Rendus
PERSONEEL & HRM

Special Lonen 2023

De Special Lonen 2023 is een handig naslagwerk voor u als werkgever of als hr-medewerker.

Deze special bevat actuele cijfers van onder meer het minimumloon, premiepercentages werknemersverzekeringen, inkomensafhankelijke bijdrage Zvw, premies WW en arbeidskortingen, LIV en LKV en het gebruikelijk loon voor de dga.

Tevens bevat deze editie informatie over bijvoorbeeld de auto van de zaak, de thuiswerkvergoeding, de WKR en de transitievergoeding.

Let op!
Wij willen voldoen aan de wens om actueel te zijn. Maar terwijl we aan het schrijven zijn, kunnen er vanuit de overheid nieuwe maatregelen komen. Het overzicht in deze special is geschreven met de kennis tot en met 9 januari 2023, 17.00 uur.

1 Varia loon- en premieheffing 3
1.1 Wijzigingen in de inkomstenbelasting 3
1.2 Wettelijk minimumloon 3
1.3 Premies werknemersverzekeringen 2023 4
1.4 Premiepercentages inkomensafhankelijke bijdrage Zvw 2023 6
1.5 Subsidieregeling praktijkleren 6
1.6 SLIM-subsidieregeling 2023 7
1.7 Extra lastenverlichting voor mkb: Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk (WBSO) 8
1.8 Gebruikelijk loon 8
1.9 EHerkenning vergoeding 9
1.10 Tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing 10
1.11 Herstellen van toegepast anoniementarief 11
1.12 Bezwaar tegen een naheffingsaanslag loonheffingen 12
1.13 Rentestop bij naheffingsaanslag loonheffingen 12
1.14 Onbelaste vrijwilligersvergoeding naar € 1.900 in 2023 13
1.15 Inhouding minimumloon Zorgverzekeringswet 2023 13
2 Vervoer 15
2.1 Auto van de zaak 15
2.2 CO2-reductie werkgebonden personenmobiliteit 16
2.3 Fiets van de zaak 16

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

3 Werkkostenregeling 18
3.1 Vrije ruimte in 2023 naar 3% over fiscale loonsom van € 400.000 18
3.2 Gerichte vrijstelling thuiswerkkosten 19
3.3 Reiskostenvergoeding 19
4 Wet tegemoetkomingen loondomein 21
4.1 Uitbetaling tegemoetkomingen 21
4.2 Het lage-inkomensvoordeel in 2023 21
4.3 Het jeugd-lage-inkomensvoordeel in 2023 22
4.4 Loonkostenvoordelen in 2023 23
4.5 Wtl en overgang van onderneming 24
5 Internationaal 25
5.1 Grensarbeiders 25
5.2 Oekraïense werknemers in de loonadministratie 25
5.3 Normbedragen kennismigranten 2023 31
5.4 Normbedragen 2023 30%-regeling 32
5.5 Jaarlijkse keuze toepassing 30%-regeling of vergoeding werkelijke extraterritoriale kosten 34
6 Varia arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht 35
6.1 Wijzingen arbeidsrecht 35
6.2 Transitievergoeding 40
6.3 WW-premie (Awf-premie) 40
6.4 Gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof 42
6.5 Wet DBA 43
6.6 Wetsvoorstel bedrijfsarts leidend bij RIV-toets 44
6.7 Afwijkende regeling AOW'ers bijgesteld 44
6.8 STAP-budget 45
6.9 Schriftelijke aanzegging dwingend vereiste 46
6.10 Eenzijdig wijzigen arbeidsvoorwaarden 46
7 Corona-actualiteiten 48
7.1 Uitstel van betaling 48
7.2 Invorderingsrente 48
7.3 G-rekening 49
7.4 NOW 49

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

1 Varia loon- en premieheffing

1.1 Wijzigingen in de inkomstenbelasting

Het basistarief in de inkomstenbelasting is in 2023 gedaald naar 36,93% (37,07% in 2022). Dit tarief geldt voor het inkomen tot € 73.031. Zowel werkenden als mensen met een uitkering hebben hier voordeel van.

Tabel 1. Belastingtarieven box 1 2023 voor mensen zonder AOW

Belastbaar inkomen	Tarief 2023
€ 0 t/m € 73.031	36,93%
€ 73.032 of meer	49,50%

Algemene heffingskorting

De maximale algemene heffingskorting stijgt van € 2.888 in 2022 naar € 3.070 in 2023. Vanaf een inkomen van € 22.660 (2022: € 21.317) wordt de algemene heffingskorting afgebouwd met 6,095% (2022: 6,007%). Vanaf een inkomen van € 73.031 (2022: € 69.398) is de algemene heffingskorting nul.

Arbeidskorting

De arbeidskorting is voor inkomens tussen € 37.697 en € 115.301 in 2023 verhoogd. De maximale arbeidskorting bedraagt in 2023 € 5.052. In 2022 was dit nog € 4.260. Het afbouwpercentage wordt verhoogd van 5,86% in 2022 naar 6,51% in 2023. Ook deze verhoging is vooral gunstig voor de koopkracht van mensen met een lager inkomen.

1.2 Wettelijk minimumloon

Het wettelijk minimumloon stijgt per 1 januari 2023 met maar liefst 10,15%. Daarmee komt het minimumloon per maand uit op € 1.934,20. Het minimumloon geldt voor werknemers van 21 jaar en ouder en wordt jaarlijks op 1 januari en 1 juli aangepast aan de cao-lonen. Het minimumloon geldt bij een volledige werkweek. Hoeveel uur dit per week is, verschilt per branche. Dit kan 40 uur zijn, maar sommige branches hanteren een kortere werkweek van bijvoorbeeld 38 of 36 uur. Het is de bedoeling dat er per 1 januari 2024 een wettelijk minimumuurloon wordt ingevoerd, gebaseerd op een 36-urige werkweek.

Minimumjeugdlonen stijgen ook

De minimumjeugdlonen bedragen een vast percentage dat afgeleid is van het minimumloon en stijgen dus ook met 10,15%. Onderstaande tabel geeft voor elke leeftijd een weergave van het per 1 januari 2023 geldende wettelijk minimumloon.

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

Leeftijd	Staffel	Per maand	Per week	Per dag
21 jaar en ouder	100%	€ 1.934,40	€ 446,40	€ 89,28
20 jaar	80%	€ 1.547,50	€ 357,10	€ 71,42
19 jaar	60%	€ 1.160,65	€ 267,85	€ 53,57
18 jaar	50%	€ 967,20	€ 223,20	€ 44,64
17 jaar	39,5%	€ 764,10	€ 176,35	€ 35,27
16 jaar	34,5%	€ 667,35	€ 154,00	€ 30,80
15 jaar	30%	€ 580,30	€ 133,90	€ 26,78

Beroepsbegeleidende leerweg

Voor leerlingen die de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgen en die de leeftijd van 15 tot en met 17 jaar of 21 jaar of ouder hebben, gelden dezelfde bedragen als voor andere jongere werknemers. Maar voor leerlingen in de BBL in de leeftijd van 18 tot en met 20 jaar gelden afwijkende wettelijke minimumjeugdlonen. Onderstaande tabel geeft hiervan per leeftijd een weergave.

Leeftijd	Staffel BBL	Per maand	Per week	Per dag
20 jaar	61,50%	€ 1.189,65	€ 274,55	€ 54,91
19 jaar	52,50%	€ 1.015,55	€ 234,35	€ 46,87
18 jaar	45,50%	€ 880,15	€ 203,10	€ 40,62

1.3 Premies werknemersverzekeringen 2023

De premies volksverzekeringen (AOW, Anw, Wlz) zijn voor 2023 gelijk aan die van 2022. Sommige premies voor de werknemersverzekeringen (opslag Wko en Ufo) zijn in 2023 ook gelijk aan die van 2022, andere zijn iets verlaagd (AWf) of verhoogd (Aof). Het maximumpremieloon is voor het jaar 2023 echter flink hoger vastgesteld dan voor 2022 (€ 66.956 in 2023 ten opzichte van € 59.706 in 2022).
Bij het invullen van de loonaangifte van uw werknemers moet u vanaf 1 januari 2023 de volgende premies hanteren.

Premies		2022	2023
AOW	Algemene Ouderdomswet	17,90%	17,90%
Anw	Algemene nabestaandenwet	0,10%	0,10%
Wlz	Wet langdurige zorg	9,65%	9,65%
AWf-laag	Algemeen Werkloosheidsfonds	2,70%	2,64%

Rendus Accountants & Belastingadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

AWf-hoog	Algemeen Werkloosheidsfonds	7,70%	7,64%
Ufo	Uitvoeringsfonds voor de overheid	0,68%	0,68%
Opslag Wko	Opslag Wet kinderopvang	0,50%	0,50%
Aof-laag	Arbeidsongeschiktheidsfonds	5,49%	5,82%
Aof-hoog	Arbeidsongeschiktheidsfonds	7,05%	7,11%

Aof- en Whk-premie

De premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof-premie) en de premie voor de Werkhervattingskas (Whk) zijn gedifferentieerde premies.

Hierbij wordt voor de Aof-premie een onderscheid gemaakt tussen een lage premie in 2023 voor kleine werkgevers met een premieplichtig loonsom in 2021 van maximaal € 905.000 en een hoge premie in 2023 voor (middel)grote werkgevers met een premieplichtige loonsom in 2021 van meer dan € 905.000.

Voor de Whk-premie bestaat ook een onderscheid tussen kleine werkgevers (premieplichtige loonsom in 2021 van maximaal € 905.000), middelgrote werkgevers (premieplichtige loonsom in 2021 van meer dan € 905.000 maar maximaal € 3.620.000) en grote werkgevers (premieplichtige loonsom in 2021 van meer dan € 3.620.000).

Voor kleine werkgevers worden de Whk-premies vastgesteld per sector. Voor grote werkgevers worden de Whk-premies individueel vastgesteld en zijn ze afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidsrisico in de onderneming. Voor middelgrote werkgevers worden de Whk-premies vastgesteld als een gewogen gemiddelde van een individueel vastgesteld percentage en een sectoraal percentage.

Maximumpremieloon in 2023

Het maximumpremieloon is per 2023 flink gestegen. In 2023 bedraagt dit op jaarbasis € 66.956. In 2022 was dit nog € 59.706. Over het loon boven het maximumpremieloon betaalt u als werkgever geen premies werknemersverzekeringen meer. Door de verhoging van het maximumpremieloon in 2023 gaat u voor werknemers van wie het loon hoger is dan € 59.706 (het maximumpremieloon in 2022) wel meer werknemersverzekeringen betalen ten opzichte van 2022. Dit maximumpremieloon wordt ook gebruikt bij het berekenen van de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw).

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

1.4 Premiepercentages inkomensafhankelijke bijdrage Zvw 2023

De percentages voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) zijn in 2023 0,07% lager dan in 2022.

Werknemers
Door de verlaging zijn werkgevers in 2023 voor hun werknemers een premie verschuldigd van 6,68% van het premieloon in plaats van 6,75% over 2022.

Zelfstandigen en dga's
Voor zelfstandigen en dga's bedraagt de Zvw-premie 5,43% voor 2023 (5,5% in 2022).

Bovenstaande wijzigingen zijn ook in de onderstaande tabel weergegeven.

Premie	2022	2023
Zvw werkgeversheffing	6,75%	6,68%
Zvw werknemersbijdrage	5,5%	5,43%

Premiemaximum omhoog
De Zvw kent ook een premiemaximum. Het maximum stijgt in 2023 van € 59.706 (2022) naar € 66.956. Tot dit maximum is Zvw-premie verschuldigd. Dit betekent dat werkgevers in 2023, ondanks de daling van de percentages, voor hun personeel maximaal € 442,51 meer kwijt zijn aan de Zvw-premie dan in 2022.

1.5 Subsidieregeling praktijkleren

De subsidie is een tegemoetkoming voor de kosten die werkgevers maken voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. De huidige regeling liep tot en met studiejaar 2021/2022. Het Ministerie van OCW heeft besloten de regeling met één jaar te verlengen. Ook voor studiejaar 2022/2023 kunt u dus subsidie praktijkleren aanvragen. Een aanvraag indienen zal in 2023 weer mogelijk zijn vanaf 2 juni 2023 tot vrijdag 15 september 2023 17.00 uur.
Mede op basis van de uitkomsten van de evaluatie (die in 2022 gepland stond, maar die op het moment van verschijnen van deze nieuwsbrief nog niet gepubliceerd is) beslist het ministerie over eventuele verdere voortzetting van de regeling.

