

Actualiteiten werkgeverszaken

RB Studiekring Gelderland Overijssel
Roelof van Marrum



REGISTER ■
BELASTING ■
ADVISEURS ■

1

Programma

Wijzigingen 2023 en verder

- fiscaal, SV, pensioen en arbeidsrecht

Actualiteiten

- verlofregelingen in de loonaangifte
- eindejaarstips / optimaal belonen / DGA

2

2

Nettolonen 2023 versus 2022 (zonder bter)

Loon	2023	Vershil	%
1.000	992,08	43,58	4,595%
2.000	1.897,17	82,84	4,566%
3.000	2.498,33	88,25	3,662%
4.000	3.016,75	90,75	3,102%
5.000	3.519,67	84,84	2,470%
6.000	4.024,83	92,66	2,356%
7.000	4.471,00	91,92	2,099%
8.000	4.911,42	85,34	1,768%
9.000	5.349,33	78,75	1,494%
10.000	5.815,05	46,11	0,799%

3

Kengetallen

• Belastingtarieven

- basistarief 36,93% (37,07%)
- toptarief 49,50% (49,5%) vanaf € 73.031 (€ 69.398)

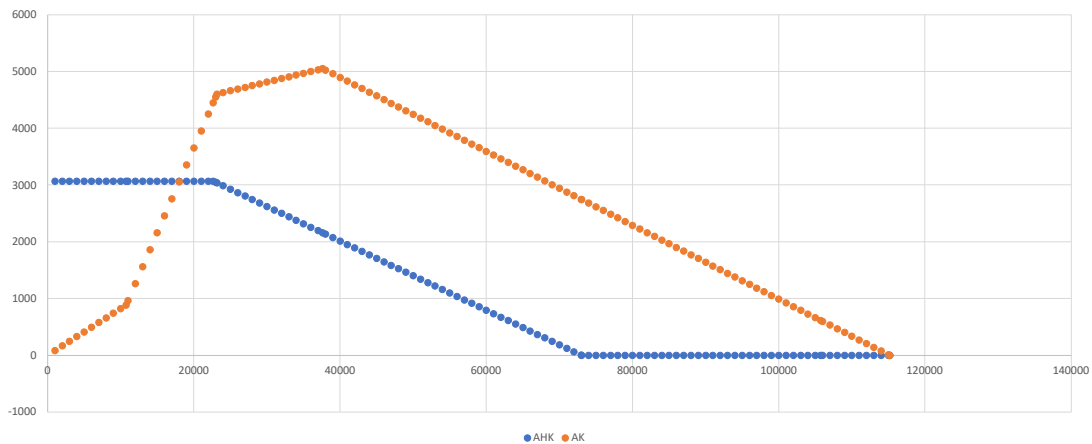
• Heffingskortingen

- algemene heffingskorting € 3.070 (€ 2.888)
 - afbouw 6,095% vanaf € 22.660
- arbeidskorting € 5.052 (€ 4.260)
 - opbouw1 8,231% tot € 884 tot € 10.740
 - opbouw2 29,861% tot € 4.605 tot € 23.201
 - opbouw3 3,085% tot € 5.052 tot € 37.691
 - afbouw 6,51% tot € 0 vanaf € 37.691 tot € 115.295

4

4

Heffingskortingen 2023



5

5

Uitwerking afbouw algemene heffingskorting (2025)

- Inkomen box 1: € 40.000
- Inkomen box 3: € 15.000
- Heffingskorting (box 1)
 - $€ 3.070 - (€ 40.000 - € 22.660) * 6,095\% = € 2.013$
- Heffingskorting (box 1 en 3)
 - $€ 3.070 - (€ 55.000 - € 22.660) * 6,095\% = € 1.099$
- Verschil € 914
 - verrekenen via IB

6

6

Bijzonder tarief 2023

Jaarloon	Zonder lhk	Met lhk	verrek. ahk	verrek. ak	Tarief
0	36,93%	36,93%	0%		0,00%
€ 10.740	36,93%	36,93%	0%	- 29,86%	7,07%
€ 22.660	36,93%	36,93%	+ 6,095%	- 29,86 %	13,17%
€ 23.201	36,93%	36,93%	+ 6,095%	- 3,085 %	39,95%
€ 37.691	36,93%	36,93%	+ 6,095%	+ 6,51%	49,54%
€ 73.031	49,50%	49,50%	0%	+ 6,51%	56,01%
€ 115.295	49,50%	49,50%	0%		49,50%

7

7

Fiscale kengetallen 2023

- Kengetallen

- reiskostenvergoeding naar € 0,21 p/km.
 - € 0,22! p/km. (1/1/24)
- thuiswerkvergoeding naar € 2,15 per dag

- Verruiming vrije ruimte

- 3% (eerder 1,92%) over € 400.000 daarna 1,18%
 - maximaal € 5.200 extra
 - concernregeling meer/minder aantrekkelijk?

