

Eindejaarsbrief 2022

Eindejaarsafsluiting 2022
& wat is belangrijk in 2023?

Beste relatie,

Hierbij sturen wij je onze Eindejaarsbrief 2022.

Na een lekkere lange warme zomer nadert voor ons gevoel opeens snel het einde van het jaar. En daarmee is het weer tijd voor deze Eindejaarsbrief. In deze brief geven wij aan welke gegevens wij graag van jou ontvangen om zo de overgang van de salarisadministratie naar het nieuwe jaar tijdig en soepel te kunnen laten verlopen.

Daarnaast informeren we je graag over een aantal wettelijke wijzigingen en regels die in 2023 zullen gelden.

We snappen dat de brief best lang is, daarom hieronder vast de actiepunten uit de brief op een rijtje:

- ✓ Mutaties over december 2022 uiterlijk 21 december aanleveren.
- ✓ Correcties, aanvullende mutaties en wijzigingen auto's over 2022 uiterlijk 10 januari 2023 aanleveren.
- ✓ Nog niet bij ons bekende auto's van de zaak doorgeven (werknemer, kenteken en eventuele eigen bijdrage).
- ✓ Van de Belastingdienst ontvangen brief "mededeling Loonheffingen Gedifferentieerd premiepercentage Werkhervattingskas" naar ons sturen.
- ✓ Doorlopend wisselend gebruik van een bestelauto doorgeven.
- ✓ Reiskostenvergoeding en/of thuiswerkvergoeding 2023 doorgeven.
- ✓ Uiterlijk 10 februari 2023 bedrag verschuldigde eindheffing doorgeven.
- ✓ Uitbetaling bonussen, tantièmes of 13e maand in december aan ons doorgeven.
- ✓ Voor de salarisadministratie van belang zijnde correspondentie (bijv. van Belastingdienst, pensioenfonds) naar ons sturen.

Mocht je vragen hebben naar aanleiding van deze brief, bel ons dan gerust.

PS: Vrijdag 30 december is ons kantoor gesloten. Op de overige dagen zijn wij bereikbaar op telefoonnummer 038 - 8 200 200 of per mail: info@vopas.nl.

Met vriendelijke groet,
A.L. (Arie) van Olst
VOPAS Personeel & Salaris



Inhoud

1. Aanlevering mutaties
2. Administratieve verplichtingen
voor de salarisrun van december 2022
 - 2.1. Bijtelling volledig elektrische auto 2022
 - 2.2. 60-maanden regeling
 - 2.3. Doorlopend wisselend gebruik van bestelauto's
 - 2.4. Werkkostenregeling/eindheffing
 - 2.5. Geschenkenregeling
 - 2.6. Bonussen, tantièmes, 13e maand en werkkostenregeling
3. Wijzigingen 2023 doorgeven
 - 3.1. Gedifferentieerde Aof-premie/WHK premie
 - 3.2. Aanpassing vaste reiskostenvergoeding
 - 3.3. Thuiswerkvergoeding
4. Personeelsgegevens extra beveiligen in Loket
 - 4.1. 2 factor authenticatie
5. Minimumlonen 2023
6. Samenvatting actiepunten
8. Tot slot

04
05

05

05

05

05

06

06

07

07

07

08

09

09

10

11

12

1. AANLEVERING MUTATIES

December 2022

Om ervoor te zorgen dat jij de salarisstroken van december 2022 tijdig in jouw bezit hebt en de loonbetalingen geen vertraging oplopen, verzoeken wij je mutaties over de maand december 2022 uiterlijk 21 december 2022 aan ons door te geven. Vergeet eventuele bonussen, tantièmes of 13e maand niet.

Correcties over 2022

Het inleveren van eventuele correcties, aanvullende mutaties en wijzigingen auto's over 2022 is mogelijk indien deze uiterlijk 10 januari 2023 aan ons worden aangeleverd.

Wanneer wijzigingen over 2022 NA deze datum worden aangeleverd EN afzonderlijk verwerkt moeten worden in december, zal dit als extra werkzaamheden doorbelast worden.

Let op: in december kan de verwerkingstijd van aangeleverde mutaties oplopen tot 3 werkdagen.

2. ADMINISTRatieve VERPLICHTINGEN VOOR DE SALARISRUN VAN DECEMBER 2022

2.1 Bijtelling van een volledig elektrische auto in 2022

In 2023 verandert het bijtellingspercentage voor elektrische auto's NIET.