Erkende leerbedrijven in de sectoren landbouw, horeca en recreatie in het mbo krijgen een extra toeslag op de subsidie praktijkleren. Deze toeslag is voor vijf jaar beschikbaar (tot en

Rendus Accountants & Belastingadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

met 2024). Nu nog niet bekend is of de subsidie praktijkleren na het studiejaar 2022/2023 verlengd wordt, is ook nog niet duidelijk hoe de toeslag voor de studiejaren na 2022/2023 beschikbaar komt.

1.6 SLIM-subsidieregeling 2023

Ook voor 2023 kunnen mkb-bedrijven subsidie krijgen voor bepaalde vormen van scholing, via de Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM). De eerste openstelling voor aanvragen is van 1 maart t/m 30 maart 2023. De tweede openstelling is van 1 september t/m 28 september 2023. De aanvraagperiode voor samenwerkingsverbanden in het mkb en grootbedrijven in de landbouw-, horeca- en recreatiesector loopt van 1 juli tot en met 27 juli 2023.

De hoogte van het subsidiepercentage van de subsidiabele kosten is onder meer afhankelijk van de grootte van de onderneming en de aard van de projecten en bedraagt in grote lijnen:

	Subsidie in percentage van subsidiabele kosten	**Minimale subsidiabele kosten**	**Maximale subsidie**
Kleine onderneming	80%	€ 5.000	€ 25.000
Middelgrote onderneming	60%	€ 5.000	€ 25.000
Grootbedrijf	60%	€ 5.000	€ 200.000
Samenwerkingsverbanden	60%	€ 210.000	€ 500.000

De subsidieplafonds zijn in 2023 gelijk gebleven aan 2022 en bedragen € 15 miljoen voor het tijdvak 1 maart tot en met 30 maart, € 14,2 miljoen voor het tijdvak 1 september tot en met 28 september, € 17,5 miljoen voor de subsidie aan samenwerkingsverbanden en € 1,2 miljoen voor de subsidie aan grootbedrijven in het tijdvak 1 juli tot en met 27 juli.

Let op!
Of een bedrijf onder de sector landbouw, horeca of recreatie valt, moet blijken uit de SBI-code van het CBS.

Welke mkb-bedrijven komen in aanmerking?
Een bedrijf wordt voor de SLIM-subsidie als mkb-bedrijf aangemerkt als er minder dan 250 personen werkzaam zijn en bovendien de jaaromzet niet meer dan € 50 miljoen bedraagt en/of het jaarlijkse balanstotaal niet meer dan € 43 miljoen bedraagt.

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

1.7 Extra lastenverlichting voor mkb: Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk (WBSO)

Het kabinet trekt voor de jaren 2023 tot en met 2027 per jaar € 500 miljoen extra uit voor lastenverlichting voor het mkb.

De WBSO is een fiscale korting op de loonkosten voor onderzoek en ontwikkeling om innovatie te stimuleren. Bedrijven met personeel kunnen tevens een extra aftrek ontvangen over andere kosten en uitgaven van het S&O-project. Denk aan de inkoop van materialen. De korting bedraagt in 2023, net als in 2022, 32% op innovatiekosten tot € 350.000 (voor technostarters 40%), daarboven bedraagt de korting 16%.

Indexatie WBSO

Onderdeel van het pakket lastenverlichting is ook een indexering van de WBSO.

De indexering heeft betrekking op het totale budget van de WBSO. Voor 2023 is er een budget van € 1437 miljoen beschikbaar.

Doel van de indexatie is om aan te sluiten bij de werkelijke loon- en prijsstijgingen van de S&O-loonkosten, zodat overschrijding van budgetten zo veel mogelijk wordt vermeden.

1.8 Gebruikelijk loon

Bij het vaststellen van de hoogte van het loon voor een dga moet uitgegaan worden van het hoogste van de volgende bedragen:

- het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de overige werknemers van de bv of daarmee verbonden vennootschappen (lichamen);
- € 51.000 (2022: € 48.000).

Afschaffing doelmatigheidsmarge

Vanaf 2023 is de doelmatigheidsmarge van 25% afgeschaft waarbij een dga in 2022 nog de mogelijkheid had om uit te gaan van 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Vanaf 2023 moet de vergelijking gemaakt worden met 100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking.

Overgangsregeling

Heeft u met de Belastingdienst een afspraak gemaakt over de hoogte van het gebruikelijk loon waarbij gebruik is gemaakt van de doelmatigheidsmarge? Dan blijft deze afspraak staan. Dit geldt dan echter niet voor 75% van het loon uit de meest vergelijkbare

Rendus Accountants & Belastingadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

dienstbetrekking, maar 100% daarvan. Het gebruikelijk loon van de dga is in 2023 dan het 100%-loon.

Let op!
Om het loon lager dan € 51.000 vast te stellen, moet u aannemelijk maken dat het loon uit de vergelijkbaarste dienstbetrekking lager is dan € 51.000. Lukt dat niet, dan bedraagt het gebruikelijk loon minimaal € 51.000.

Tip!
Het gebruikelijk loon van de dga wordt belast in box 1 en dat tarief loopt al snel op tot 49,5%. Het is daarom meestal lucratief uw werkelijke loon in geld zo laag mogelijk te houden. U kunt het loon verlagen met belaste en onbelaste kostenvergoedingen. Deze moeten wel duidelijk aan de dga zijn toe te rekenen. Ook mag u het loon verminderen met de bijtelling vanwege het privégebruik van de auto van de zaak. Deze loonelementen zijn namelijk alle onderdeel van het gebruikelijk loon, waardoor uw werkelijke loon in geld lager vastgesteld kan worden.

Lager gebruikelijk loon innovatieve start-ups

Deze wettelijke uitzondering is met ingang van 2023 komen te vervallen. Als in 2021 of 2022 voor het eerst van deze regeling gebruik werd gemaakt, mag dat nog voor de maximale duur van drie jaar (overgangsregeling). Wel moet gedurende de looptijd voldaan blijven worden aan de voorwaarden.

Overleg mogelijk

De Belastingdienst geeft aan dat een lager loon dan het gebruikelijk loon onder omstandigheden mogelijk is, bijvoorbeeld wanneer een bv structureel verlies lijdt en bij startende bv's. Uitgangspunt daarbij is dat het loon niet lager is dan het wettelijk minimumloon, maar er kunnen zakelijke gronden zijn om toch uit te gaan van een loon lager dan het wettelijk minimumloon. Aangegeven wordt dat bij twijfel contact kan worden opgenomen met de Belastingdienst.

1.9 EHerkenning vergoeding

Werkgevers die de loonaangifte zelf verzorgen, kunnen de aangifte loonheffingen alleen nog maar doen via het nieuwe portaal van de Belastingdienst. Zij zijn verplicht hiervoor eHerkenning te gebruiken en dat brengt kosten met zich mee. Om organisaties tegemoet te komen, is er een compensatieregeling.

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

Voor de periode 1 oktober 2022 t/m 30 september 2023 kan nog een compensatie worden aangevraagd tot en met 30 september 2023. RVO betaalt de vergoeding van € 24,20 inclusief btw rechtstreeks uit aan de ondernemer die kosten heeft gemaakt voor de aanschaf van het eH3-inlogmiddel van de Belastingdienst. Het bedrag van de vergoeding is gebaseerd op de laagste prijs in de markt. De vergoeding kan online aangevraagd worden via RVO.nl.

1.10 Tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing

Sinds 1 januari 2021 is voor regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-regelingen) de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling ingevoerd. Dat betekent dat de RVU-heffing van 52% voor u als werkgever tijdelijk en onder voorwaarden achterwege blijft, voor zover de betalingen in het kader van de RVU onder het bedrag van de drempelvrijstelling blijven.

De tijdelijke versoepeling is bedoeld om u als werkgever de mogelijkheid te geven om oudere werknemers die bijvoorbeeld niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd, tegemoet te komen.

De voorwaarden voor de RVU-drempelvrijstelling zijn als volgt:

- De uitkering ingevolge de RVU-regeling wordt toegekend in (maximaal) 36 maanden direct voorafgaand aan het bereiken van de AOW-leeftijd van de werknemer.
- Het bedrag van de drempelvrijstelling wordt per maand berekend.
- De RVU-drempelvrijstelling geldt voor de periode van maximaal 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Gaat de uitkering minder dan 36 maanden vóór de AOW-leeftijd in, dan geldt de vrijstelling alleen nog voor de resterende maanden.
- De werknemer heeft uiterlijk 31 december 2025 de leeftijd bereikt die (maximaal) 36 maanden vóór de AOW-leeftijd ligt.
- De RVU-drempelvrijstelling bedraagt maximaal een bedrag dat, na vermindering van loonbelasting en premies volksverzekeringen, gelijk is aan het nettobedrag van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen zoals dat geldt op 1 januari van het jaar waarin de uitkering plaatsvindt.

Wanneer u als werkgever eerder dan 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd een vergoeding in het kader van een RVU uitbetaalt, bent u de reguliere RVU-heffing van 52% verschuldigd. Ook over het gedeelte van het bedrag dat boven de RVU-drempelvrijstelling uitkomt, bent u als werkgever de reguliere RVU-heffing verschuldigd.

Rendus Accountants & Belastingadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

Voorbeeld:
In dit voorbeeld wordt uitgegaan van een drempelvrijstelling van € 2.037 per maand. Een werknemer bereikt op 20 juni 2025 de AOW-leeftijd. De werknemer ontvangt op 1 juli 2023 een eenmalige RVU-uitkering van de werkgever. De periode tussen het ontvangen van deze uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd bedraagt 35 maanden en 19 dagen. Deze periode mag op hele maanden naar boven worden afgerond, zodat 36 maanden in aanmerking worden genomen voor de drempelvrijstelling. De vrijstelling bedraagt € 73.332 (36 maanden maal € 2.037).

De RVU-drempelvrijstelling geldt gedurende de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Op basis van overgangsrecht geldt voor de jaren 2026 tot en met 2028 onder de hierna genoemde voorwaarden een uitloopperiode. Indien een RVU uiterlijk op 31 december 2025 schriftelijk is overeengekomen en de werknemer heeft de leeftijd bereikt die (maximaal) 36 maanden vóór de AOW-leeftijd ligt, kunnen op basis van overgangsrecht hieruit nog uitkeringen worden gedaan in de jaren 2026 tot en met 2028 met gebruikmaking van de RVU-drempelvrijstelling.

Voor een RVU-uitkering dient u code 53 ('Uitkering in het kader van vervroegde uittreding') te gebruiken. Deze code gebruikt u ongeacht of de drempelvrijstelling voor de pseudo-eindheffing van toepassing is. Over de reguliere heffing is en blijft de groene tabel voor bijzondere beloningen van toepassing.

Afspraken met sociale partners
Voor specifieke groepen werknemers kunnen sociale partners afspraken maken over eerder stoppen met werken. Dit kan bijvoorbeeld te maken hebben met de zwaarte van het werk in combinatie met de verhoging van de AOW-leeftijd. Indien binnen een sector een dergelijke regeling bestaat waarbij u aan de voorwaarden voldoet, wordt de uitkering die de werkgever betaalt vergoed door de sociale partners.

Let op!
Ook kan het zijn dat de sociale partners de vergoeding rechtstreeks aan uw werknemer overmaken en u deze vergoeding dus niet zelf aan uw werknemer hoeft over te maken.

1.11 Herstellen van toegepast anoniementarief

U moet het anoniementarief toepassen als uw werknemer niet zijn volledige of juiste gegevens heeft opgegeven, zoals zijn naam, adres of burgerservicenummer (BSN). Als u in de loop van het jaar alsnog de volledige/juiste gegevens ontvangt van uw werknemer, past u

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

vanaf dat moment het reguliere tarief toe. Tot en met 2022 mag u een eerdere inhouding op basis van het anoniementarief niet herstellen. De werknemer kan deze inhouding later verrekenen via zijn aangifte inkomstenbelasting, wat voor hem dan kan leiden tot een teruggaaf.

Vanaf 2023 mag u een eerdere inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen tegen het anoniementarief herstellen, na ontvangst van de volledige/juiste gegevens. Wel moet u de correctie in hetzelfde jaar doen. U moet dan correcties voor de eerdere aangiften van dat jaar verzenden.

Voorbeeld:
Werknemer A komt op 1 april in dienst. Hij verstrekt u geen BSN. U past daarom het anoniementarief van 52% toe. Zijn bruto maandloon is € 1.000. U heeft van april tot en met augustus telkens € 520 ingehouden. Begin september geeft hij u alsnog zijn BSN. Vanaf de eerstvolgende loonbetaling past u de tijdvaktabel toe. De inhouding bij een maandloon van € 1.000 is (indicatief als voorbeeld) € 8. U mag correcties verzenden voor de tijdvakken april tot en met augustus. Dat doet u bij de aangifte over september. Die correcties houden in dat u voor die vijf aangiften € 520 – € 8 = € 512 kunt verrekenen met uw aangifte over september. Dit bedrag van (5 x € 512 =) € 2.560 verrekent u netto met uw werknemer. U heeft dit bedrag achteraf gezien immers minder ingehouden.