8

8

Fiscale wijzigingen 2023

- Anoniementarief
 - terugwerkende kracht corrigeren
- Doelmatigheidsmarge DGA naar 100%
 - vervallen uitzondering gebruikelijkloonregeling voor innovatieve start-ups
- Renseigneringsverplichting
- Beperking 30% regeling expats (tot inkomen Balkenendenorm) in 2024*
- Auto van de zaak*
- Wetsvoorstel aanpassing fiscale regeling aandelenoptierechten*
 - mogelijk uitstel tot 1 juli 2023

9

9

Checklist vooroverleg gebruikelijk loon

- Algemene informatie
 - NAW-gegevens, incl. RSIN/BSN
 - omschrijving situatie, overige relevante feiten en fiscale gevolgen toekomstig handelen
 - eigen standpunt
- Informatie over gebruikelijk loon
 - gedetailleerde beschrijving werkzaamheden
 - lonen van werknemers met vergelijkbare dienstbetrekkingen
 - hoogste loon werknemer werkzaam in werkmaatschappij
 - argumenten waarom geen of lager loon van toepassing
- Niet in behandeling
 - algemene of anonieme verzoeken
 - verzoeken op basis van fictieve feiten

10

10

Renseigneringsverplichting (uitbetaling aan derden)

- Verschillen (niet-) inhoudingsplichtige uitbetaler
 - wel/niet vermelden BSN
 - automatisch aangeven of 'op uitnodiging'
- Aangeven via gebruikersportaal Belastingdienst of Digipoort
- Extra gegevens doorgeven
 - datum van uitbetaling
 - geboortedatum ontvanger
- www.belasting.nl/ubd

11

11

30% regeling

- Per kalenderjaar keuze maken om
 - toepassing 30%-regeling of
 - vergoeding op basis van werkelijke kosten
- Keuze moet blijken uit 1^e loonbetaling van het kalenderjaar
 - uitzondering voor de 1^e 4 maanden van tewerkstelling
- 2024: Toepassing beperken tot WNT-norm (2023: € 223.000)

12

12

Auto van de zaak

- **Bijstelling 2023 blijft 16% (22% - korting 6%)**
 - korting 6% verandert niet bij 0 gram CO₂-uitstoot, dus bijstelling blijft 16%
 - maximaal over € 30.000 (€ 2022: € 35.000)
 - ook na 60 maanden korting bij 0 gram CO₂-uitstoot
 - auto voor 1/1/17 op naam gesteld, betekent in 2023 19% (25%-6%) bijstelling over (max.) € 30.000 en 25% over het (eventueel) resterend deel
 - auto na 1/1/17 op naam gesteld, betekent in 2023 16% (22%-6%) bijstelling over (max.) € 30.000 en 22% over het (eventueel) resterend deel
 - geen korting in geval van CO₂-uitstoot, dus 25% of 22%
- **Geen korting meer voor auto's die na 2026 op naam zijn gesteld**

13

13

Auto van de zaak

Bijstelling	2022	2023	2024	2025	2026
Standaard	22%	22%	22%	22%	22%
Volledig elektrisch	16%	16%	16%	17%	22%
Max. van cataloguswaarde (geldt niet voor auto's op waterstof/zonnepanelen)	35.000	30.000	30.000	30.000	n.v.t.

14

14

Aandelenoptieregeling

- Heffingsmoment aandelenoptieregeling verleggen
- Aandelenoptierecht is loon
 - inhoudingsplicht op moment dat opties worden omgezet in aandelen
 - voldoende geld in kas?
- Verleggen moment inhoudingsplicht
 - van moment uitoefening recht naar moment verhandeling
 - opheffing contractbeperking om te verkopen of van eigenaar te wisselen (directe belasting) of beursgang
 - uitstel maximaal 5 jaar
- Keuzerecht vanaf 1 januari 2023

15

15



Voorbeeld

- Jaar 0: Verkrijgen aandelenoptierecht
 - aandelenoptierecht van € 20.000
 - na omzetting 1^e 3 jaar niet verkopen
- Jaar 2: Uitoefenen aandelenoptierecht
 - aandelenoptierecht wordt uitgeoefend
 - waarde aandelen € 35.000
- Jaar 5: Aandelen worden verhandelbaar
 - aandelen overdragen of verkopen
 - waarde aandelen € 60.000
- Tot en met 2022:
 - jaar 2 belasting betalen over € 15.000
- Vanaf 2023 keuze:
 - jaar 2 belasting betalen over € 15.000 of jaar 5 belasting betalen over € 40.000

16

16

Overige wijzigingen 2023

- Premies 2023
- Extra verhoging minimumloon
- Afschaffing (jeugd-)LIV en wijzigingen LKV
- Wetsvoorstel 'Werken waar je wilt'
- Wet toekomst pensioen

