleer of u voor al uw medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd, een schriftelijk contract heeft.

Had u een schriftelijk contract voor bepaalde tijd met de werknemer, en is dat stilzwijgend voortgezet voor onbepaalde tijd, ook dan zult u alsnog aan de werknemer schriftelijk, en door beide partijen ondertekend, moeten bevestigen dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan. Eventueel kunt u een door beide partijen getekend (met dagtekening van vandaag) addendum aan het aanwezige contract voor bepaalde tijd hangen. Ook hiervoor geldt dat de hoge WW-premie moet worden berekend, als de bevestiging niet bij de loonadministratie aanwezig is.

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

Wij vertrouwen erop u hiermee te hebben geïnformeerd en wensen u een fijne zomervakantie..

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, typfouten, onvolledigheden of gevolgen (door handelen of nalaten) daarvan.