1.12 Bezwaar tegen een naheffingsaanslag loonheffingen

In een naheffingsaanslag loonheffingen stelt de Belastingdienst naast het te betalen bedrag van de belasting of premies veelal ook andere zaken vast, zoals belastingrente en boete. Vanaf 2023 hoeft u niet meer afzonderlijk bezwaar te maken tegen al die elementen: een bezwaar tegen één element wordt opgevat als een bezwaar tegen alle elementen. Dit geldt ook als u eventueel beroep tegen de uitspraak op uw bezwaar wilt instellen.

1.13 Rentestop bij naheffingsaanslag loonheffingen

Als u de Belastingdienst verzoekt om een naheffingsaanslag loonheffingen op te leggen of als u een correctiebericht verzendt dat tot een naheffingsaanslag leidt, brengt de Belastingdienst u in bepaalde situaties belastingrente in rekening. Vanaf 2023 berekent de Belastingdienst de belastingrente tot uiterlijk tien weken na ontvangst van uw verzoek, ook als de behandeltermijn langer is.

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

1.14 Onbelaste vrijwilligersvergoeding naar € 1.900 in 2023

De maximale onbelaste vrijwilligersvergoeding gaat per 1 januari 2023 omhoog naar € 1.900 per jaar.

Jaarlijkse indexering

U kunt vrijwilligers die binnen uw organisatie vrijwilligerswerk doen een vergoeding geven die voor de fiscus onbelast is. Deze maximale onbelaste vrijwilligersvergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd.

Hogere vergoeding?

Over vrijwilligersvergoedingen tot € 1.900 zijn geen belasting en premies verschuldigd. Betaalt u de vrijwilliger een hogere vergoeding? Dan is deze alleen onbelast als u de vergoeding betaalt om de kosten te vergoeden die de vrijwilliger gemaakt heeft voor het uitvoeren van het vrijwilligerswerk.

Voorwaarden vrijwilligersvergoeding

Om gebruik te kunnen maken van de fiscale regels voor een onbelaste vrijwilligersvergoeding, moet u aan een aantal voorwaarden voldoen:

- uw organisatie:
  - valt niet onder de vennootschapsbelasting of is daarvan vrijgesteld
  - is een sportvereniging of sportstichting
  - is een algemeen nut beogende instelling (ANBI); en
- de vrijwilliger is niet bij u in dienst; en
- de vrijwilliger voert de werkzaamheden niet uit voor zijn beroep; en
- de vergoeding die de vrijwilliger krijgt voor het werk, is een vergoeding die niet in verhouding staat tot de omvang en het tijdsbeslag van het werk.

1.15 Inhouding minimumloon Zorgverzekeringswet 2023

De nominale premie voor de Zorgverzekeringswet (Zvw) mag u als werkgever uit naam van een werknemer rechtstreeks overmaken naar de zorgverzekeraar. U mag daarvoor in 2023 maximaal € 1.649 inhouden op het minimumloon. Per 2023 is de zogenoemde collectiviteitskorting op zorgverzekeringen overigens afgeschaft.

Minimaal minimumloon overmaken aan werknemer

U kunt geen inhoudingen op het loon doen als de werknemer daardoor minder dan het minimumloon overhoudt. U moet minimaal het wettelijk minimumloon overmaken aan uw werknemer. Een uitzondering is als uw werknemer u een schriftelijke volmacht verleent om

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

in zijn naam betalingen te verrichten aan de zorgverzekeraar voor de nominale premie (verschuldigde premie voor een zorgverzekering) en de premie voor het herverzekeren van het eigen risico (verschuldigde premie voor een verzekering ter afdekking van het verplichte eigen risico).

Maximum voor inhouding op minimumloon
Er geldt een maximum aan hoeveel u als werkgever op het minimumloon mag inhouden. Volgens de Regeling geraamde gemiddelde nominale premie 2023 bedraagt de nominale premie € 1.649 per jaar (2023). U mag per maand maximaal 1/12e deel van de gemiddelde nominale premie in mindering brengen op het minimumloon om te betalen aan de zorgverzekeraar. Dat is afgerond € 137,42 per maand.

Nominale premie Zvw versus inkomensafhankelijke bijdrage Zvw
De nominale premie voor de Zvw is iets anders dan de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Deze heffing wordt door u als werkgever ingehouden op het loon van de werknemer.

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

2 Vervoer

2.1 Auto van de zaak

In 2023 verandert er niets in de bijtelling voor nieuwe auto's met een CO2-uitstoot van meer dan 0 gram per kilometer. Deze blijft, net als in eerdere jaren, gehandhaafd op 22%. Wel gaat de bijtelling voor de elektrische auto veranderen.

Meer bijtelling elektrische auto
De bijtelling voor de volledig elektrische auto is in 2023 16% voor het deel van de catalogusprijs tot € 30.000. In 2022 gold dit percentage nog tot € 35.000 van de catalogusprijs. Voor een auto die duurder is dan € 30.000, geldt een bijtelling van 22% over het meerdere.

Hoe de verhoging voor 2023 uitwerkt, hebben wij hieronder met een voorbeeld toegelicht.

Voorbeeld:
Een werknemer heeft een elektrische auto met een catalogusprijs van € 90.000. De bijtelling tot een catalogusprijs van € 30.000 bedraagt 16% en 22% over de resterende € 60.000, oftewel € 18.000 per jaar. In 2022 zou dezelfde werknemer 16% bijtelling betalen over € 35.000 en 22% over de andere € 55.000, oftewel € 17.700. Dit is een verschil van € 300 per jaar.

Verdere stijging bijtelling
De bijtelling voor elektrische auto's blijft in 2024 gelijk en gaat in 2025 nog een keer omhoog (zie onderstaande tabel). Vanaf 2026 geldt voor een elektrische auto de reguliere bijtelling van 22%. Deze wordt toegepast over de volledige catalogusprijs.

Jaar	Kortingspercentage	Bijtelling na verrekening korting	Catalogusprijs
2023	6%	16%	€ 30.000
2024	6%	16%	€ 30.000
2025	5%	17%	€ 30.000
2026 e.v.	0%	22%	n.v.t.

Let op!
De bijtelling wordt vastgesteld voor 60 maanden, geldend vanaf de eerste maand na de maand waarin de auto voor het eerst is toegelaten.

Rendus Accountants & Belastingadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

Na afloop van de 60 maandentermijn wordt voor de volledig elektrische auto per jaar bezien of sprake is van een kortingspercentage volgens de op dat moment geldende wet- en regelgeving.

Uitzondering voor auto's op waterstof
De aftopping van het bijtellingspercentage van 16% voor de cataloguswaarde boven € 30.000 (2023) geldt niet voor auto's op waterstof of zonne-energie.

Gevolgen voor auto's uit 2018
Voor auto's uit 2018 zal in de loop van 2023 de 60 maandenperiode verstrijken. Dit betekent dat auto's die in 2018 voor het eerst op kenteken zijn gezet, in de loop van 2023 mogelijk met een nieuwe bijtelling te maken krijgen (als de kentekenregistratie pas in december 2018 plaatsvond, is dit pas per 1 januari 2024).

2.2 CO2-reductie werkgebonden personenmobiliteit

Het 'ontwerpbesluit CO2-reductie werkgebonden personenmobiliteit' is vanuit het klimaatakkoord opgesteld. Het doel is om met deze regeling één megaton CO2 minder uit te stoten in 2030. Jaarlijks dienen werkgevers te rapporteren aan de overheid over het totaal aantal zakelijke kilometers en woon-werkkilometers van werknemers en het type brandstof voor die reizen. Blijkt dat er onvoldoende vooruitgang is geboekt, dan zou er een verplichte norm komen voor uitstoot voor zakelijke kilometers. Woon-werkverkeer valt daar niet onder.

De verwachte ingangsdatum voor deze regeling is 1 juli 2023. Dat betekent dat werkgevers alleen over de tweede helft van 2023 gegevens over de personenmobiliteit moeten verstrekken.

Let op!
Deze verplichting is alleen van toepassing voor werkgevers met minimaal 100 werknemers.

2.3 Fiets van de zaak

Voor een ter beschikking gestelde fiets die ook privé kan worden gebruikt, moet jaarlijks 7% van de consumentenadviesprijs als loon worden aangemerkt en belast. Dit geldt ook als de werkgever de fiets leaset en ter beschikking stelt of als de werknemer de fiets zelf leaset en alle kosten vergoed krijgt.

Ter beschikking stellen
De fietsregeling geldt alleen bij het ter beschikking stellen van een fiets. Dit betekent dat de fiets eigendom blijft van de werkgever (of leasemaatschappij bij een leasefiets) en de

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

werknemer de fiets alleen mag gebruiken. Bij het einde van het dienstverband moet de fiets dan ook worden ingeleverd of door de werknemer worden overgenomen.

Overnameprijs
Als de werknemer de fiets na verloop van tijd overneemt, mag de werkgever wat betreft de overnameprijs uitgaan van de prijs bij aanschaf minus een afschrijving van 20% per jaar. Dit betekent dat de fiets na vijf jaar gratis door de werknemer zou kunnen worden overgenomen, waardoor ook de bijtelling niet meer van toepassing is.

Cafetariaregeling toepassen?
U kunt de fiets ook onderdeel uit laten maken van een cafetariaregeling en deze uitruilen tegen brutoloon. Desgewenst kunt u de bijtelling dan ook onderbrengen in de werkkostenregeling. Hiermee behaalt u als werkgever mogelijk een extra voordeel, omdat u hierover dan geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd bent.

Betalingen aan derden
Betalingen aan derden komen niet in mindering op de bijtelling, maar kunt u wel onbelast vergoeden. Dat geldt ook voor de kosten van elektra als de werknemer de elektrische fiets thuis oplaadt.

Accessoires
Het vergoeden of verstrekken van accessoires die verband houden met een ter beschikking gestelde fiets is onbelast. Het gaat dan bijvoorbeeld om een extra slot of het vergoeden van reparatiekosten. De accessoires leiden ook niet tot een hogere bijtelling.

Verzekering
Het bovenstaande geldt ook voor een fietsverzekering. De Belastingdienst gaat er namelijk van uit dat het hier intermediaire kosten betreft, aangezien de fiets eigendom is van de werkgever.

Regenpak
De Belastingdienst meldt dat het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van een regenpak in beginsel wel belast is en dat u dit kunt voorkomen door het regenpak onder te brengen in de werkkostenregeling.

Tip!
Belastingheffing kunt u ook voorkomen door het regenpak ter beschikking te stellen en te laten bedrukken met een bedrijfslogo van minstens 70 cm2, omdat het regenpak dan als werkkleding wordt aangemerkt.

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

3 Werkkostenregeling

Via de werkkostenregeling kan een werkgever zijn personeel onbelast allerlei zaken vergoeden en verstrekken. Blijft de werkgever in een jaar binnen de zogenaamde vrije ruimte, dan betaalt ook de werkgever geen belasting. Overschrijdt hij de vrije ruimte, dan betaalt hij 80% belasting via de eindheffing. Wel moet rekening gehouden worden met de gebruikelijkheidstoets.

3.1 Vrije ruimte in 2023 naar 3% over fiscale loonsom van € 400.000

De vrije ruimte in de werkkostenregeling wordt per 1 januari 2023 vastgesteld op 3% over de loonsom tot € 400.000. Daarboven geldt een percentage van 1,18. Deze verhoging geldt alleen voor 2023. In 2024 daalt de vrije ruimte over de fiscale loonsom tot en met € 400.000 weer naar het eerder voorgestelde percentage van 1,92.

Voorwaarden vrije ruimte
Om gebruik te maken van de vrije ruimte, moet u de vergoedingen wel vooraf aanwijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte. Daarnaast mogen de vergoedingen niet meer dan 30% afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is (de gebruikelijkheidstoets).

Tip!
De beoordeling van de gebruikelijkheidstoets kan lastig zijn. Als tegemoetkoming beschouwt de Belastingdienst alle vergoedingen van maximaal € 2.400 per persoon per jaar als gebruikelijk. Dit bedrag geldt wel in alle redelijkheid. Als het loon van uw werknemer door gebruik van deze € 2.400 bijvoorbeeld lager wordt dan het wettelijke minimumloon, mag u deze niet gebruiken.

Let op!
Bij toepassing van de concernregeling wordt de vrije ruimte bepaald op 3% van de eerste € 400.000 van de totale loonsom van het concern en op 1,18% over het meerdere. U mag niet uitgaan van de vrije ruimte per onderdeel van het concern. De concernregeling kan dus alleen voordelig zijn als niet iedere bv binnen het concern de gehele vrije ruimte benut. Het onbenutte deel mag dan immers gebruikt worden door een andere bv binnen het concern.

