



Emmen, november 2023

Betreft: **NIEUWSBRIEF** salarisadministratie (deze nieuwsbrief bevat 7 pagina's)

Aandachtspunten salarisverwerking december 2023 en wijzigingen 2024

In deze nieuwsbrief maken wij u graag attent op een aantal aandachtspunten voor de salarisverwerking van december 2023 en de aangekondigde wijzigingen voor 2024.

De volgende onderwerpen komen in deze nieuwsbrief aan de orde:

- Onbelaste thuiswerkvergoeding
- Wijziging maximale onbelaste reiskostenvergoeding
- Auto van de zaak
- Doorlopend afwisselend gebruik bestelauto
- Werkkostenregeling
- Invoering minimumuurloon in plaats van periodeloan
- Gebruikelijk loon DGA
- Wijzigingen loonkostenvoordelen (LKV) en afschaffing jeugd-lage inkomensvoordeel
- Premies sociale verzekeringen 2024
- Diverse extra reminders

Onbelaste thuiswerkvergoeding 2024 bedraagt € 2,15.

De maximale onbelaste thuiswerkvergoeding bedraagt met ingang van 1 januari 2023 € 2,15 per dag. Bij het opstellen van deze nieuwsbrief is het bedrag voor 2024 nog niet bekend.

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

Maximale onbelaste reiskostenvergoeding bedraagt € 0,23 per kilometer per 2024

Het bedrag dat een werkgever per zakelijke kilometer onbelast kan vergoeden aan de werknemer stijgt per 1 januari 2024 naar € 0,23 per kilometer ongeacht het vervoermiddel.

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;

$$\frac{214 \text{ dagen} \times \text{kilometers per dag} \times (\text{max}) \text{ € } 0,23}{12 \text{ maanden}}$$

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%. De bijtelling voor volledig elektrische auto's blijft ongewijzigd ten opzichte van 2024. 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 bijtellingsstarief 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. Indien u binnen uw onderneming van deze regeling gebruik heeft gemaakt in 2023 of gaat maken in 2024 moet u dat doorgeven aan de salarisadministratie. De eindheffing wordt dan opgenomen in de aangifte loonheffingen.

Werkkostenregeling

De vrije ruimte voor de werkkostenregeling bedraagt voor 2023 3% 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 2024, te betalen vóór 31 maart 2024.** De fiscale loonsom treft u aan op de verzamelloonstaat die u in de loop van januari 2024 met het jaarwerk krijgt toegezonden.

Voor 2024 wordt de vrije ruimte voor de werkkostenregeling verlaagd tot 1,92% over de eerste loonsom van € 400.000. Voor de loonsom boven de € 400.000 is de vrije ruimte 1,18%.

Voor een uitgebreide toelichting over de werkkostenregeling verwijzen wij graag naar onze nieuwsbrief van 10 november 2023.

In de betreffende nieuwsbrief wordt uitgebreid aandacht besteed aan geschenkregelingen, personeelsfeesten, bonussen etc. in relatie tot de werkkostenregeling. U kunt deze nieuwsbrief ook teruglezen op onze website www.kapsalaris.nl.

Invoering Minimum (uur-)lonen 2024

Op 1 januari 2024 wordt het wettelijk minimumuurloon ingevoerd. Dat is het bruto minimumloon per uur. Vanaf 2024 verdwijnen de vaste minimum maand-, week- en daglonen.

Minimumloon per uur voor alle werknemers

Vanaf 1 januari 2024 is de werkgever volgens de wet verplicht om werknemers per uur minimaal het minimumuurloon te betalen. Een groot aantal cao's wijken met betrekking tot de vaste basisuren per week af van een volledige werkweek van 40 uur. Vaak hebben cao's een werkweek van 36, 37, of 38 uur per week. Direct gevolg daarvan is dat het minimumuurloon van elkaar afwijkt. Om dit verschil weg te nemen verdwijnt daarom het minimum periodeloon en wordt vervangen door een minimumuurloon. In onderstaande tabellen zijn de nieuwe wettelijk minimumuurlonen opgenomen.