17

17

Premies

	2022	2023
AwFpremie (hoog / laag)	7,70% / 2,70%	7,64% / 2,64%
AoF-premie (laag / hoog)	5,49% / 7,05%	5,82% / 7,11%
Uniforme opslag kinderopvang	0,5%	0,5%
Grensbedrag kleine grote werkgever	€ 35.900 / € 882.500	€ 36.200 / € 905.000
Whk. diff. Rekenpremie	1,52% (0,84% / 0,68%)	1,53% (0,87% / 0,66%)
Ufo-premie	0,68%	0,68%
PAWW-premie*	0,2%	0,15%
ZvW (hoog / laag)	6,75% / 5,50%	6,68% / 5,43%
Maximum premie-/bijdrageloon	€ 59.706	€ 66.956
Normering topinkomens	€ 216.000	€ 223.000
Gebruikelijk loon	€ 48.000	€ 51.000
Maximum pensioengevend loon	€ 114.866	€ 128.810
RVU-drempelvrijstelling per maand	€ 1.874	€ 2.037

18

18



Maximum premieloon

- Loon werknemer > € 66.956 (premies 20%)
 - 2022: € 11.941 (€ 59.706 * 20%)
 - 2023: € 13.391 (€ 66.956 * 20%)
- Extra loonkosten: € 1.450

19

19

Ontwikkelingen minimumloon

- Sinds 1 juli 2022 bedraagt minimumloon € 1.756,20 per maand
 - netto: € 1.639,67 (zonder bter)
 - per uur: € 10,14 (40 uur) en € 11,26 (36 uur)
- Vanaf 1 januari 2023 wordt het minimumloon extra verhoogd met 10,15% (€ 1.934,40)
 - nettoloon ca. € 1.858 per maand
 - uurloon: € 11,16 (40 uur), € 11,75 (38 uur) en € 12,40 (36 uur)
- Vanaf 1 januari 2024 wordt het minimum-uurloon ingevoerd o.b.v. 36-urige werkweek (+11% bij 40-urige werkweek)
 - bij een 40-urige werkweek (zonder verdere indexatie) tenminste € 2.149,33
 - wetsvoorstel momenteel in behandeling Eerste Kamer
- Europese resolutie
 - € 14 per uur? => € 2.426,67 per maand bij 40-urige werkweek (+ 38%)

20

20

Gevolgen minimumloon (bruto-netto)

	2023	2022 (1 juli)	2022
Brutoloon	1.934,40	1.756,25	1.725,00
Loonheffing	75,92	116,58	113,91
Nettoloon	1858,48	1.639,67	1.611,09

21

Wet tegemoetkoming loondomein

- LIV wordt met terugwerkende kracht (2022) verhoogd naar € 0,78 per uur (was € 0,49); maximaal € 1.520 per jaar (was € 960)
 - beoogde verhoging 2023 gaat niet door
 - in 2024 wordt absolute bovengrens verlaagd naar mogelijk 104% (was 125%) van het minimumuurloon
- Liv wordt in 2025 afgeschaft
 - jeugd-LIV wordt in 2024 afgeschaft

22

22

Werken waar je wilt

- Art. 2 lid 5 van wet flexibel werken komt te luiden:
- De werkgever willigt het verzoek van de werknemer in:
 - a. in geval het betreft een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur of de werktijd, voor zover het betreft tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten; en
 - b. in geval het betreft een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats, indien hij, gelet op alle omstandigheden van het geval, oordeelt dat zijn belangen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid daarvoor moeten wijken en de gewenste arbeidsplaats het, binnen het grondgebied van de Europese Unie gelegen, woonadres van de werknemer is of een voor de arbeid passende arbeidsplaats van waaruit gebruikelijk ten behoeve van de werkgever werkzaamheden worden verricht.

23

23

Nog meer wijzigingen 2023

- AOW-leeftijd: 66 jaar en 10 maanden
 - AOW-leeftijd stijgt in 2024 naar 67 jaar en blijft dat vervolgens t/m 2027
 - 2028: 67 jaar en 3 maanden
 - loondoorbetaling zieke AOW-er maximaal 6 weken (1/7/23)
- Compensatie transitievergoeding zieke werkgever niet voor 2024
- Wet normerende regeling werkgebonden personenmobiliteit*
 - CO2-uitstoot werknemers registreren (voor bedrijven met 100+ werknemers)
 - uitgesteld naar 1 juli 2023

24

24

Wet normerende regeling werkgebonden personenmobiliteit

- Doelen n.a.v. Klimaatakkoord (arrest Urgenda)
 - 2030: reductie 1mton
 - 2050: geen CO2-uitstoot
- Rapportage per concern indienen bij RVO
 - aparte registratie van jaarkilometers woon/werk (enquetevorm) en zakelijk (eigen wagenpark en lease), type vervoer en brandstof
 - handreiking 'hoe kom ik aan mijn data'
- 1^e fase 2023-2026 geldt een collectieve doelstelling, mogelijk daarna individuele doelstelling per bedrijf

25

25

Wet toekomst pensioen

- Invoering uiterlijk 1 januari 2027
 - streefdatum ingangsdatum wetsvoorstel uitgesteld tot 1 juli 2023
- (betaalde) Premie wordt uitgangspunt
 - solidaire of flexibele premie-overeenkomst
- (te betalen) Pensioenpremies leeftijdsonafhankelijk
 - opbouw wel afhankelijk van leeftijd
- Omzetten (invaren) oude pensioenregeling in nieuwe pensioenregeling, tenzij onevenredige effecten voor deelnemers en pensioengerechtigden
 - transitieplan, keuze regeling, compensatieregeling
- Nabestaanden pensioen voortaan standaard op risicobasis
 - maximaal 50% van het pensioengevend salaris
- Aanvalsplan witte vlek