Tip!
Ga eerst na of de concernregeling nog wel voordelig is voor u. U hoeft dit pas uiterlijk in het tweede aangiftetijdvak van 2024 definitief te beslissen.

Rendus Accountants & Belastingadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

3.2 Gerichte vrijstelling thuiswerkkosten

Vanaf 2022 mag u uw werknemers voor het thuiswerken een onbelaste vergoeding geven. Het bedrag dat u in 2023 aan thuiswerkers belastingvrij mag verstrekken, is € 2,15 per dag (2022: € 2 per dag). Het bedrag is vrijgesteld en komt ook niet ten laste van de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

Vaste thuiswerkvergoeding

Als u een vaste vergoeding voor thuiswerken wilt toekennen, dient u met uw werknemer afspraken te maken over het aantal dagen waarop de werknemer thuis zal werken. Deze afspraken zijn de basis voor de vaststelling van de vaste onbelaste vergoeding voor reis- en thuiswerkkosten. Als u en uw werknemer bijvoorbeeld afspreken dat per week twee dagen thuis wordt gewerkt en drie dagen op kantoor, dan kunt u op basis van die verhouding een vaste vergoeding toekennen voor zowel het thuiswerken als de reiskosten woon-werkverkeer. Een vaste vergoeding voor thuiswerken en reiskosten kan gegeven worden met toepassing van de zogenoemde 214 dagenregeling (zie paragraaf 3.3).

Tip!
Stel een thuiswerkregeling op als u het voor bepaalde functies of functiegroepen mogelijk wilt maken om thuis te werken.

Hierin neemt u aandachtspunten rondom het thuiswerken op, maar ook bijvoorbeeld informatie over de wijze van controle. Denk hierbij aan:

- In welke functies of functiegroepen werknemers – gelet op de aard van de functie – mogen thuiswerken.
- Het aantal dagen dat een werknemer thuis kan werken.
- De bereikbaarheid van de werknemer en tijdstippen hiervoor.
- Hoe de controle op de werkplek plaatsvindt.
- Hoe de arbeidsomstandigheden goed blijven en hoe werkgever en werknemer hiermee om moeten gaan.

3.3 Reiskostenvergoeding

De vrijgestelde reiskostenvergoeding voor eigen vervoer is voor 2023 verhoogd naar € 0,21 per kilometer. Voor 2024 wordt de vergoeding verder verhoogd naar € 0,22 per kilometer.

Werknemers mogen enkel een reiskostenvergoeding ontvangen voor de dagen dat zij daadwerkelijk naar een vaste werkplek reizen. Deze vergoeding kan gegeven worden op

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

basis van de werkelijk gemaakte kilometers, maar u kunt ook een vaste vergoeding toekennen met toepassing van de 214 dagenregeling.

214 dagenregeling
Een vaste thuiswerk- en/of reiskostenvergoeding, uitgaande van 214 werkdagen, dient herrekend te worden als de werknemer in de regel vier dagen, drie dagen, twee dagen onderscheidenlijk een dag per week naar een vaste werkplek reist of thuiswerkt.

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

4 Wet tegemoetkomingen loondomein

De Wet tegemoetkomingen loondomein bestaat ook in 2023 uit drie onderdelen:

1. Het lage-inkomensvoordeel (LIV)
2. Het jeugd-lage-inkomensvoordeel (jeugd-LIV)
3. Het loonkostenvoordeel (LKV)

4.1 Uitbetaling tegemoetkomingen

Het LIV, jeugd-LIV en LKV over 2022 worden in 2023 automatisch uitbetaald als uit de loonaangiften blijkt dat een werkgever hier recht op heeft. Dit gaat als volgt in zijn werk:

1. De werkgever krijgt vóór 15 maart 2023 van de Belastingdienst een voorlopige berekening van het LIV, jeugd-LIV en LKV. Die berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over 2022 die zijn ingediend tot en met 31 januari 2023.
2. Tot en met 1 mei 2023 kunt u correcties over 2022 sturen. Die worden nog meegenomen in de definitieve berekening. Correcties na 1 mei 2023 worden wel geaccepteerd, maar tellen niet meer mee voor de berekening van de diverse tegemoetkomingen.
3. De Belastingdienst stuurt een beschikking met de definitieve berekening van het LIV, jeugd-LIV en LKV naar de werkgever. Dat gebeurt vóór 1 augustus 2023, op basis van de gegevens die bekend zijn. Deze beschikking is vatbaar voor bezwaar.
4. Binnen zes weken na dagtekening van de beschikking worden de bedragen uitbetaald. Dit zal uiterlijk 12 september 2023 zijn.

Let op!
Het LIV per werknemer per uur zou voor 2022 in eerst instantie € 0,49 bedragen. In verband met de verhoging van het wettelijk minimumloon is dit bedrag verhoogd naar € 0,78. Ook het maximumbedrag per jaar is in verband hiermee voor 2022 verhoogd van € 960 naar € 1.520. Deze verhogingen worden meengenomen in de automatische uitbetaling in de tweede helft van 2023.

4.2 Het lage-inkomensvoordeel in 2023

De verhoging van het lage-inkomensvoordeel (LIV) in verband met de verhoging van het wettelijk minimumloon geldt alleen voor het jaar 2022. De bedragen voor 2023 zijn als volgt:

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

	LIV per werknemer per uur	Maximaal LIV per werknemer per jaar
2023	€ 0,49	€ 960

Het LIV 2023 wordt toegekend als sprake is van een gemiddeld uurloon (gebaseerd op minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon). De grenzen voor het jaar 2023 zijn nog niet bekend. Deze worden pas bekend als het wettelijk minimumloon van 1 juli 2023 wordt vastgesteld.

Tip!
U kunt het uurloon van uw werknemers zelf beïnvloeden om ervoor te zorgen dat u zo veel mogelijk van het LIV profiteert. Bijvoorbeeld door werknemers die iets boven de grens van het uurloon verdienen een kostenvergoeding via de werkkostenregeling te geven in ruil voor iets minder loon. Uiteraard kan dit alleen binnen de geldende fiscale en andere wettelijke mogelijkheden.

Voorwaarden LIV
De voorwaarden om in aanmerking te komen voor het LIV zijn in 2023 ongewijzigd:

- De werknemer voldoet aan een vastgesteld gemiddeld uurloon (gebaseerd op minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon).
- De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- Er is sprake van een substantiële baan (minimaal 1.248 verloonde uren per kalenderjaar).
- De werknemer heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.

Let op!
Het LIV 2024 (uitbetaling 2025) is waarschijnlijk het laatste jaar dat deze tegemoetkoming geldt. Het kabinet heeft een wetsvoorstel in voorbereiding waarin de afschaffing van het LIV per 1 januari 2025 wordt opgenomen.

4.3 Het jeugd-lage-inkomensvoordeel in 2023

Het jeugd-LIV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers in verband met de verhoging van het minimumjeugdloon als gevolg van een verlaging van de leeftijd waarop recht bestaat op het volwassen minimumloon. De jeugd-LIV 2023 (uitbetaling 2024) is het laatste jaar dat deze tegemoetkoming geldt. Per 1 januari 2024 vervalt het jeugd-LIV.

Rendus Accountants & Belastingadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

Bedragen jeugd-LIV 2023
Indien een werknemer binnen de uurloongrenzen valt en voldoet aan de overige voorwaarden, dan heeft een werkgever voor een werknemer recht op het jeugd-LIV. Hoeveel het voordeel precies is, hangt zowel af van het aantal verloonde uren als van de leeftijd van de werknemer.

Leeftijd op 31 december 2022	Jeugd-LIV per uur in 2023	Maximale jeugd-LIV per werknemer in 2023
20 jaar	€ 0,30	€ 613,60
19 jaar	€ 0,08	€ 166,40
18 jaar	€ 0,07	€ 135,20

Let op!
Een werkgever die gebruikmaakt van BBL-leerlingen (beroepsbegeleidende leerweg) kan ook in aanmerking komen voor het jeugd-LIV. De werkgever krijgt deze tegemoetkoming als hij de BBL-leerling betaalt volgens het wettelijk minimumjeugdloon dat hoort bij zijn leeftijd. De werkgever mag de BBL-leerling ook minder betalen dan het wettelijk minimumjeugdloon. Doet hij dat, dan is er geen recht op jeugd-LIV.

Voorwaarden jeugd-LIV
Een werkgever heeft recht op het jeugd-LIV voor elke werknemer die voldoet aan deze drie voorwaarden:

1. De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
2. De werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijk minimumjeugdloon voor zijn leeftijd.
3. De werknemer was op 31 december van het voorafgaande jaar 18, 19 of 20 jaar.

Het gemiddelde uurloon is het loon uit dienstbetrekking van een jaar, gedeeld door het aantal verloonde uren in dat jaar.

4.4 Loonkostenvoordelen in 2023

Werkgevers die oudere uitkeringsgerechtigden, arbeidsgehandicapte werknemers of werknemers die onder de doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden vallen in dienst nemen, hebben recht op zogenaamde loonkostenvoordelen (LKV's). De voorwaarden hiervoor blijven in 2023 gelijk.

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

Bedragen 2023

LKV	Bedrag per verloond uur	Maximumbedrag per jaar	Duur
Oudere werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3 jaar
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3 jaar
Doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3 jaar
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1 jaar

Het kabinet heeft een wetsvoorstel in voorbereiding waarin enkele wijzigingen in de systematiek van de loonkostenvoordelen (LKV's) worden voorgesteld per 1 januari 2025:

- Voor het LKV Ouderen, het LKV Arbeidsgehandicapten en het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer wordt mogelijk gemaakt dat een nieuwe werkgever LKV kan ontvangen voor een werkgever die eerder een doelgroepverklaring heeft ontvangen waarvan de looptijd nog niet is verstreken.
- De voorwaarden van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer worden gewijzigd, waardoor werkgevers vaker aanspraak kunnen gaan maken op dit LKV.

4.5 Wtl en overgang van onderneming

Bij overgang van onderneming neemt de Belastingdienst het standpunt in dat een LKV vervalt en niet mee overgaat naar de overnemende werkgever. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden heeft in 2022 in een procedure aangegeven dat een LKV in een dergelijke situatie wel meegenomen zou moeten worden naar de overnemende werkgever. Het ging om het vervallen van de doelgroepverklaring. Het gerechtshof oordeelt dat de doelgroepverklaring geldig blijft, omdat de doelgroepverklaring door of namens de werknemer – en niet door of namens een werkgever – wordt aangevraagd en verkregen. Alle rechten en plichten gaan over, ook het LKV. Er is cassatie ingesteld en er is dus nog niet definitief beslist, maar zet in de aangifte loonheffingen in 2022 wel het vinkje aan voor het LKV om eventuele rechten niet mis te lopen. Klopt de voorlopige berekening in 2023 niet, maak dan tijdig bezwaar.

Voor het LIV is inmiddels al twee keer door de rechtbank een soortgelijk standpunt ingenomen. De uren bij de overdragende werknemer zouden mee moeten tellen bij de overnemende werkgever. Check in 2023 de voorlopige berekening van het UWV en maak eventueel bezwaar om geen rechten te verliezen.

Rendus Accountants & Belastingadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

5 Internationaal

5.1 Grensarbeiders

Regelmatig komt het voor dat werknemers door corona in een ander land werken/hebben gewerkt dan het land waar ze normaal zouden werken. Volgens de hoofdregels kan dan het land waar de belasting en/of premieheffing normaal gesproken verschuldigd is, wijzigen. Tot 1 juli 2022 hadden diverse landen in het kader van corona de afspraak gemaakt dat de belasting of premieplicht niet verschuift.

Voor de belastingplicht is die afspraak inmiddels komen te vervallen. Voor de premieheffing is de regeling verlengd tot 1 juli 2023. Tot 1 juli 2023 verandert de sociale verzekeringsplicht van deze groep werknemers dus niet.

5.2 Oekraïense werknemers in de loonadministratie

De laatste maanden hebben veel werkgevers Oekraïners in dienst genomen. We zetten daarom de belangrijkste aspecten voor deze doelgroep op een rij.

Algemeen
Bij het werven van buitenlands personeel moeten werkgevers zich aan bepaalde wetten en regels houden. Door de Richtlijn Tijdelijke Bescherming kunnen gevluchte Oekraïners in ieder geval tot 4 maart 2024 in de Europese Unie verblijven zonder dat zij asiel hoeven aan te vragen. Die termijn kan in een aantal etappes verlengd worden tot maximaal drie jaar.
Op de site van de IND wordt aangegeven voor wie de Richtlijn Tijdelijke Bescherming precies van toepassing is (https://ind.nl/nl/oekraine/richtlijn-tijdelijke-bescherming-oekraine#voorwaarden-richtlijn-tijdelijke-bescherming).

