



Nieuwsbrief loonafdeling

Uitgave eindejaarsmailing 2022

Nog even en het jaar 2022 is alweer voorbij. De komende tijd zullen wij ons richten op het afronden van 2022 en het voorbereiden op 2023. In deze uitgave leest u belangrijke informatie over de loonadministratie en belangrijke weetjes wat betreft de wet- en regelgeving 2023.

Loonadministratie

Als eerste willen wij graag voor alle klanten de loonverwerking tijdig klaarmaken voor de feestdagen. Daarom verzoeken wij u de mutaties over december uiterlijk **vrijdag 16 december** aan te leveren, zodat iedereen op tijd de lonen kan overmaken.

Dan gaan we de salarisverwerking 2023 opstarten en hebben wij de volgende gegevens van u nodig:

- Beschikking van de Belastingdienst Werkhervattingskas (Whk) premie 2023. Indien u dit nog niet aan ons heeft verstrekt, wilt u dit dan alsnog doen?
- Bent u eigenrisicodrager? Dan ontvangen wij graag de premiepercentage WGA/ZW van uw verzekeraar.
- Nieuwe premiepercentages pensioenfondsen en overige bedrijfstakfondsen.
- Polis/percentages ziekteverzuim en/of arbodienst.
- Salariswijzigingen; wijzigingen van de auto etc.
- Bestelauto (grijs kenteken) doorlopend afwisselend gebruik, indien van toepassing.

Wettelijk minimum loon

Er komt met ingang van 1 januari 2023 een extra verhoging van 10,15% op het minimum loon. Zie hieronder een overzicht van de nieuwe brutobedragen (Bron Rijksoverheid):

Per maand, week en dag

Tabel: minimumloon per maand, week en dag (bruto bedragen per bruto bedragen per 1 januari 2023)

Leeftijd	Per maand	Per week	Per dag
21 jaar en ouder	€ 1.934,40	€ 446,40	€ 89,28
20 jaar	€ 1.547,50	€ 357,10	€ 71,42
19 jaar	€ 1.160,65	€ 267,85	€ 53,57
18 jaar	€ 967,20	€ 223,20	€ 44,64
17 jaar	€ 764,10	€ 176,35	€ 35,27
16 jaar	€ 667,35	€ 154,00	€ 30,80
15 jaar	€ 580,30	€ 133,90	€ 26,78

Wet- en regelgeving 2023

Verhoging onbelaste reiskostenvergoeding

Met ingang van 1 januari 2023 mag de onbelaste reiskostenvergoeding omhoog van € 0,19 p/km naar € 0,21 p/km.

Verhoging onbelaste thuiswerkvergoeding

Met ingang van 1 januari 2023 mag de onbelaste thuiswerkvergoeding omhoog van € 2,- p/dag naar € 2,15 p/dag.

Verhoging werkkostenregeling

Voor 2023 is de WKR vrije ruimte verruimd naar 3% van het fiscale jaarloon tot € 400.000.- Daarboven geldt een percentage van 1,18%.

Bijtelling auto

Voor benzine-, diesel en (plug-in) hybride auto's blijft de bijtelling 22%.

Auto's met een CO₂-uitstoot van 0% krijgen net als in 2022 een korting van 6%.

De 'cap' gaat wel omlaag van € 35.000 naar € 30.000.

Tot een cataloguswaarde van € 30.000 geldt een bijtelling van 16%, voor het deel daarboven geldt 22%, zie onderstaand tabel:

(Bron: Rijksoverheid)

De bijtelling voor EV's wordt berekend door over de catalogusprijs tot de cap het kortingspercentage toe te passen. Over het resterende bedrag wordt het normale tarief van 22% toegepast.

Stimulering EV's	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Bijtelling	12%	16%	16%	16%	17%	22%
Grens catalogusprijs voor lagere bijtelling (cap)	€ 40.000	€ 35.000	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000	n.v.t.

DGA verloning:

Voor een DGA verloning wordt meestal het gebruikelijk loon van € 48.000.- (2022) gehanteerd. In 2023 zijn er een aantal aandachtspunten:

- Vervallen van de uitzondering gebruikelijk-loonregeling voor start-ups ondernemer. Op dit moment kan voor een DGA van een start-ups het gebruikelijk loon onder voorwaarden vastgesteld worden op het wettelijk minimumloon of lager dan € 48.000.-. Deze maatregel gaat vervallen per 1 januari 2023.
- Doelmatigheid DGA gaat naar 100%; eerder was dit 75%, dat wil zeggen:
 - Dat een DGA salaris minimaal het gebruikelijk loon moet zijn € 48.000.- (2022).
 - Of het loon van de meest verdienende werknemer binnen het concern.
 - Of 100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking.
- DGA kan het geboorteverlof en aanvullende geboorteverlof; de betaalde ouderschapverlof regeling gebruiken zoals een werknemer.

Als de doelmatigheid wijzigt wat betekent dat dan voor u als DGA voor het vaststellen van het salaris 2023?