26

26

Planning pensioenakkoord

- 1-7-23: pensioenakkoord is vertaald in wetgeving, start overstapperiode naar een nieuw pensioenstelsel
- 1-1-25: uiterste datum instemming sociale partners bij uitvoering van een regeling door een pensioenfonds
- 1-10-26: uiterste datum van instemming sociale partners bij uitvoering van een regeling door een verzekeraar of een PPI
- 1-1-27: uiterste datum voor overstap naar het nieuwe pensioenstelsel
- 1-1-37: einde compensatieperiode

De uiterste transitiedatum is 1 januari 2027.

27

27

Aanvalsplan witte vlek

- Doel: reductie van werknemers zonder pensioen met 450.000
- 'geen pensioenopbouw' op de loonstrook
- Dringend advies aan sectoren zonder pensioenregeling
- Basispensioenregeling voor kleine / startende werkgevers
- Vrijwillige toetreding niet gebonden werkgevers vereenvoudigen
- Drempelperiode i.p.v. wachtperiode
- Toetredingsleeftijd naar 18 jaar

28

28

Aan de slag met de wet toekomst pensioen

- Werkgevers moeten samen met pensioenuitvoerder een transitieplan opstellen, waarin opgenomen:
 - premieniveau, contractkeuze, invaren en compensatieregeling
- Transitieplan moet voorgelegd worden aan de OR (instemmingsrecht)
 - bij BPF vaak niet aan de orde
- Werknemers moeten een persoonlijk overzicht ontvangen dat inzicht geeft in het pensioen voor en na de overstap
 - werknemers hebben instemmingsrecht

29

29

Hoofdlijnennotitie arbeidsmarkt

- Het aangaan van duurzame arbeidsrelaties stimuleren binnen wendbare ondernemingen en het beter reguleren van tijdelijke contracten en driehoeksrelaties
- Een gelijk speelveld tussen werknemer en zelfstandige, meer duidelijke en opeisbare regels in handhaving
- Aanpassingen in de arbeidsongeschiktheidswetgeving (WIA)
 - verlaging grens arbeidsongeschiktheid van 35% naar 15%

30

30

Duurzame arbeidsrelaties stimuleren

- Onbepaalde tijd contracten wordt de basis
 - tijdelijke contracten (3 keer / 36 maanden) zonder tussenpoos (ketenbepaling)
- Oproepcontracten worden afgeschaft en vervangen door basiscontracten (per kwartaal)
 - uitzondering voor seizoensarbeid
- Uitzendcontracten / ter beschikking stellen van arbeidskrachten
 - onzekere fases verkorten, onderbrekingstermijn vervallen
 - gelijke arbeidsvoorwaarden
 - Cao 2023: transitievergoeding 12 maanden claimen (wettelijk 3 maanden)
 - certificering uitzendbureaus
- Van-werk-naar-werk bij beëindigen arbeidsovereenkomst
 - gevolgen voor transitievergoeding, restitutie flex-opslag WW-premie en hogere WW-uitkering
- Loondoorbetaling bij ziekte en re-integratieverplichtingen
 - (kleine) werkgevers niet langer verantwoordelijk voor 2^e spoor

31

31

Totaal schema verlofsoorten geboorte

Verlofsoort	Wie	Weken	Op te nemen	Betalingsniveau
Zwangerschapsverlof	Moeder	4-6 weken* (bij twee- of meerling 8-10 weken)	Vanaf 6 weken voor de dag na de uitgerekende datum, minimaal 4 weken voor de dag na de uitgerekende datum* (bij een twee- of meerling vanaf 10 weken voor de dag na de uitgerekende datum, minimaal 8 weken)	Uitkering ter hoogte van 100% loon**
Bevallingsverlof	Moeder	10-12 weken* (bij ziekenhuisopname kind tot 10 weken extra)	Minimaal 6 weken aansluitend op bevalling, daarna 4-6 weken flexibel binnen 30 weken na afloop van de eerste 6 weken* (bij langdurige ziekenhuisopname van het kind kan recht zijn op extra bevallingsverlof, ook wel <i>couveuseverlof</i> genoemd)	Uitkering ter hoogte van 100% loon**
Calamiteitenverlof	Partner	N.v.t.	Op de dag van de bevalling	Loon 100% doorbetaald
Geboorteverlof	Partner	6 weken	1 week flexibel binnen 4 weken na geboorte, daarna 5 weken flexibel binnen 6 maanden na geboorte	Loon 100% doorbetaald in eerste week, uitkering ter hoogte van 70% loon** in 5 aanvullende weken
Adoptie- en pleegzorgverlof	Ouder/verzorger	6 weken	Flexibel vanaf 6 weken voor komst kind en tot 22 weken na komst kind	Uitkering ter hoogte van 100% loon**
Ouderschapsverlof	Ouder/verzorger	26 weken per kind	26 weken flexibel op te nemen binnen 8 jaar na geboorte, 9 van de 26 weken zijn betaald als ze binnen 1 jaar na geboorte worden opgenomen	Uitkering ter hoogte van 70% loon** gedurende 9 weken, overige weken onbetaald