De hoofdregel is dat asielzoekers de eerste zes maanden na aankomst niet mogen werken. Voor Oekraïners wordt hierop een uitzondering gemaakt.
Als een Oekraïner is ingeschreven bij de gemeente, dan verstrekt de IND een bewijs van verblijf. Dit bewijs is een sticker in het paspoort of een los papier; soms krijgt men een pasje (O-document). Op deze site (https://ind.nl/nl/documenten/06-2022-wat-betekent-dat-voor-u0.pdf) kunt u zien hoe de sticker eruitziet en wat erop staat.

Om te mogen werken, is vanaf 1 november 2022 dit bewijs van verblijf nodig waarmee de Oekraïner kan laten zien dat hij/zij in Nederland mag zijn.

Rendus Accountants & Belastingadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

Tewerkstellingsvergunning

Sinds 1 april 2022, met terugwerkende kracht tot 4 maart 2022, hoeft u als werkgever voor Oekraïners geen tewerkstellingsvergunning meer aan te vragen. Er gelden wel voorwaarden:

- Gevluchte mensen uit Oekraïne mogen alleen in loondienst werken.
- Werkgevers moeten de nieuwe werknemer melden bij het UWV, uiterlijk twee werkdagen voor de eerste werkdag van de nieuwe werknemer. Daarbij geeft u informatie over de werkzaamheden, de werkuren en de werkplek. Zie link: https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/melden-tewerkstelling-van-een-tijdelijk-beschermde-werknemer-uit-oekraine.aspx
- De gevluchte Oekraïner moet met een sticker die of een O-document dat is afgegeven door de IND aantonen dat hij valt onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming.

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

Let op!
Niet of niet tijdige melding is een overtreding van de Wet arbeid vreemdelingen.

De vrijstelling voor de tewerkstellingsvergunning geldt voor personen met de Oekraïense nationaliteit die op 23 februari 2022 in Oekraïne verbleven, op of na 27 november 2021 Oekraïne zijn ontvlucht of wanneer zij kunnen aantonen dat zij voor 27 november 2021 al in Nederland verbleven. Ook komen gezinsleden (huwelijkspartners, minderjarige ongehuwde kinderen en andere naasten familieleden) van de hierboven genoemde personen in aanmerking voor de vrijstelling.

Zzp'ers
Als een klant een opdracht wil geven aan een Oekraïense vluchteling die werkt als zzp'er, dan moet deze beschikken over een verblijfsvergunning als zelfstandige of de opdrachtgever dient in het bezit te zijn van een tewerkstellingsvergunning.

Uitzendkrachten
Voor een uitzendkracht doet het uitzendbureau de melding bij het UWV. Voor de vrijstelling voor Oekraïense uitzendkrachten gelden dezelfde voorwaarden als voor werknemers uit Oekraïne in loondienst.

Stagiaires
Vluchtelingen uit Oekraïne mogen voor hun opleiding stagelopen als zij onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming vallen. De stagiair hoeft niet gemeld te worden bij het UWV. Wel moet de werkgever samen met de stagiair en de onderwijsinstelling een stageovereenkomst afspreken.

Arbeidsovereenkomst
Een werkgever kan een Oekraïner in dienst nemen op basis van een arbeidsovereenkomst. Deze werknemer heeft dezelfde rechten als een Nederlandse werknemer (minimumloon, vakantiedagen, veilige werkplek etc.). Daarnaast is het wenselijk dat de arbeidsovereenkomst wordt opgesteld in een taal die de Oekraïner beheerst. Het moet de werknemer immers duidelijk zijn wat hij kan verwachten en wat er van hem verwacht wordt.

BSN
Om te mogen werken in Nederland, hebben werknemers uit Oekraïne ook een burgerservicenummer nodig. Die krijgen ze als ze zich inschrijven bij de gemeente waar zij verblijven.

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

Bankrekeningnummer
Werkgevers mogen het minimumloon op grond van de WML niet contant betalen. Er is dus een bankrekening nodig.

Als er nog een eigen bankrekening is in Oekraïne en de werknemer heeft hier ook toegang toe, dan kan het loon ook op dat rekeningnummer uitbetaald worden. De werknemer kan zich ook tot een Nederlandse bank wenden om daar een bankrekening te openen.

Vluchtelingen die nog geen betaalrekening kunnen openen, bijvoorbeeld omdat ze nog geen geschikt identiteitsbewijs hebben, komen in aanmerking voor een tijdelijke prepaid betaalpas van de gemeente waar ze verblijven. De gemeente kan via zo'n prepaid betaalpas leefgeld ter beschikking stellen. Daarmee kan een pashouder in Nederland bijvoorbeeld dagelijkse boodschappen afrekenen en andere betalingen verrichten.

Identiteitsbewijs
Net als voor andere werknemers moet de identiteit vastgesteld worden en moet de werkgever dus controleren of het paspoort, identiteitsbewijs of reisdocument echt en geldig is. De kenmerken van Oekraïense documenten zijn te vinden op https://www.edisontd.nl/.

Zorgverzekering
Ook een Oekraïense werknemer dient een zorgverzekering af te sluiten als hij in Nederland gaat werken, uiteraard onder de voorwaarde dat hij of zij in Nederland verplicht verzekerd is.

Loonbelasting/premieheffing
Omdat de Oekraïners in vrijwel alle gevallen alleen in Nederland werken, zullen zij in Nederland premieplichtig zijn voor de volksverzekeringen en de werknemersverzekeringen. De heffingskortingen (met name arbeidskorting en algemene heffingskorting) bestaan uit een premiedeel en een belastingdeel.

Premiedeel heffingskortingen
Oekraïners die in Nederland werken en verplicht verzekerd zijn, hebben in ieder geval recht op het premiedeel van de heffingskortingen.

Belastingdeel heffingskortingen
Voor het belastingdeel van de heffingskortingen ligt dat een stuk ingewikkelder.

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

Rendus
PERSONEEL & HRM

Sinds 2019 wordt voor toepassing van het belastingdeel van de heffingskortingen (de algemene en de arbeidskorting) in de loonheffingen onderscheid gemaakt in drie groepen:

1. Inwoners van Nederland
2. Inwoners van de EU en de EER
3. Anderen

Ad 1
Voor de inwoners van Nederland geldt dat zij bij de inhouding van de loonheffingen (als aan de voorwaarden wordt voldaan) recht hebben op het belastingdeel van de heffingskortingen.

Ad 2
Voor de inwoners van de EU en de EER geldt dat zij bij de inhouding van de loonheffingen alleen recht hebben op de arbeidskorting. Als zij meer dan 90% van hun inkomen in Nederland verdienen, hebben ze ook recht op de algemene heffingskorting. Dat moet dan via een aangifte inkomstenbelasting of een voorlopige teruggaaf.

Ad 3
Voor anderen geldt dat bij de inhouding van de loonheffingen geen kortingen mogen worden toegepast. Als deze medewerkers echter 90% of meer van hun inkomen in Nederland verdienen, kunnen ze via een aangifte IB de kortingen alsnog verkrijgen, maar daarvoor moeten dus meer inspanningen worden verricht.

De werkgever moet de in te houden loonheffingen berekenen en dus ook bepalen tot welke groep een medewerker behoort.

Let op!
De werkgever moet dit doen voor iedere medewerker, dus ook voor de Oekraïners.

De Oekraïners die nu in Nederland zijn, behoren tot groep 3 of groep 1. Oekraïne behoort immers niet tot de EU en de EER. De werkgever moet dus bepalen wat de woonplaats van een Oekraïner is. Is die in Nederland of elders? Maar hoe bepaalt u de woonplaats?

Die wordt naar feiten en omstandigheden bepaald. Dat kan dus ook voor iedere werknemer anders zijn. Aspecten die in de beoordeling worden betrokken, zijn:

- Waar verblijft het gezin?
- Waar wordt de arbeid verricht?
- Waar wordt een woning aangehouden?

Rendus Accountants & Belastingadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

- Waar ingeschreven in de gemeentelijke administratie?
- Wordt op woonadres gas, water en elektra gebruikt en betaald?
- Waar is een bankrekening en wordt betaald/gepind?
- Waar is de bank gevestigd?
- Hoelang woont, werkt en verblijft men in Nederland (en/of het andere land)?
- Waar is het sociale leven en verblijven familie en vrienden?
- Waar zijn lidmaatschappen, abonnementen, verzekeringen, behandelingen van ziekte etc.?
- Wat is de intentie van de werknemer?

Voor Oekraïners is de woonplaatstoets extra moeilijk. Zij zijn tegen wil en dank in Nederland en de vraag is of ze ooit terug kunnen en als dat al kan, wanneer. Daar komt bij dat de verblijfstatus vooralsnog maar tot 4 maart 2024 geldt.

Omdat de woonplaatstoets normaal gesproken, en nu in het bijzonder, al ingewikkeld is, is begin april 2022 aan de Belastingdienst om een standpunt gevraagd. Tot op heden is daar nog geen reactie op gekomen. De beoordeling komt tot dusver dus neer op de werkgever en de werknemer.

Bij het vaststellen van de fiscale woonplaats van de werknemer moet de inhoudingsplichtige afgaan op alle feiten en omstandigheden die hem bekend zijn, waaronder de verklaring van de werknemer omtrent zijn woonplaats. Als deze vaststelling in alle redelijkheid heeft plaatsgevonden, zal de Belastingdienst geen naheffingsaanslag opleggen bij de inhoudingsplichtige als de inspecteur tot een ander oordeel over de fiscale woonplaats komt. Als de werkgever in alle redelijkheid, met alle bekende gegevens, de woonplaats bepaalt als Nederland, dan zal later geen naheffingsaanslag volgen. Dat verlangt wel dat de werkgever de feiten en omstandigheden probeert te verzamelen en dus ook informatie inwint bij de werknemer.

Let op!
Om naheffingsrisico te voorkomen, is het van groot belang een goede (schriftelijke) vastlegging te maken en die in de loonadministratie op te nemen.

Let op!
Als een Oekraïner wordt beschouwd als inwoner van Nederland kan dat ook fiscale gevolgen (inkomstenbelasting) hebben voor andere inkomens- en/of vermogensbestanddelen.

Rendus Accountants & Belastingadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

Let op!
Als de woonplaats niet in Nederland is, maar in de loonadministratie wel het tijdelijke adres in Nederland wordt ingevuld, moet het anoniementarief toegepast worden.

Als de werkgever zekerheid wenst, kan hij kiezen voor groep 3. Het nadeel daarvan is dat het nettoloon van de werknemer lager zal worden. De werknemer kan dan later proberen via de aangifte inkomstenbelasting de kortingen alsnog te verkrijgen. Maar dat is voor velen waarschijnlijk lastig.

RefugeeWork
Om werkgevers en werkzoekenden met een vluchtachtergrond aan elkaar te koppelen, is RefugeeWork gelanceerd (www.refugeework.nl). Dit is een onlinebanenplatform dat vacatures in elf talen aanbiedt en informatie geeft over wettelijke regelingen voor werkgevers en onderwerpen als cultuurverschillen. RefugeeWork biedt startbanen, doorgroeibanen, leer-werktrajecten of stages aan. Het platform werd gelanceerd bij IKEA. Het bedrijf ontwikkelde een succesvol programma waarbij mensen werkzoekenden met een vlucht-achtergrond werkervaring kunnen opdoen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

5.3 Normbedragen kennismigranten 2023

Werkgevers die de kennismigrantenregeling voor een buitenlandse werknemer willen toepassen, mogen dat alleen als deze werknemer elke maand minimaal een bepaald brutoloon ontvangt. Per 1 januari 2023 zijn die salariseisen per maand als volgt vastgesteld:

- kennismigranten jonger dan 30 jaar: € 3.672
- kennismigranten vanaf 30 jaar: € 5.008
- kennismigranten die na het afronden van een goedgekeurde bachelor-, master- of postdoctorale opleiding binnen drie jaar in Nederland aan het werk gaan: € 2.631
- houder van Europese Blauwe kaart (EU Blue Card): € 5.867

De bedragen zijn allemaal exclusief de vakantietoeslag waar de werknemer recht op heeft. Ook bij verlenging van een bestaande verblijfsvergunning na 1 januari 2023 zal aan het nieuwe looncriterium moeten worden voldaan.

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

Wat telt mee voor het salariscriterium?
De IND telt de kostenvergoedingen en vaste toeslagen (zoals een dertiende maand) mee. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

- de vergoedingen en toeslagen staan in het contract; en
- de vergoedingen en toeslagen worden elke maand overgemaakt naar een bankrekening op naam van de kennismigrant of de houder van een Europese blauwe kaart.

