

## **Salaris Nieuwsbrief 2022 - 2023**

**Wateringen, 16 december 2022**

Beste relatie,

Hierbij ontvangt u van ons (weer) de jaarlijkse nieuwsbrief met actie-/ aandachtspunten voor uw loonadministratie. In deze nieuwsbrief willen wij ingaan op de wijzigingen per 1 januari 2023. Wij willen ook uw medewerking vragen voor een vlotte afsluiting van het loonjaar 2022. Hieronder vindt u de inhoudsopgave van deze nieuwsbrief.

- 1. Correcties/mutaties over 2022**
- 2. Salarisadministratie januari 2023**
- 3. Gebruikelijk loon 2023**
- 4. Wettelijk minimumloon 1 januari 2023**
- 5. Vormen van verlof ingeval van geboorte**
- 6. Reiskosten- en thuiswerkvergoeding**
- 7. Werkkostenregeling 2023**
- 8. Onderbouwing vaste kostenvergoeding**
- 9. Salarispakket Loket**

### **1. Correcties/mutaties over 2022**

Als u begin 2023 constateert dat er nog correcties moeten worden doorgevoerd over 2022, verzoeken wij u dit door te geven vóór 7 januari 2023. Indien wij dan niets van u vernomen hebben, gaan wij ervan uit dat er geen correcties/mutaties meer zijn en starten wij met het vervaardigen van het jaarwerk van 2022 en opstart van 2023.

### **2. Salarisadministratie januari 2023**

Velen van u hebben de loonaangiftebrief 2023 + mededeling met de gedifferentieerde premie Werkhervattingkas (Whk) 2023 al aan ons gemaïld. Mocht u dat nog niet hebben gedaan, dan vragen wij u dit alsnog te doen. Hiermee kunnen wij sneller aan de slag met 2023. Naast de gegevens van de belastingdienst vragen wij u ook, voor zover van toepassing, premiepercentages en franchises van de pensioenfondsen en eventuele overige personeelsverzekeringen (WGA-eigenrisicodragerverzekering, WGA-hiaat verzekering) te mailen.

### **3. Gebruikelijk loon 2023**

Betreffende het gebruikelijk loon, dat van toepassing is voor een aanmerkelijk-belanghouder (>5% van de aandelen of winstbewijzen of stemrecht in een vennootschap), zijn er per 2023 twee belangrijke wijzigingen:

- a. Het minimale gebruikelijk loon gaat per 1 januari 2023 omhoog naar € 51.000 (voor 2022 was dit € 48.000). Dit bedrag geldt zowel als ondergrens voor een full- als parttimer. Als u uzelf onder dit bedrag verloon ligt de bewijslast bij u om aan te tonen waarom dit noodzakelijk is.

- b. Vanaf 2023 moet uw gebruikelijk loon voor minimaal 100% gelijk zijn aan het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking (dit was in 2022 nog 75%). De 3<sup>e</sup> voorwaarde dat uw loon minimaal gelijk moet zijn aan de meeste verdienende werknemer in de organisatie blijft ongewijzigd.

#### 4. Wettelijk minimumloon 1 januari 2023

De bruto bedragen van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon stijgen per 1 januari 2023 met maar liefst 10,15%. Voor een werknemer is het brutominimumloon bij een volledig dienstverband.

Wettelijke minimumjeugdlonen per 1 januari 2023

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

Voor het jaar 2024 kunnen wij u al melden dat de minimum uurlonen allemaal gebaseerd gaan worden op een 36-urige werkweek. Dit betekent dat werknemers die nu op basis van een werkweek van 40 of 38 uur worden verloned er in minimumloon op vooruitgaan, respectievelijk ruim 11% bij een 40-urige werkweek en 5,5% bij een 38-urige werkweek.

#### 5. Vormen van verlof ingeval van geboorte

Wij krijgen nogal eens vragen op het moment dat er bij werknemer (meestentijds een man) een kindje wordt geboren. Waar heeft een werknemer recht op. Hieronder doen wij in het kort de volgorde de revue passeren na geboorte van een kind:

- Calamiteitenverlof => een partner krijgt een dag calamiteitenverlof op de dag van bevalling (er vanuit gaande dat dit ook een werkdag is);
- Geboorteverlof => een partner krijgt vervolgens een week geboorteverlof. Deze week moet de werkgever volledig doorbetalen;
- Aanvullend geboorteverlof => een partner kan een verzoek bij de werkgever indienen als hij ook aanvullend geboorteverlof wil. Dit verlof is maximaal 5 weken en dient opgenomen te zijn binnen 6 maanden na geboorte van het kind. Bij aanvullend geboorteverlof wordt het loon voor 70% doorbetaald (bij CAO kan hiervan worden afgeweken). Voor dit aanvullend geboorteverlof kan een vergoeding van het UWV worden ontvangen. Deze is ook 70%. Deze vorm van verlof kan sinds 2 augustus 2022 ook door DGA's worden aangevraagd;
- Ouderschapsverlof => Sinds 2 augustus 2022 kan een werknemer (zowel man als vrouw) 9 weken betaald ouderschapsverlof opnemen. Deze 9 weken moeten binnen 1 jaar na geboorte van het kind zijn opgenomen, anders volgt er voor die weken na 1 jaar geen uitkering van het UWV. Het betaald ouderschapsverlof bedraagt ook 70%. Hiervoor kan ook weer een vergoeding bij het UWV worden aangevraagd. Deze is ook 70%.