32

32

Overzicht verlof bij en na geboorte

Vrouw

- Zwangerschap/bevallingsverlof (16 wk.)
- Aangifte BS Stand (werkelijke tijd)
- Betaald Ouderschapsverlof (9 wk.)
- Onbetaald ouderschapsverlof (17 wk.)
- Totaal: 42 weken

Partner

- Aanwezigheid geboorte (werkelijke tijd)
- Aangifte BS (werkelijke tijd)
- Geboorteverlof (1 week)
- Aanvullend geboorteverlof (5 wk.)
- Betaald Ouderschapsverlof (9 wk.)
- Onbetaald ouderschapsverlof (17 wk.)
- Totaal: 32 weken

33

33

Voorbeeld uitwerking ouderschapsverlof

- Werknemer werkt 40 uur per week
 - werknemer heeft recht op 1.040 uur ouderschapsverlof (26 * 40)
- Na geboorte neemt werknemer 1 week geboorteverlof op en daarna 1 dag per week aanvullend geboorteverlof en daarna 1 dag per week ouderschapsverlof
- Week 1: geboorteverlof (5 dagen)
- Week 2 t/m 26: aanvullend geboorteverlof (25 weken)
- Week 27 t/m 52: (doorbetaald) ouderschapsverlof (26 weken)
 - werknemer laat op deze manier 19 dagen betaald ouderschapsverlof liggen
- Week 53 t/m 156: (onbetaald) ouderschapsverlof (104 weken)

34

34

(doorbetaald) Ouderschapsverlof

- Recht op ouderschapsverlof tot 8^e verjaardag kind
 - 26 maal 'normale arbeidsduur per week'
 - werkgever heeft geen verplichting het loon door te betalen
- UWV betaalt maximaal 9 weken een uitkering van 70% van het (max.) dagloon (€ 256,54), mits opname ouderschapsverlof voor kind 1 jaar wordt
 - uitkering achteraf en uitkering maximaal € 897,89 p/wk. (70% * € 256,54 * 5 dagen)
- Werkgever vraagt namens werknemer aan en bepaalt of de uitkering rechtstreeks of via werkgever wordt uitbetaald
 - aanvraag is tevens 1^e betaalverzoek en kan pas worden ingediend, nadat tenminste één volle week ouderschapsverlof is opgenomen
 - 2^e voorschot na periode van minimaal weer een volle week ouderschapsverlof
- DGA kan ook uitkering (70% minimumloon, totaal ca. € 4.000) aanvragen
 - aandachtspunten administratie en verloning

35

35

Aandachtspunten UWV-werkgeversbetaling

- Bij onbetaald verlof (geboorteverlof en ouderschapsverlof) geen recht op loondoorbetaling
 - UWV-werkgeversbetaling wordt dus verloond (en niet 70% van het loon)
 - naast 70% van het dagloon ontvangt werkgever een toeslag ter dekking van de werkgeverslasten, welke op juiste wijze in loonaangifte meegenomen moeten worden
 - lage Awf-premie en hoge Aof-premie
 - gedurende betaald verlofperiode wel opbouw (wettelijke) vakantiedagen
 - gedurende (on)betaald verlof geen pensioenopbouw, tenzij
- Bij loondoorbetalingsverplichting wordt werkgever gecompenseerd
 - No-riskpolis, ZW-uitkering, zwangerschaps- en bevallingsverlof

36

36

Optimaal belonen

- Tariefvoordeel
- Optimaal benutten vrije ruimte
- Cafetariaregeling
 - leasefiets
- Studietoelage kind werknemer
- DGA

37

37

Tariefvoordeel (bij modaal inkomen)

- Een modaal verdienende medewerker houdt van € 1.000 bonus ongeveer € 510 euro over, vanwege het **bijzonder tarief van 48,94%***
 - deze bonus kost werkgever ongeveer € 1.200, (aannee 20% wg.lasten)
 - werkgever draagt dus € 690 af aan Belastingdienst (€ 490 lh en 200 premies)
 - belastingdruk dus 135% (690/510)
- Wanneer een werkgever € 510 netto ten laste van de vrije ruimte brengt, betaalt de werkgever hierover maximaal € 408 aan de Belastingdienst
 - zolang vrije ruimte niet wordt overschreden, is er geen eindheffing verschuldigd, besparing Belastingdienst € 690
 - besparing Belastingdienst minimaal € 282