De volgende loonbestanddelen tellen niet mee:

1. vakantietoeslag;
2. de waarde van in natura uitgekeerd loon;
3. onregelmatig loon waarvan niet zeker is dat het wordt uitbetaald, bijvoorbeeld overwerkvergoedingen, fooien en uitkeringen uit fondsen.

Werkvergunning is niet nodig
Werkgevers hebben voor kennismigranten geen gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid of een tewerkstellingsvergunning nodig. Datzelfde geldt voor werknemers met een Europese blauwe kaart. Daarbij geldt wel de aanvullende eis dat de werknemer een opleiding aan een Nederlandse hogeschool of universiteit heeft afgerond of een gelijkwaardige opleiding in het buitenland. Daarnaast moet het loon van werknemers met een Europese blauwe kaart in 2023 minstens € 5.867 bedragen (exclusief vakantiebijslag).

Erkend referent worden
Van een kennismigrant is sprake als uw organisatie een buitenlandse werknemer van buiten de EU in dienst neemt vanwege zijn technische of wetenschappelijke kennis. Om een kennismigrant naar Nederland te laten komen, moet uw organisatie door de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) zijn aangemerkt als erkend referent. In dat geval heeft de werkgever een bepaalde informatie-, administratie- en zorgplicht, komt hij in het openbaar register erkende referenten en kan hij verblijfsvergunningen aanvragen voor de kennismigrant.

5.4 Normbedragen 2023 30%-regeling

Buitenlandse werknemers die tijdelijk in Nederland komen werken, komen onder bepaalde omstandigheden in aanmerking voor de 30%-regeling. De regeling houdt in dat de werkgever aan de werknemer een belastingvrije vergoeding mag betalen ter dekking van de

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

extra kosten van het verblijf in Nederland (extraterritoriale kosten). De vergoeding bedraagt maximaal 30% van het loon, inclusief de vergoeding.

Voorwaarden om in aanmerking te komen voor de 30%-regeling:

1. er is sprake van een ingekomen werknemer; en
2. de werknemer beschikt over een specifieke deskundigheid die schaars of in het geheel niet voorhanden is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit wordt de schaarste- en deskundigheidseis genoemd. Voor deze specifieke deskundigheid heeft de wetgever een salarisnorm ingevoerd; en
3. de werknemer heeft in meer dan 16 van de 24 maanden voorafgaand aan de eerste werkdag in Nederland op meer dan 150 km van de Nederlandse grens gewoond.

Een werknemer wordt geacht te voldoen aan de voorwaardelijke specifieke deskundigheid als de beloning van de werknemer hoger is dan een vastgestelde salarisnorm. De salarisnorm wordt jaarlijks geïndexeerd. Voor 2023 is de salarisnorm vastgesteld op een belastbaar jaarsalaris van € 41.954 (2022: € 39.467). Deze salarisnorm van € 41.954 is exclusief de eindheffingsbestanddelen en dus exclusief de 30%-vergoeding. In de meeste gevallen wordt niet meer specifiek gecontroleerd op schaarste, maar dit gebeurt wel als bijvoorbeeld alle werknemers met een bepaalde deskundigheid aan de salarisnorm voldoen.

Voor wetenschappers en werknemers die arts in opleiding tot specialist zijn, geldt geen salarisnorm. Voor werknemers die instromen en jonger zijn dan 30 jaar en hun masterdiploma hebben behaald, geldt voor 2022 een salarisnorm van € 31.891 (2022: € 30.001). Het masterdiploma moet vergelijkbaar zijn met een masterdiploma in het Nederlandse wetenschappelijk onderwijs.

Let op dat uw werknemers jaarlijks voldoen aan de nieuwe geïndexeerde bedragen.

Aftopping 30%-regeling 2024

Als u per 2024 kiest voor de toepassing van de 30%-regeling geldt daarvoor een maximumbedrag dat u gericht vrijgesteld kunt vergoeden. Dit maximumbedrag is 30% van het bedrag van de norm uit de Wet normering topinkomens (WNT-norm). Voor 2023 bedraagt de WNT-norm € 223.000. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. Het maximale bedrag van de onbelaste vergoeding is dan 30% van € 223.000, ofwel € 66.900. Deze bedragen zijn op jaarbasis. Als een werknemer gedurende het jaar naar Nederland komt of terug naar het buitenland gaat, past u dit maximumbedrag naar tijdsgelang toe.

Rendus Accountants & Belastingadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

Overgangsregeling
De aftoppingsmaatregel gaat pas in per 2026 als u voor de werknemer de 30%-regeling heeft toegepast op het loon van het laatste loontijdvak van 2022.

5.5 Jaarlijkse keuze toepassing 30%-regeling of vergoeding werkelijke extraterritoriale kosten

Nieuw in 2023 is dat jaarlijks een keuze gemaakt moet worden voor toepassing van de 30%-regeling of vergoeding van de werkelijke extraterritoriale kosten. Die keuze maakt u in het eerste loontijdvak van het kalenderjaar waarin u extraterritoriale kosten vergoedt. De keuze geldt voor het hele kalenderjaar. Als de 30%-beschikking in de loop van het kalenderjaar eindigt, stopt op dat moment een eventuele keuze voor de 30%-regeling. Als de vijfjaarstermijn voorbij is, zijn extraterritoriale kosten meestal niet meer belastingvrij te vergoeden.

Ingangsdatum keuze nieuwe aanvraag
Indien de aanvraag binnen vier maanden wordt gedaan na start van de dienstbetrekking, mag binnen die vier maanden elke maand een andere keuze worden gemaakt. In maand 5 maakt u de keuze voor de rest van het kalenderjaar.

Wordt de aanvraag gedaan na vier maanden na start van de dienstbetrekking, dan kunnen de eerste vier maanden alleen de werkelijke extraterritoriale kosten worden vergoed. Vanaf datum van de beschikking wordt een keuze gemaakt voor de rest van het kalenderjaar.

Let op!
U kunt de keuze achteraf niet wijzigen op het moment dat blijkt dat u de norm in een jaar niet gaat halen. U bent de 30%-regeling dan voor dat hele jaar kwijt.

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

6 Varia arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht

6.1 Wijzingen arbeidsrecht

Als gevolg van de wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is een werkgever per 1 augustus 2022 verplicht op een aantal punten meer zekerheid en duidelijkheid te verschaffen aan de werknemer. Tevens geldt er nog een aantal andere aandachtspunten die hieronder weergegeven zijn.

Scholing

In de wet is opgenomen dat de werkgever de werknemer in staat moet stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen. Een studiekostenbeding voor bepaalde opleidingen is dus niet langer toegestaan. Dit is aan de orde als:

- het scholing betreft voor een functie waarvoor de werknemer is aangenomen; en
- de scholing verplicht is op grond van de wet of de cao.

Is aan een van deze twee voorwaarden voldaan, dan moet de scholing kosteloos zijn, de studietijd moet als arbeidstijd worden aangemerkt en de scholing moet zo veel mogelijk in de reguliere werktijd plaatsvinden. Denk bij een wettelijk verplichte opleiding bijvoorbeeld aan een opleiding op grond van de Arbowet.

Wettelijke bepaling inzake nevenactiviteiten

In de wet zal een speciale bepaling worden opgenomen met betrekking tot nevenwerkzaamheden. In het kader van het recht op vrije arbeidskeuze mag de werkgever de werknemer niet verbieden buiten zijn werkrooster voor een andere werkgever te werken. Een verbod is alleen gerechtvaardigd als er objectieve redenen voor zijn aan te wijzen.

Onder objectieve redenen worden verstaan:

- Gezondheid en veiligheid
- Bescherming van vertrouwelijkheid en bedrijfsinformatie
- Integriteit van overheidsdiensten
- Vermijden van belangenconflicten

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

Er moet dus een objectieve reden zijn aan te voeren om een beroep te kunnen doen op het nevenwerkzaamhedenbeding. Dit geldt ook voor nevenwerkzaamheden die al vóór 1 augustus 2022 zijn overeengekomen. Genoemde objectieve redenen hoeven niet in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen. Pas op het moment dat er een beroep wordt gedaan op het nevenactiviteitenbeding, moeten de objectieve redenen worden onderbouwd.

Informatieverplichting werkgever

Ter bescherming van de werknemer moet een werkgever verplicht na indiensttreding aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave uitreiken waarop onder andere de volgende zaken vermeld staan:

a. naam en woonplaats partijen;
b. de plaats(en) waar de werkzaamheden verricht worden; indien geen vaste werkplek, dan de vermelding dat op wisselende plaatsen kan worden gewerkt;
c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
d. het tijdstip van indiensttreding;
e. de duur van de arbeidsovereenkomst als deze is aangegaan voor een bepaalde tijd;
f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak alsmede de aanspraak op andere vormen van verlof;
g. de duur van door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen alsmede de procedure en vereisten voor opzegging voor werkgever en werknemer;
h. het loon en de termijn van uitbetaling en – indien afhankelijk van de te verrichten arbeid –de per dag aan te bieden arbeid, prijs per stuk en tijd gemoeid met de uitvoering alsmede het aanvangsbedrag van het loon, de afzonderlijke bestanddelen, wijze en frequentie van uitbetalen;
i. de gebruikelijke arbeidsduur;
j. de eventuele deelname van de werknemer aan een pensioenregeling;
k. indien langer dan vier weken buiten Nederland werkzaam: de duur, huisvesting, sociale zekerheid, geldsoort van betaling, eventuele vergoedingen en wijze van terugkeer;
l. de eventuele toepasselijkheid van een cao op de arbeidsrelatie;
m. of sprake is van een uitzendovereenkomst;
n. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan;
o. of sprake is van een oproepovereenkomst;
p. indien sprake is van een uitzendovereenkomst, de identiteit van de inlenende onderneming;
q. duur en voorwaarden van de proeftijd;
r. indien van toepassing het door de werkgever geboden recht op scholing;

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

s. identiteit sociale zekerheidsinstellingen (in Nederland is dat het UWV, behoudens eventuele aanvullende verzekeringen).

Wat betreft punt i dient een onderscheid gemaakt te worden in voorspelbare en onvoorspelbare arbeidsvoorwaarden. Bij voorspelbare arbeidsvoorwaarden moet het volgende worden aangegeven:

- de normale dagelijkse/wekelijkse arbeidsduur;
- de regelingen voor arbeid buiten de normale arbeidsduur;
- het loon voor werk buiten de normale arbeidsduur;
- regelingen voor wisselingen van diensten.

Betreft het onvoorspelbare arbeidsvoorwaarden, dan moet de volgende informatie worden gegeven:

- beginsel dat werktijden variabel zijn;
- aantal gewaarborgde betaalde uren;
- loon voor arbeid boven gewaarborgde uren;
- dagen en uren waarop de werknemer verplicht kan worden te werken (referentiedagen/-uren);
- termijnen voor de oproep van de arbeid.

De verstrekking van de betreffende informatie dient plaats te vinden:

- binnen één week voor de gegevens vermeld onder a t/m e, h, i en q;
- binnen één maand voor de gegevens vermeld onder f, g, j, l t/m o, r en s;
- voor vertrek voor de gegevens vermeld onder k.

Voor de informatie vermeld onder f t/m i, k en q t/m s geldt dat volstaan kan worden met een verwijzing naar de cao indien hierover in een toepasselijke cao iets vermeld staat.

Aanpassing Wet flexibel werken (Wfw)
De Wfw regelt de rechten van werknemers met betrekking tot aanpassing van arbeidsduur, werktijden en arbeidsplaats. Een werknemer kan (schriftelijk) om een verandering hierin vragen bij de werkgever, mits aan een aantal voorwaarden is voldaan:

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

- De werknemer moet ten minste 26 weken in dienst zijn.
- Het verzoek moet ten minste 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum van de wijziging schriftelijk zijn ingediend.
- De werkgever moet schriftelijk reageren, uiterlijk 1 maand voor de beoogde ingangsdatum. Als dit niet gebeurt, wordt het verzoek geacht te zijn ingewilligd.

Wijziging arbeidsduur en wijziging werktijden; zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen
De werkgever is in beginsel verplicht om een verzoek om wijziging van de arbeidsduur/werktijden in te willigen. Hij kan alleen weigeren op basis van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen die duidelijk omschreven zijn. Dit zijn bijvoorbeeld ernstige problemen op het gebied van de veiligheid.

Wijziging arbeidsplaats; nu nog werkgever bepaalt/moet in overweging nemen
Er geldt een lichter regime bij de afwijzing van het verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats. De werknemer heeft alleen het recht om een verzoek in te dienen, welk verzoek de werkgever in overweging moet nemen. Wel zal de werkgever de afwijzing van het verzoek moeten motiveren.
Door de invoering van de Wet werken waar je wilt, gaat het volgende veranderen.