Hieronder geven wij een voorbeeld van hoe u diverse posten kunt verdelen om toch te blijven voldoen aan het totaal van een fiscaal loon van € 48.000.- loon per jaar. Het bepalen van het DGA loon is maatwerk. Indien u dit interessant vindt, kunt u ons benaderen voor een advies.

Uitwerking gebruikelijk loon



Loon	€ 40.000	€ 47.198	€ 46.214	€ 36.000
Bijtelling auto	€ 8.000			
Kostenvergoeding		€ 802	€ 786	€ 2.400
Internet /thuiswerk			€ 1.000	
Reiskostenvergoeding				€ 6.000
Laptop, telefoon				€ 2.000
Tijdelijke verblijfskosten				€ 1.600
TOTAAL	€ 48.000	€ 48.000	€ 48.000	€ 48.000

22

Een vluchteling uit Oekraïne in dienst nemen:

Wanneer u overweegt om een vluchteling uit Oekraïne in dienst te nemen moet u de volgende stappen nemen:

- Ga na of de vluchteling ingeschreven is bij de gemeente.
- Verifiëren: de vluchteling moet per 1 november 2022 kunnen aantonen dat hij een bewijs heeft van verblijf. Dit kunt u verifiëren met een sticker op zijn Paspoort of een O-document dat is afgegeven door de IND. Alleen met deze documenten kan de vluchteling werken zonder tewerkstellingsvergunning.
- Aanmelden bij het UWV: twee dagen voordat de vluchteling bij u komt werken, moet u hem aanmelden.
- Een vluchteling heeft recht op het wettelijk minimumloon en vakantiegeld zoals in de Nederlandse wetgeving is vastgelegd.

LKV (loonkostenvoordeel voor max. 3 jaar lang)

Wanneer uw werknemer onder een bepaalde doelgroep valt, heeft de werkgever recht op premiekorting. Om de premiekorting te kunnen toepassen, vragen wij u de doelgroepverklaring van het UWV aan ons te verstrekken. Dit moet **binnen 3 maanden** na de indiensttreding van de werknemer verwerkt worden.

De doelgroepen zijn:

- Ouder dan 56 jaar en er is niet eerder de premiekorting toegepast bij u
- Arbeidsgehandicapten
- Wajong
- Banenafpraak of scholings-belemmerd
- Herplaatsing arbeidsgehandicapten

Na twee maanden indiensttreding, kunt u de werknemer vragen of hij/zij de doelgroepverklaring in bezit heeft. Zo ja, kunt u deze aan ons doorgeven, we verwerken dit dan in de loonaangifte. Let op: 3 maanden na indiensttreding kan de werkgever de subsidie meer ontvangen. Dus zorg tijdig voor de doelgroepverklaring om te voorkomen dat u de subsidie misloopt.

Werknemer in dienst nemen met de no-risk polis:

Als u een werknemer in dienst neemt met een ziekte of handicap, hebt u bepaalde voordelen wanneer de werknemer ziek wordt. Het UWV betaalt in dat geval de Ziekte-uitkering voor de werkgever van 70% -100% van het dagloon.

Welke situaties worden gezien als een no-riskpolis:

- Hij/zij heeft bij het begin van het dienstverband een **WIA-‘WAO ‘WAZ of Wajong-uitkering**.
- Hij/zij valt onder de doelgroep van **banenafpraak en scholingsbelemmerden**.
- Hij/zij heeft of had problemen door zijn/haar ziekte of handicap bij het volgen van onderwijs.

De no-risk polis geldt meestal voor 5 jaar, het kan verlengd worden onder voorwaarden. Sommige situaties gelden langer dan 5 jaar. Let op: als uw werknemer met een no-risk polis ziek wordt moet u dit melden bij het UWV binnen 6 weken via e-herkenning. Als de ziekmelding niet op tijd doorgegeven is, kunt u een boete van maximaal € 455 krijgen. Als u een loonkostensubsidie krijgt van de gemeente, hebt u nog recht op Ziekte-uitkering. Het UWV houdt hiermee rekening bij de hoogte van de Ziekte-uitkering.

Maximumpremieloon 2023:

In 2023 is het maximumpremieloon fors gestegen, van € 59.706 in 2022 naar € 66.952 in 2023. Hierdoor kunnen uw werkgeverlasten hoger zijn dan voorgaande jaren. We attenderen u hierop zodat u er alvast rekening mee kunt houden bij het budgetteren van 2023.

Belastingwijzigingen Arbeid en inkomen

Het kabinet wil dat de belasting op arbeid omlaag gaat en werken meer lonend wordt. In het Belastingplan 2023 zitten diverse maatregelen die daaraan bijdragen.



Afschaffen IACK



Belastingvrije
reiskostenvergoeding
omhoog



Arbeidskorting omhoog



Inkomstenbelasting omlaag



Toeslagen gasthuishoudens



Toeslag aanvragen
slachtoffers huiselijk geweld

Indien u naar aanleiding van deze nieuwsbrief of andere onderwerpen vragen of opmerkingen hebt, neem gerust contact met ons op.

Loonafdeling
d&u accountants en adviseurs B.V.
Jennifer Hsu
Karin Bos
loonafdeling@du-accountants.nl