38

38

Bijzonder tarief 2022

Jaarloon	Zonder lhk	Met Lhk	verrek. ahk	verrek. ak	Tarief
0	37,07%	0,00%	0%		0,00%
8.879	37,07%	37,07%	0%	- 4,541%	32,53%
11.179	37,07%	37,07%	0%	-28,461%	8,61%
20.701	37,07%	37,07%	0%	-2,610 %	34,64%
21.318	37,07%	37,07%	+ 6,007%	- 2,610 %	40,47%
36.649	37,07%	37,07%	+ 6,007%	+ 5,86%	48,94%
69.399	49,50%	49,50%	0%	+ 5,86%	55,36%
109.346	49,50%	49,50%	0%		49,50%

39

39

Bruteren

- (netto) Eindejaarsuitkering van € 250 wordt gebruteerd
- Bijzonder tarief van werknemer bedraagt 40,47%
- Brutoloon: € 419,96
 - loonkosten: € 524,95 (bruto + 25% wg.lasten)
 - af te dragen loonheffing: € 274,95
 - belastingdruk 110% (275/250)
- Eindejaaruitkering ten laste van vrije ruimte betekent maximaal € 200 eindheffing (80% * 250), wanneer er geen vrije ruimte over is.
 - besparing minimaal € 75 en mogelijk zelfs € 275

40

40



Vrije ruimte – optimaal benutten

- Bij een loonsom van € 1.000.000 bedraagt de vrije ruimte € 13.880
 - € 400.000 * 1,7% = € 6.800
 - € 600.000 * 1,18% = € 7.080
- Wanneer er € 11.880 als eindheffingsloon ten laste van vrije ruimte wordt gebracht, blijft er € 2.000 “over”
- Dit bedrag kan zonder afdracht aan Belastingdienst netto aan werknemer(s) worden overgemaakt.

41

41

Vrije ruimte – optimaal benutten € 2.000

- Toepassen concernregeling
- Werkgever maakt (bovenmatig deel) over aan PV ter financiering van personeelsfeest komende kalenderjaar
- Werknemer(s) ontvangt een bedrag van € 2.000 netto
 - werknemer hoger rendement (geen loonheffing) en werkgever goedkopere beloning (geen wg.lasten)
- Werknemer(s) ontvangt aan het eind van het jaar een bedrag van € 2.000 en levert deel van de eindejaarsuitkering in
 - werknemer bespaart zich loonheffing, ca. € 900 (45% lh)
 - werkgever bespaart zich werkgeverslasten, ca. € 500 (25% premies wg.)

42

42



Uitwerking cafetariaregeling (reiskosten)

- Woon-werkafstand: 1 kilometer
- 214 werkdagen, werknemer werkt 5 dagen per week
- Reiskostenvergoeding op jaarbasis: € 81,32
 - $214 \text{ dagen} * (1+1) * € 0,19 = € 81,32$
- Uitrustel
 - loonheffing 48,94%, premies 20%
- Voordeel

• € 39,80	(48,94% * € 81,32)	voor werknemer
• € 16,26	(20% * € 81,32)	voor werkgever

43

43



Uitwerking cafetariaregeling (fiets)

- Fiets € 2.500
- Uitrustel
 - loonheffing 40,47%, premies 25%
- Voordeel

• € 1.011,75	(40,47% * € 2.500)	voor werknemer
• € 625	(25% * € 2.500)	voor werkgever
• € 2.500 ten laste van vrije ruimte? -> € 2.000 nadeel?		

44

44

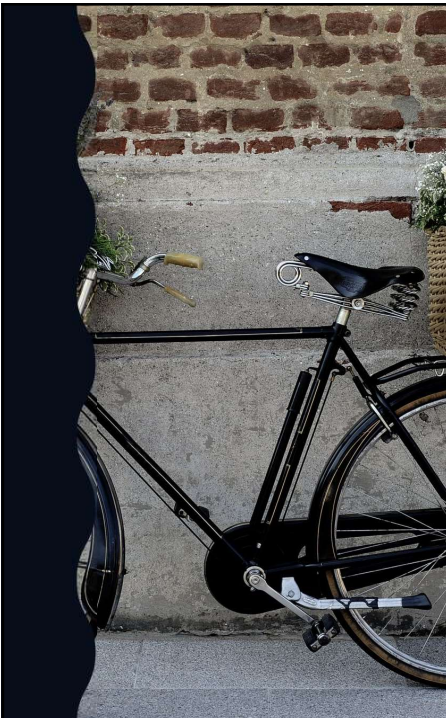


Leasefiets ?

- Ter beschikking gestelde fiets komt niet ten laste van de vrije ruimte
- Alleen privé gebruik werknemer wordt (forfaitair) belast
 - bijtelling 7% van cataloguswaarde
- Fiets hoeft niet zakelijk gebruikt te worden
 - alle fietsen komen dus in aanmerking
- Reiskosten mogen onbelast vergoed worden voor de dagen dat werknemer niet op ter beschikking gestelde fiets naar het werk komt
 - volledige onbelaste reiskostenvergoeding blijft dus mogelijk

45

45



Uitwerking leasefiets (modaal)