Belangenafweging bij verzoek tot thuiswerken
Volgens de Wet werken waar je wilt, moet een werkgever zo'n verzoek tot thuiswerken alleen inwilligen indien de werkgever, gelet op alle omstandigheden van het geval, oordeelt dat zijn belangen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid daarvoor moeten wijken.

Dit betekent dat een werkgever bij een verzoek tot thuiswerken alle relevante belangen moet afwegen. Dus zowel het belang van de werknemer bij het vanuit huis kunnen werken als het belang van de werkgever om dat juist niet te willen (als dat belang er is). En die belangenafweging kan erin resulteren dat het verzoek van de werknemer toch wordt afgewezen.

Welke belangen kunnen er aan werkgeverszijde spelen? De wetgever heeft hierover gezegd: 'Elementen die hierbij een rol kunnen spelen zijn – zoals opgenomen in de memorie van toelichting – sociale cohesie, samenwerking binnen teams en zware administratieve of financiële lasten voor de werkgever. Deze opsomming is niet limitatief.' (Kamerstukken II, 2021-2022, 35714, nr. 16).

En welke belangen aan werknemerszijde? Voorstelbaar is dat zaken als mantelzorg gewicht in de schaal leggen. Ook het beperken van 'heel veel reistijd' wordt in de wetsgeschiedenis genoemd als een belang van de werknemer. Daarnaast kunnen toenemende productiviteit of

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

de mentale gezondheid van de werknemer als onderliggende belangen voor het verzoek worden aangevoerd.

Verder is belangrijk te onthouden dat de beoordeling en afweging van belangen in eerste instantie aan de werkgever zelf is. Een werkgever zal dit wel zorgvuldig moeten doen. Dit betekent dat er bijvoorbeeld moet worden doorgevraagd als een verzoek tot thuiswerken niet duidelijk is gemotiveerd.

Het betekent echter ook dat een werkgever bij deze beoordeling een tamelijk grote beslissingsruimte toekomt. Het is volgens de wetgever uitdrukkelijk niet de bedoeling dat een rechter – mocht een geschil hierover leiden tot een juridische procedure – op de stoel van de werkgever gaat zitten: 'De rechter kan bij een geschil beoordelen of de werkgever een juridisch correcte afweging heeft gemaakt. Het gaat om een rechterlijke toets waarbij de redelijkheid en billijkheid centraal staan.' (Kamerstukken II, 2021–2022, 35714, nr. 16). Dit lijkt te duiden op een soort marginale toetsing door de rechter.

Maatwerk belangrijk

Deze wet zorgt dus niet voor een onvoorwaardelijk recht op het aanpassen van de arbeidsplaats en vraagt om maatwerk. De SER spoort werkgevers aan om beleid te creëren aan de hand van de in het bedrijf gebruikelijke uitgangspunten. Onder welke omstandigheden en voor welke functies is thuiswerken mogelijk en in welke mate? Voor welke functies en werkzaamheden is thuiswerken niet mogelijk? Zo kan de werkgever op individueel vlak invulling geven aan de maatstaf van de redelijkheid en billijkheid.

Conclusie

De Wet werken waar je wilt, maakt haar naam niet direct waar. Deze wet zorgt namelijk niet voor een onvoorwaardelijk recht op het aanpassen van de arbeidsplaats. De werkgever heeft, in tegenstelling tot een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur of werktijd, onder de nieuwe wet nog steeds een ruimere bevoegdheid om het verzoek af te wijzen dan oorspronkelijk was beoogd.

Ander adres dan thuis of werkadres; werkgever blijft bepalen

Wil de werknemer niet vanuit huis en ook niet op het werkadres van de werkgever werken maar vanuit een ander adres, dan kan de werknemer ook daarvoor een verzoek indienen bij de werkgever. Alleen geldt er in dat geval voor de werkgever dus geen verplichting tot inwilliging van dat verzoek. Een werkgever hoeft zo'n verzoek alleen 'in overweging' te nemen (zoals dat nu ook al geldt).

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

Uitzondering voor de kleine werkgever
De regeling geldt niet voor werkgevers met minder dan tien werknemers. Dit omdat de aanpassing van de arbeidsplaats voor de kleine werkgever vaker verregaande of ingrijpende gevolgen voor de bedrijfsvoering kan hebben.

Let op!
De Wet werken waar je wilt is nog niet aangenomen door de Eerste Kamer.

6.2 Transitievergoeding

Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding bij ontslag als het initiatief hiertoe door de werkgever wordt genomen. Hoeveel transitievergoeding de werknemer krijgt, hangt af van het salaris en het aantal dienstjaren. De maximale transitievergoeding in 2023 is € 89.000 (2022 € 86.000) of een jaarsalaris als dit meer is.

Tip!
Als werkgever kunt u mogelijk compensatie krijgen bij het UWV voor de transitievergoeding. Bekijk deze link voor de voorwaarden: https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgever-en-ontslag/compensatie-transitievergoeding/

6.3 WW-premie (Awf-premie)

De hoogte van de WW-premie is afhankelijk van de vraag of er sprake is van een vast of flexibel arbeidscontract. Met deze maatregel wil het kabinet vaste arbeidscontracten stimuleren en aantrekkelijker maken voor werkgevers.

Wanneer lage WW-premie?
De lage WW-premie is verschuldigd bij schriftelijke contracten voor onbepaalde tijd met een eenduidige arbeidsomvang. Ook is de lage premie verschuldigd voor werknemers onder de 21 jaar die maximaal 48 uur (per aangiftetijdvak van vier weken) of 52 uur (per aangiftetijdvak van een kalendermaand) verloond hebben gekregen. Daarnaast is de lage premie ook voor leerlingen die een BBL-opleiding volgen en voor werknemers voor wie de werkgever een uitkering werknemersverzekeringen betaalt als werkgeversbetaling of als eigenrisicodrager.

Een arbeidsovereenkomst met daarin opgenomen meerdere arbeidsomvangen kwalificeert niet langer als een oproepovereenkomst. Denk aan een arbeidsovereenkomst waarin is opgenomen dat de werknemer gedurende de wintermaanden 20 uur per week werkt en in de

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

zomermaanden 40 uur per week. Als deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan, is toch sprake van een lage WW-premie.

Let op!
Bij een BBL-overeenkomst met een uitzendbeding geldt vanaf 2023 wel de hoge WW-premie.

Let op!
Indien de arbeidsovereenkomst uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking eindigt, dient de werkgever met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie te betalen. Het maakt daarbij niet uit of door de werknemer een beroep op de WW wordt gedaan.

Hogere AWf-premie bij overwerk | 30%-herziening

Deze bepaling is voor een periode van twee jaar opgeschort geweest. Met ingang van 2022 moet een werkgever met terugwerkende kracht de hoge AWf-premie betalen als:

- een werknemer in een kalenderjaar meer dan 30% in uren heeft overgewerkt, en
- beschikt over een vast arbeidscontract voor gemiddeld minder dan 35 uur per week.

Let op!
Deze beoordeling kan pas gebeuren nadat de aangifte over december of over de 13e vierwekenperiode is gedaan. De Belastingdienst geeft aan dat de correctie dan in januari of februari 2023 ingediend moet worden.

Tijdelijke urenuitbreiding

Met ingang van 1 januari 2022 is bij een tijdelijke urenuitbreiding geen sprake meer van een tweede arbeidsovereenkomst, tenzij de werkgever en werknemer dit uitdrukkelijk zijn overeengekomen of als er sprake is van een wijziging van de functie of arbeidsvoorwaarden. Het is daarom mogelijk om ook in 2023 de lage AWf-premie toe te passen bij een tijdelijke urenuitbreiding.

Tip!
Werkgevers die vanaf 2020 enige tijd de hoge AWf-premie hebben toegepast omdat ze een bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdelijk hebben uitgebreid of een tweede arbeidsovereenkomst hebben gesloten, kunnen de hoge AWf-premie met terugwerkende kracht corrigeren.

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

6.4 Gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof

Vanaf augustus dit jaar bestaat recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof. Gedurende het eerste levensjaar van het kind kunnen de ouders negen weken doorbetaald ouderschapsverlof krijgen. Het gaat hier om een uitkering in het kader van de Wet arbeid en zorg (Wazo-uitkering) die via de werkgever wordt aangevraagd. Het ouderschapsverlof geldt ook als ouders vóór de invoering van de wet een kind hebben gekregen, mits dit kind jonger is dan 1 jaar. Ook moeten de ouders op dat moment werken (werknemer zijn) en nog niet het volledige recht (26 maal de arbeidsduur per week) op ouderschapsverlof hebben opgenomen. Het recht op betaald ouderschapsverlof geldt bij adoptie- of pleegkinderen gedurende het eerste jaar na opname van het kind in het gezin, waarbij het kind jonger dan 8 jaar moet zijn.

Gaat de werknemer uit dienst zonder dat hij het volledige betaalde ouderschapsverlof heeft opgenomen, dan behoudt hij het recht het verlof bij een nieuwe werkgever op te nemen. De voormalige werkgever moet dan een verklaring uitreiken waarop het restanttegoed vermeld staat.

De hoogte van het gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof bedraagt 70% van het dagloon.

Tip!
Ook dga's, alfahulpen en particuliere huishoudelijke hulpen kunnen vanaf 2 augustus 2022 gebruikmaken van het betaald ouderschapsverlof. Bij hen wordt vanwege het ontbreken van gegevens in de polisadministratie uitgegaan van het minimumloon.

Betaald ouderschapsverlof in aangifte loonheffingen

Tijdens het aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof ontvangt uw werknemer een uitkering van het UWV.
De uitkering moet u verwerken in de aangifte loonheffingen. Op Forum Salaris, een onlineforum van de Belastingdienst, wordt in een handreiking uitgelegd hoe u dat moet doen. Daarnaast wordt uitgelegd hoe u een aanvulling op de uitkering verwerkt.

Witte tabel toepassen

Alle uitkeringen die onder de WAZO vallen en die u aan uw werknemer betaalt, moeten op dezelfde manier in de aangifte loonheffingen verwerkt worden. Zo past u de witte tabel toe. Zolang de werknemer bij u in dienst is, is de uitkering namelijk loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Voor de uitkering geldt altijd de lage premie voor de Werkloosheidswet (WW) en de hoge premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof).

Rendus Accountants & Belastingadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

Vanaf 1 januari 2025 loon en uitkering in aparte inkomstenverhouding
U mag de uitkering in de aangifte loonheffingen nu nog verwerken in dezelfde inkomstenverhouding (IKV) als het normale loon. Vanaf 1 januari 2025 moet u de werkgeversbetaling verwerken in een aparte inkomstenverhouding. Hoe u dit moet doen, staat ook in de handreiking uitgelegd.

Let op!
Om de handreiking van de Belastingdienst op het Forum Salaris te kunnen inzien, heeft u een account nodig.

6.5 Wet DBA

Op 16 december 2022 is een voortgangsbrief gepubliceerd over het werken met en als zelfstandige. De jarenlange groei van het aantal zelfstandigen zorgt voor positieve effecten, maar heeft ook nadelen. Zelfstandig ondernemers moeten de vrijheid en ruimte houden om te ondernemen binnen de regels die daarvoor gelden. Om de balans te herstellen en het werken met en als zelfstandige toekomstbestendiger te maken, is een aantal maatregelen aangekondigd.

1. Het creëren van een gelijker speelveld voor contractvormen van werknemers en zelfstandigen.
   In 2023 is de financiële prikkel verkleind door de versnelde afbouw van de zelfstandigenaftrek en uitfasering van de fiscale oudedagsreserve.

2. Het verduidelijken van de regels over wanneer als werknemer gewerkt wordt en wanneer als zelfstandige gewerkt kan worden.
   Bij de beoordeling van het gezag is nu sprake van een materiële toets waarbij beoordeeld wordt in hoeverre toezicht kan worden uitgeoefend en instructies kunnen worden gegeven. Dit criterium zal wettelijk nader worden ingevuld, waarbij ook van belang is of de werkzaamheden organisatorisch zijn ingebed in de onderneming van de opdrachtgever en of sprake is van zelfstandig ondernemerschap. Deze elementen worden de komende tijd verder ingevuld.

3. Het versterken en verbeteren van de handhaving en – in voorbereiding – op afschaffen van het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025.
   Om bovenstaande te realiseren, gaat de Belastingdienst actief samenwerken met belanghebbenden om er zoveel mogelijk voor te zorgen dat de markt weet welke regels gelden en daarmee kan werken.

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

6.6 Wetsvoorstel bedrijfsarts leidend bij RIV-toets

Het wetsvoorstel beoogt dat het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer voortaan leidend zal zijn bij de RIV-toets, ook wel poortwachtertoets genoemd, door het UWV.