21 jaar e.o.	€ 13,27
20 jaar	€ 10,62
19 jaar	€ 7,96
18 jaar	€ 6,64
17 jaar	€ 5,24
16 jaar	€ 4,58
15 jaar	€ 3,98

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 uur per 1-1-2024

21 jaar e.o.	€ 13,27
20 jaar	€ 8,16
19 jaar	€ 6,97
18 jaar	€ 6,04
17 jaar	€ 5,24
16 jaar	€ 4,58
15 jaar	€ 3,98

LET OP: voor werknemers die een **BOL** (Beroepsopleidende leerweg) opleiding volgen gelden bovenstaande uurlonen niet. Deze werknemers worden aangemerkt als stagiair. Echter wanneer u de stagiair een vergoeding (beloning) betaald dan is de vergoeding loon en moet de werknemer worden opgenomen in de salarisadministratie. Als u de stagiair geen vergoeding betaald, of alleen een vergoeding van daadwerkelijk gemaakt kosten (bijvoorbeeld reiskosten) dan hoeft de stagiair niet in de salarisadministratie. Raadpleeg ook altijd uw CAO over de vergoeding voor stagiairs.

Gebruikelijk loon Directeur Groot Aandeelhouder (Dga) 2024

Het “gebruikelijk loon” voor een DGA, dat wil zeggen het bedrag dat een DGA van een B.V. voor de belasting in ieder geval geacht wordt op te nemen als salaris, stijgt in 2024 naar € 52.020,- per jaar. Dit bedrag was in 2023 nog € 51.000,-

Afschaffing Jeugd-LIV (lage inkomensvoordeel)

Voor de komende jaren staan er diverse wijzigingen voor de loonkostenvoordelen (LKV), lage inkomensvoordeel (LIV) en jeugd-LIV op stapel. De jeugd-LIV eindigt per 1-1-2024. Het jeugd-LIV over 2023 wordt nog wel door de Belastingdienst betaald in 2024.

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 indienstreding** in uw bezit te zijn. Vergeet niet aan uw salarisadministratie door te geven dat u in het bezit bent van een doelgroepverklaring voor de betreffende werknemer !

Premies Sociale Verzekeringen 2024

Basispremie Aof

- De premie Aof (hoog) is voor 2024 vastgesteld op 7,99% (was: 7,61%).
- De premie Aof (laag) is voor 2024 vastgesteld op 6,68% (was 6,32%)
- De premie is volledig een werkgeverspremie en inclusief 0,50% premie kinderopvang.

Premie WW-Awf

De premie WW-Awf is voor 2024 afhankelijk van het soort contract van de werknemer. De hoge premie bedraagt 7,64% (was: 7,64%) De lage premie 2,64% (was: 2,64%) 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 één dezeer dagen de beschikking Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas van de Belastingdienst. Deze moet u doorsturen naar uw salarisadministratie.

Werkgeversheffing inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet.

De werkgeversheffing Zorgverzekeringswet is voor 2024 vastgesteld op 6,57% (was: 6,68%).

De ZVW-bijdrage werknemer (voor onder andere DGA, Pensioenuitkeringen en Pseudowerknemers) wordt per 2024 5,32% (was 5,43%). Deze premie moet op het nettoloon van de werknemer worden ingehouden.

Het maximumpremieloon voor bovenstaande verzekeringen bedraagt voor 2024: € 71.628 per jaar (was:€ 66.952), € 5.968,67 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.

Let op:

In uw CAO, voorzover er op uw bedrijf een cao van toepassing is, kan staan dat u na 12 maanden geen vaste uren hoeft aan te bieden. Bijvoorbeeld als het seizoenswerk betreft. Raadpleeg daarom altijd uw cao.

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 contractwijzigingen 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 2023

De wettelijke vakantiedagen (20 dagen bij een fulltime dienstverband) die opgebouwd zijn in 2023 maar nog niet zijn opgenomen komen op 1 juli 2024 te vervallen. (**let op:** een cao kan hiervan afwijken). In het kader van “goed werkgeverschap” moet u uw werknemer uiterlijk 31 december 2023 schriftelijk wijzen op het vervallen van de vakantiedagen en zijn of haar actuele saldo mededelen. De bovenwettelijke dagen mogen 5 jaar blijven staan.

Tot slot

Wij maken u erop attent dat ons kantoor is gesloten van 27 december 2023 tot en met 2 januari 2024.

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

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.