- Werknemer leaset een fiets met een waarde van € 2.500
- Er worden 36 termijnen van € 92 in rekening gebracht (totaal € 3.312)
 - hierbij inbegrepen rente/aflossing, administratiekosten, servicekosten en verzekeringskosten (ca. € 200/250 per jaar)
- Werknemer bespaart zich loonheffing: € 1.364,06
 - $36 \text{ termijnen} * € 92 * 48,94\% = € 1.621$
 - (minus) 3 jaar * 7% bijtelling * € 2.500 * 48,94% = € 256,94
- Werkgever bespaart zich premies: € 828
 - $25\% * 36 \text{ termijnen} * € 92 = € 828$

46

46

Leasefiets (keuzes werknemer/werkgever)

- Werknemer heeft 2 opties
 - fiets inleveren en eventueel weer nieuwe fiets leasen
 - fiets overnemen tegen restwaarde (10-20%)
- Werknemer gaat uit dienst?
 - wie betaalt resterende leasetermijnen
- Werkgever geeft werknemer bijdrage voor (eventueel) bespaarde reiskosten
- Werkgever kan premievoordeel 'teruggeven'
 - deel leasetermijn niet verrekenen met brutoloon
 - eenmalige bijdrage voor werknemer (ter stimulering van fietsen)
 - bijtelling ten laste van vrije ruimte brengen
 - na 3 jaar fiets aan werknemer schenken; voordeel ten laste van vrije ruimte

47

47

Cafetariaregelingen actuele toepassingen

- (hybride) Warmtepomp
- Zonnepanelen
- Vergoeding / verstrekking gaat ten laste van de vrije ruimte
- Ter beschikking stellen gaat niet ten laste van de vrije ruimte, maar
realistische in de praktijk?
 - restwaarde belasten op het moment dat werknemer eigenaar wordt van

48

Studietoelage kinderen werknemer

- Werkgever betaalt vergoeding aan werknemer
 - loon of eindheffingsloon
 - gebruikelijkheid
- Werkgever betaalt vergoeding aan fonds
 - fondsenvrijstelling
- Werkgever betaalt vergoeding aan kind werknemer
 - toelage uitbetalen op bankrekening kind
 - loon uit vroegere dienstbetrekking van een ander
 - geen premies en mogelijk ook geen ZvW
 - algemene loonheffingskorting kind volledig gebruiken
 - in 2022 tot ca. € 8.000 geen loonheffingen

49

49

DGA en de WKR

- Kostenvergoeding t.w.v. 1,7% van het loon
 - $€ 48.000 * 1,7\% = € 816$
 - R/C-overboeking, verrekening in jaarrekening?
- Thuiswerkvergoeding
 - kantoor niet aan huis?
 - aantal dagen
- Internetvergoeding
 - onderbouwing met factuur of onderzoek

50

50

DGA en gebruikelijk loon

- Welk loon is hiervoor bepalend?
 - onbetaald ouderschapsverlof
 - hoogte uitkering afhankelijk van wel/niet SV
- Invloed bijtelling auto?
- Invloed (aangewezen) eindheffingsloon?
- Invloed (aangewezen) gerichte vrijstellingen?

Bron: handboek loonheffingen H18 (p241)

51

51

Uitwerking gebruikelijk loon

(aanname € 48.000)

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

52

52

Operius

REGISTER
BELASTING
ADVISEURS

Bedankt voor uw aandacht!

R.W. van Marrum, Operius, specialist werkgeverszaken
06-20301028 – operius.opleidingen@gmail.com

53

53

Disclaimer

Hoewel Operius aan de inhoud van deze presentatie de uiterste zorg besteedt, aanvaardt zij geen aansprakelijkheid voor onvolledigheid of onjuistheid van de informatie, of voor de gevolgen daarvan. Bij het gebruikmaken van doorverwijzingen naar andere informatie aanvaardt Operius geen enkele aansprakelijkheid voor de geboden informatie op bijvoorbeeld de websites. Ook aanvaardt zij geen aansprakelijkheid voor eventuele schade die daardoor kan ontstaan. Operius verstrekt met deze presentatie informatie en biedt u de mogelijkheid een afspraak te maken met Roelof van Marrum. Neem hiervoor contact op via operius.opleidingen@gmail.com

54

54

Tariefvoordeel (bij gemiddeld loon)

- Een normaal verdienende medewerker houdt van € 1.000 bonus ongeveer € 595 euro over, vanwege het **bijzonder tarief van 40,47%**
 - deze bonus kost werkgever ongeveer € 1.200, (aannee 20% wg.lasten)
 - werkgever draagt dus € 605 af aan Belastingdienst (€ 405 lh en 200 premies)
 - belastingdruk dus 102% (605/595)
- Wanneer een werkgever € 595 netto ten laste van de vrije ruimte brengt, betaalt de werkgever hierover maximaal € 476 aan de Belastingdienst
 - zolang vrije ruimte niet wordt overschreden, is er geen eindheffing verschuldigd, besparing Belastingdienst € 605
 - besparing Belastingdienst minimaal € 129

55

55

Tariefvoordeel (parttimer)