De verzekeringsarts zal dit advies van de bedrijfsarts voortaan niet meer beoordelen. Zijn rol verandert dus ook. Dit zal voor meer zekerheid bij werkgevers moeten gaan leiden. De maatregel heeft als gevolg dat de RIV-toets slechts zal berusten op een arbeidsdeskundige beoordeling van het re-integratieverslag. De arbeidsdeskundige van het UWV beoordeelt of werkgever en werknemer aan de re-integratieverplichtingen hebben voldaan en voldoende inspanningen hebben gepleegd die passen bij het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer.

Let op!
Het wetsvoorstel zal in het eerste kwartaal van 2023 behandeld worden. De beoogde invoering zal niet eerder dan per 1 juli 2023 kunnen plaatsvinden.

De mogelijkheid voor werkgevers en werknemers om tijdens de 104 wekenperiode een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV blijft bestaan, evenals de mogelijkheid voor de werknemer om een second opinion aan te vragen op kosten van de werkgever bij een andere, door de werkgever gecontracteerde bedrijfsarts. Een loonsanctie van het UWV opgelegd krijgen is nog steeds mogelijk. Echter zal dit niet meer gebaseerd zijn op basis van een medisch verschil van inzicht tussen de verzekeringsarts en de bedrijfsarts, een verandering waar veel werkgevers erg content mee zullen zijn.

6.7 Afwijkende regeling AOW'ers bijgesteld

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (in werking sinds 1 januari 2016) regelt een lichter arbeidsrechtelijk regime voor werkende AOW'ers. Het vorige kabinet heeft aangekondigd dat er een evaluatie van de wet zal plaatsvinden, waarna de loondoorbetaling bij ziekte voor AOW'ers van dertien weken mogelijk wordt verkort naar zes weken.

De wet is nu geëvalueerd; uit onderzoek blijkt geen aantoonbare verdringing op de arbeidsmarkt. Op grond hiervan heeft het vorige kabinet aangekondigd het overgangsrecht te beëindigen. De verwachting is dat dit niet eerder dan per 1 januari 2023 zijn beslag kan krijgen. Tot op heden is hierover echter nog geen uitsluitsel.

Rendus Accountants & Belastingadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

Door het vervallen van het overgangsrecht wordt de periode van dertien weken verkort naar zes weken voor:

- de loondoorbetaling bij ziekte;
- het opzegverbod bij ziekte;
- de re-integratieplicht bij ontslag bij ziekte.

6.8 STAP-budget

Per 1 maart 2022 is het STAP-budget, dat staat voor STimulering ArbeidsmarktPositie, ingevoerd. Met het STAP-budget wordt iedereen tussen de 18 jaar en de AOW-gerechtigde leeftijd, met een band met de Nederlandse arbeidsmarkt, in staat gesteld om scholing in te zetten voor de eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. De ontwikkeling van een publiek leer- en ontwikkelbudget biedt mogelijkheden om een toekomstbestendige regeling neer te zetten, waarmee kan worden ingespeeld op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het STAP-budget maakt deel uit van de LLO-maatregelen (Leven Lang Ontwikkelen) van de overheid. De uitvoering van de regeling komt in handen van het UWV, dat hiervoor een digitale portal ontwikkelt.
Iemand die aanspraak wil maken op het STAP-budget kan dit alleen doen als andere mogelijkheden om de gewenste scholing te financieren niet aanwezig zijn. Het UWV kijkt hiervoor naar de criteria die bestaande opleidingen hanteren om subsidie te krijgen op soorten onderwijs. Veel jongeren onder de leeftijd van 30 jaar zullen vaak nog gebruik kunnen maken van studiefinanciering en daarom geen aanspraak kunnen maken op het STAP-budget.

Het STAP-budget kan door het individu worden aangevraagd voor het financieren van een scholingsactiviteit die hij of zij wil volgen. Het budget bedraagt maximaal € 1.000 per jaar. Er mag maar één aanvraag per jaar worden gedaan. De aanvraagperiode voor 2023 start op dinsdag 28 februari 2023.

De scholingsactiviteiten die voor subsidiëring in aanmerking komen, worden opgenomen in een scholingsregister. De Dienst Uitvoering Onderwijs, beter bekend onder de naam ‘DUO’, treedt als uitvoerder en technisch beheerder van het scholingsregister op. Er wordt uitgekeerd aan de opleider nadat betrokkene een STAP-aanmeldbewijs kan laten zien.

Gebleken is dat niet-arbeidsmarktgerichte opleidingen toch in het scholingsregister STAP kwamen. Daarnaast zijn er opleiders die zich met hun werkwijze en aanbod niet aan de subsidievoorwaarden houden. Om die reden gaan de keurmerken die opleiders toelaten (NRTO en CEDEO) straks strenger controleren of opleidingen van deze opleiders wel voldoen

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

aan de eisen van STAP. In overleg met betrokken keurmerken die hun verantwoordelijkheid hierin nemen, wordt hier nadere invulling aan gegeven.

6.9 Schriftelijke aanzegging dwingend vereiste

De Hoge Raad heeft geoordeeld dat een werkgever een aanzegvergoeding verschuldigd is als hij niet schríftelijk heeft aangezegd, zelfs als vaststaat dat hij wel móndeling heeft aangezegd.

De Hoge Raad heeft overwogen dat de regeling van de aanzegplicht van dwingend recht is. Die bepaling beoogt de positie van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zodanig te versterken dat hij door middel van een schriftelijke aanzegging tijdig duidelijkheid verkrijgt over het al dan niet voortzetten van zijn arbeidsovereenkomst. Daarbij heeft de wetgever er bewust voor gekozen dat de werkgever die de plicht tot schriftelijke aanzegging niet naleeft, de aanzegvergoeding verschuldigd is. Uit een en ander valt af te leiden dat de aanzegvergoeding mede het karakter heeft van prikkel tot naleving van de plicht tot schriftelijke aanzegging. Met dat karakter strookt het om aan te nemen dat de aanzegvergoeding steeds verschuldigd is bij niet-inachtneming van de schriftelijkheidseis: “ook indien voor de werknemer langs andere weg duidelijk was dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet of de werknemer geen nadeel heeft geleden door het niet naleven van de schriftelijkheidseis.”

6.10 Eenzijdig wijzigen arbeidsvoorwaarden

In een arbeidsovereenkomst kan een zogeheten eenzijdig wijzigingsbeding worden opgenomen. Dit houdt in dat de werkgever expliciet schriftelijk bepaalt dat hij zich de bevoegdheid voorbehoudt de arbeidsovereenkomst eenzijdig aan te passen als hij daarvoor een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken. Er dient dan dus een belangenafweging plaats te vinden.

Ontbreken eenzijdig wijzigingsbeding

Heeft u als werkgever geen eenzijdig wijzigingsbeding schriftelijk afgesproken met de werknemer, dan moet u – om een wijziging af te dwingen – terugvallen op de algemene norm van het goed werkgever- en werknemerschap. De Hoge Raad, ons hoogste rechtscollege, heeft geoordeeld in het Stoof/Mammoet-arrest dat die norm de werknemer ertoe kan verplichten een wijziging te accepteren als:

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

1. sprake is van gewijzigde omstandigheden; en
2. de werkgever een redelijk wijzigingsvoorstel doet; en
3. de werknemer dat voorstel redelijkerwijs niet kan weigeren.

Er werd wel van uitgegaan dat het eenzijdig wijzigingsbeding specifiek bedoeld was voor collectieve wijzigingen en de norm van het goed werkgever- en werknemerschap meer voor individuele wijzigingen. Recentelijk heeft de Hoge Raad hierover uitsluitsel gegeven en bepaald dat de criteria uit het Stoof/Mammoet-arrest ook kunnen worden ingeroepen om collectieve wijzigingen af te dwingen. Ook als u verzuimd heeft een eenzijdig wijzigingsbeding overeen te komen, kunt u hier dus een beroep op doen.

Verder heeft de Hoge Raad bepaald dat niet geldt dat een werknemer een wijzigingsvoorstel van de werkgever alleen mag weigeren indien het voorstel naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, maar dat hiervoor ook de lichtere toetsnorm geldt. De norm van de onaanvaardbaarheid is te streng. Het gaat om de vraag of de werknemer het door de werkgever gedane voorstel redelijkerwijs mag weigeren.

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

7 Corona-actualiteiten

7.1 Uitstel van betaling

Door het coronavirus hebben veel ondernemers hun loonheffingen, btw en/of bijdragen voor het bedrijfspensioenfonds op de uiterste betaaldatum van het inmiddels verstreken tijdvak niet betaald en hebben zij hiervoor bijzonder uitstel van betaling gekregen.

Alle belastingen waarvan de uiterste betaaldatum op of na 1 april 2022 ligt, moeten weer tijdig worden voldaan. Het is van belang om vanaf 1 april 2022 tijdig aangifte te doen en de belasting te betalen. Wordt hieraan voldaan, dan bestaat er recht op een ruimhartige betalingsregeling.

Voor de opgebouwde schulden geldt eveneens een (ruimhartige) betalingsregeling. Deze moeten **vanaf 1 oktober 2022** in vijf jaar tijd (tot 1 oktober 2027) worden terugbetaald. Het is wel van belang dat de ondernemers tijdig aangifte blijven doen en tijdig de belasting betalen voor lopende tijdvakken.

Versoepeling betalingsregeling coronaschuld digitaal aan te vragen
Ondernemers die problemen hebben met het terugbetalen van hun belastingschulden die tijdens de coronacrisis zijn opgebouwd, kunnen onder voorwaarden verzoeken om een versoepeling van de afbetalingsregeling. Deze verzoeken kunnen vanaf november 2022 digitaal worden ingediend.

De mogelijkheden voor uitstel van de afbetalingsregeling waar u uit kunt kiezen, zijn:

- een betaalpauze van maximaal zes maanden; of
- de mogelijkheid om de schuld per kwartaal in plaats van per maand af te lossen; of
- een verlenging van de betalingsregeling van vijf naar zeven jaar.

7.2 Invorderingsrente

De invorderingsrente was vanwege corona tijdelijk verlaagd naar 0,01%. Dit lage percentage wordt in etappes verhoogd. Op 1 januari 2023 is het percentage 3% en op 1 januari 2024 komt dit weer uit op 4%.
Ter voorkoming van invorderingsrente mogen ondernemingen hun belastingschuld natuurlijk ook altijd (deels) eerder afbetalen.

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven.
Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.

7.3 G-rekening

Doet een werkgever zaken met een uitzendbureau of onderaannemer, dan is het veelal gebruikelijk een deel van de betaling op de g-rekening te storten. Een werkgever is hierdoor gevrijwaard voor niet door het uitzendbureau of aannemer betaalde heffingen. Voor het uitzendbureau en de aannemer is deze betaling meestal minder prettig, omdat zij moeilijker aan hun geld kunnen komen.

Advies is deze betalingen op de g-rekening te blijven storten. Als het bedrijf waar de werkgever mee werkt zijn loonheffingen niet meer kan betalen, blijft het risico beperkt. Bovendien gelden versoepelde regelingen voor opname van gelden van de g-rekening, zodat het nadeel van het uitzendbureau of de aannemer beperkt blijft. Deze versoepelde g-rekeningregeling hangt samen met het bijzonder uitstel van betaling vanwege de coronacrisis. Het geldt daarom alleen voor bedragen waarvoor bijzonder uitstel van betaling is verleend. De versoepeling geldt tot het einde van het bijzonder uitstel, inclusief de betalingsregeling, dus uiterlijk tot 1 oktober 2027.

7.4 NOW

U kon wellicht door de coronacrisis de loonsubsidie NOW aanvragen. Deze regeling is volledig gestopt. U kunt dus geen NOW meer aanvragen.

Heeft u NOW in één of meer periodes vanaf oktober 2020 aangevraagd? Dan moet nog wel de definitieve subsidie worden vastgesteld. Let op dat u dit tijdig doet.

Heeft u NOW 3e periode (oktober-december 2020), 4e periode (januari-maart 2021), 5e periode (april-juni 2021) en/of 6e periode (juli-september 2021) aangevraagd? Voor al deze periodes is het aanvraagloket voor de definitieve berekening open tot en met 22 februari 2023.

Heeft u NOW 7e periode (november-december 2021) en/of 8e periode (januari-maart 2022) aangevraagd? Dan is het aanvraagloket voor de definitieve berekening open tot en met 2 juni 2023.

Disclaimer
Hoewel bij de samenstelling van deze nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de nieuwsbrief, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.

Verschijningsdatum versie 2023: 12 januari 2023

Rendus Accountants & Belastingsadviseurs bv
Eindhovenseweg 94, 5552 AD Valkenswaard | +31 (0)40 - 200 51 01 | salaris@rendus.nl
www.rendus.nl | NL80 RABO 017 29 29 148 | KvK Eindhoven 17118635

Op onze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Eindhoven. Op verzoek wordt hiervan een exemplaar toegezonden.