Na het betaald ouderschapsverlof kan werknemer nog 17 weken onbetaald ouderschapsverlof opnemen. Deze 17 weken moeten worden opgenomen vóór het moment dat het kind 8 jaar wordt.

## **6. Reiskosten- en thuiswerkvergoeding**

### Reiskostenvergoeding / Thuiswerkvergoeding

Per 1 januari 2023 zal de onbelaste reiskostenvergoeding worden verhoogd naar € 0,21 per kilometer (in 2022 was dit € 0,19 per kilometer). Voor 2024 zal deze verder worden verhoogd naar € 0,22 per kilometer. U bent niet verplicht deze verhoging door te voeren, tenzij er contractuele afspraken zijn gemaakt. Aan de andere kant is dit een goedkopere manier van verlonen, dan wanneer u het brutoloon zou verhogen.

De thuiswerkvergoeding zal per 1 januari 2023 stijgen naar € 2,15 per dag (in 2022 was dit € 2,00 per dag).

Zowel deze thuiswerkvergoeding als de eerder genoemde reiskostenvergoeding zijn gericht vrijgesteld. Ze komen niet ten laste van de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

De vaste reiskostenvergoeding wordt vastgesteld op basis van de 128 dagenregeling. Dit houdt in dat een werknemer die op 5 dagen per week reist, een vergoeding kan krijgen voor 214 reisdagen per jaar, indien de werknemer in een jaar ten minste op 128 dagen naar zijn vaste werkplek reist. Die regeling geldt ook voor de thuiswerkvergoeding. Echter, omdat beide vergoedingen nu samenlopen, moeten beide vergoedingen worden vastgesteld naar rato van het aantal overeengekomen reis- en thuiswerkdagen per week. Per werkdag kan maar één van beide vergoedingen worden ontvangen. Daarom dient u afspraken over het aantal thuis- en kantoordagen schriftelijk vast te leggen.

Tot slot moet een reiskosten-/thuiswerkvergoeding worden aangepast als er in een kalenderjaar minimaal 2 maanden aaneengesloten sprake is van een afwijkend arbeidspatroon vanwege bijvoorbeeld ziekte of ouderschapsverlof.

## **7. Werkkostenregeling**

De afgelopen 2 maanden hebben wij u benaderd betreffende de vrije ruimte van de werkkostenregeling voor 2022. De opbouw voor 2022 was over de eerste € 400.000 van de loonsom 1,7%. Voor 2023 hebben we goed nieuws. Het percentage zal worden verhoogd naar 3%. Dit is gelijk aan het percentage van 2021. Boven de loonsom van € 400.000 blijft het percentage 1,18%.

## **8. Onderbouwing vaste kostenvergoedingen**

Buiten het gebruik van de vrije ruimte van de werkkostenregeling en de gericht vrijgestelde reiskosten-/thuiswerkvergoeding worden tussen werkgever en werknemer geregeld (aanvullende) vaste kostenvergoedingen afgesproken. Vaak komt naar voren dat niet duidelijk is voor welke kosten de vergoeding precies is bedoeld. Tevens moet deze vergoeding frequent aan de hand van bonnetjes kunnen worden onderbouwd.

Voor gericht vrijgestelde en intermediaire kosten mag er volgens het handboek loonheffingen een vaste, onbelaste kostenvergoeding gegeven worden.

U moet dan wel voldoen aan de volgende voorwaarden:

- U kunt het bedrag van de vrijstellingen en kosten aannemelijk maken;
- U omschrijft elke vrijstelling en kostenpost.
- U geeft aan uit welke bedragen de vaste kostenvergoeding is opgebouwd (bedragen voor vrijgestelde en andere kostenposten).
- U onderbouwt de vaste kostenvergoeding met een onderzoek vooraf naar de werkelijk gemaakte kosten en u herhaalt dit als de belastingdienst daarom vraagt of als de omstandigheden wijzigen.

## **9. Salarispakket Loket**

Als AVZ Administraties werken we nu bijna 3 jaar met het salarispakket van Loket. Sinds dit jaar is Loket overgegaan op een nieuwe versie. Als u inlogt, komt u direct in het nieuwe Loket. De volledige inrichting van dit nieuwe Loket zal eind 2023 klaar zijn. Het kan natuurlijk zijn dat u niet alles kunt vinden. Laat het ons dan weten, we maken u graag wegwijs in Loket. Op de helpdesk van Loket, die ook voor u als werkgever toegankelijk is, staat veel informatie en video's over hoe, wat en waar (<https://helpdesk.loket.nl/hc/nl>).

Wij zullen u in 2023 blijven informeren over de mogelijkheden binnen Loket. Hebt u zelf wensen of mist u iets, laat het ons weten zodat we kunnen toewerken naar een verdere optimalisatie.

Mocht u op een van bovengenoemde punten nadere toelichting willen, dan horen we het graag. We kunnen ook een afspraak maken om de mogelijkheden van Loket toe te lichten.

AVZ Administraties  
Michelle Keus, Marco Hoogenraad en Nico Vermeer  
Salarisadministratie  
[salaris@avzadministraties.nl](mailto:salaris@avzadministraties.nl)