- Een parttimer houdt van € 1.000 bonus ongeveer € 914 euro over, vanwege het **bijzonder tarief van 8,61%**
 - deze bonus kost werkgever ongeveer € 1.200, (aannee 20% wg.lasten)
 - werkgever draagt dus € 286 af aan Belastingdienst (€ 86 lh en 200 premies)
 - belastingdruk dus 31% (286/914)
- Wanneer een werkgever € 914 netto ten laste van de vrije ruimte brengt, betaalt de werkgever hierover maximaal € 731 aan de Belastingdienst
 - zolang vrije ruimte niet wordt overschreden, is er geen eindheffing verschuldigd, besparing € 286
 - extra belasting kan oplopen tot € 445

56

56

Tariefvoordeel (topinkomen)

- Een 2x modaal verdienende medewerker houdt van € 1.000 bonus ongeveer € 446 euro over, vanwege het bijzonder tarief van 55,36%
 - deze bonus kost werkgever ongeveer € 1.000, **(geen wg.lasten)**
 - werkgever draagt dus € 554 af aan Belastingdienst (€ 554 lh en geen premies)
 - belastingdruk dus 124% (554/446)
- Wanneer een werkgever € 446 netto ten laste van de vrije ruimte brengt, betaalt de werkgever hierover maximaal € 357 aan de Belastingdienst
 - zolang vrije ruimte niet wordt overschreden, is er geen eindheffing verschuldigd, besparing € 554
 - besparing Belastingdienst minimaal € 197

57

57

Cafetariaregeling

- Werknemer doet afstand van een bron
 - geld; loon, eindejaarsuitkering, 13^e maand, vakantiegeld, etc.
 - let op minimumloon
 - tijd; (bovenwettelijke) vakantiedagen, adv/atv, overuren, etc.
- Werkgever geeft hiervoor vergoeding / verstrekking 'terug'
 - fiscale beoordeling vergoeding / verstrekking
 - onbelast: reiskosten, opleidingen, fiets (ter beschikking gesteld), etc.
 - belast: vakbondscontributie, fitness, (vergoeding/verstrekking) fiets, etc.
- Werkgever bepaalt of en welke bronnen / doelen ingezet kunnen worden
- Werknemer bepaalt of hij/zij gebruik wil maken van de regeling

58

58

Uitwerking cafetariaregeling

(loonheffing 45%, premies 25%)

	uitruil	Werkgever	Werknemer	Belastingdienst
Brutoloon lager	100	125	-/- 55	-/- 70
Vergoeding/verstrekking	100	-/- 100	100	
Voordeel		25	45	
Eindheffing	80%	-/- 80		80
Nadeel		-/- 55		10

59

59

Gevolgen werknemer

- Werknemer doet afstand van € 100
 - bespaart zich loonheffing, gemiddeld € 45
- Lager loon bij ziekte
 - loondoorbetalingsverplichting geldt voor het 'verlaagde' loon
- Lager vakantiegeld: € 5
 - opbouw $8\% * € 100 = € 8$ minus loonheffing
- Lagere uitkering: € 0,15 per dag
 - lager dagloon: $€ 100 / 261 = € 0,38 * 70\% = 0,27$ minus loonheffing
- Lagere pensioenopbouw: € 1,25 per jaar
 - opbouw $1,75\% * € 100 = € 1,75$ minus loonheffing
- Hogere toeslagen
 - zorg-, kind- en huurtoeslag
- Positief effect op andere inkomensafhankelijke regelingen

60

60

Uitwerking leasefiets (gemiddeld inkomen)

- Werknemer leaset een fiets met een waarde van € 2.500
- Er worden 36 termijnen van € 92 in rekening gebracht
- Werknemer bespaart zich loonheffing: € 1.127,90
 - 36 termijnen * € 92 * **40,47%** = € 1.340,37
 - (minus) 3 jaar * 7% bijtelling * € 2.500 * **40,47%** = 212,47
- Werkgever bespaart zich premies: € 828
 - 25% * 36 termijnen * € 92 = € 828

61

61

Uitwerking leasefiets (parttimer)

- **Parttimer** leaset een fiets met een waarde van € 2.500
- Er worden 36 termijnen van € 92 in rekening gebracht
- Werknemer bespaart zich loonheffing: € 239,96
 - 36 termijnen * € 92 * **8,61%** = € 285,16
 - (minus) 3 jaar * 7% bijtelling * € 2.500 * **8,61%** = € 45,20
- Werkgever bespaart zich premies: € 828
 - 25% * 36 termijnen * € 92 = € 828

62

62

€ 2.400 t.l.v. vrije ruimte?

Bruto	Kostenvergoeding	Nettoloon	Loonheffing + ZvW	Eindheffing	Totale loonheffing	Belastingdruk
€ 4.000	€ 0	€ 2.714	€ 1.294	€ 0	€ 1.294	47,82%
€ 4.000	€ 68	€ 2.782	€ 1.294	€ 0	€ 1.294	46,51%
€ 4.000	€ 200	€ 2.906	€ 1.294	€ 106	€ 1.400	48,18%
€ 3.800	€ 200	€ 2.814	€ 1.186	€ 108	€ 1.294	45,98%

63