Voor elektrische auto's blijft het bijtellingspercentage 16%. Dit percentage geldt echter wel tot een cataloguswaarde van € 30.000,-. Is de cataloguswaarde hoger dan € 30.000,- dan wordt er 16% bijtelling gerekend over € 30.000,- en de hogere bijtelling van 22% over het restbedrag.

Voor benzine en dieselauto's verandert er niets. Voor elke auto met meer dan 1 gram CO2 uitstoot blijft het bijtellingspercentage namelijk gewoon 22%.

2.2 60-maanden regeling

De 60 maandenregeling houdt in dat 60 maanden na de eerste tenaamstelling van de auto de korting op de bijtelling opnieuw moet worden beoordeeld. De termijn van 60 maanden start op de 1e dag van de maand na de maand waarin de eerste tenaamstelling valt.

Wij zullen de 60 maandentermijn voor jou bijhouden en de bijtelling, indien noodzakelijk, aanpassen (indien de gegevens bij ons bekend en compleet zijn).

Als bij onze salarisadministratie van jouw werknemer(s) nog niet bekend is dat hij/zij de beschikking heeft/hebben over een auto van de zaak dan verzoeken wij je dat alsnog aan ons door te geven. Vermeld hierbij de cataloguswaarde en eventuele eigen bijdrage.

Ook als de werknemer in de loop van het jaar een andere auto ter beschikking heeft gekregen en je dat nog niet aan ons hebt doorgegeven, vernemen wij dit graag.

2.3 Doorlopend wisselend gebruik van bestelauto's

Als twee of meer werknemers een bestelauto door de aard van het werk doorlopend afwisselend gebruiken, kan het moeilijk zijn om de bijtellingsregeling voor privégebruik individueel toe te passen. In dat geval dien je eindheffing toe te passen op het voordeel van het privégebruik.

Deze eindheffing is op jaarbasis een vast bedrag van € 300 per bestelauto.

Wij verzoeken je aan ons door te geven of deze regeling van toepassing is binnen jouw bedrijf. En zo ja, dan ontvangen wij graag een overzicht met het aantal bestelauto's met bijbehorend kenteken.

2.4 Werkkostenregeling/eindheffing

In 2022 is de vrije ruimte in de WKR 1,7% (over de eerste loonsom van € 400.000,-). Voor de loonsom boven € 400.000,- is de vrije ruimte 1,18%.

In verband met o.a. de stijgende energiekosten wordt de vrije ruimte in 2023 verhoogd naar 3%. Dit geldt weer over de eerste € 400.000,-. Over het restant van de loonsom blijft de vrije ruimte 1,18%. [Lees hier meer.](#)

2.5 Geschenkenregeling

Veel bedrijven maken in de maand december gebruik van de mogelijkheid tot het verstrekken van kerstpakketten. De fiscale regeling voor het verstrekken van kerstpakketten luidt als volgt: Geschenken zijn belast loon voor de werknemer.

Onder de werkkostenregeling (WKR) kun je de waarde van de kerstpakketten onderbrengen in de forfaitaire (vrije) ruimte van 1,7% (zie hierboven). Je hoeft dit niet per werknemer te administreren maar je mag het totale bedrag van de kerstpakketten vastleggen in jouw financiële administratie.

Let op: Bij de werkkostenregeling hanteert de Belastingdienst de gebruikelijkheidstoets. Dit houdt in dat vergoedingen en verstrekkingen die een werkgever opneemt als eindheffingsloon niet meer dan 30% mogen afwijken van wat gebruikelijk is. Het bedrag boven de 30% is loon voor de werknemer, dus belast.

Een voorbeeld: stel een kerstpakket binnen jouw bedrijf kost 100 euro en de DGA geeft zichzelf een kerstgeschenk van 500 euro. Dan is $500 - 130 = 370$ euro alsnog belast loon.

2.6 Bonussen, tantièmes, 13e maand en werkkostenregeling

Indien je van plan bent om in de maand december bonussen, tantièmes of een 13e maand uit te keren, dan verzoeken wij je vriendelijk om dit zo spoedig mogelijk aan ons door te geven.

Je mag via de vrije ruimte van de werkkostenregeling € 2.400,- zonder aanvullende voorwaarden aan werknemers uitdelen.

Concreet betekent dit dat je bonussen onder zou kunnen brengen in de vrije ruimte van 1,7% tot een maximumbedrag van € 2.400,- per werknemer.

[Voor meer informatie: lees hier de aandachtspunten voor het aanwijzen van eindheffingsloon.](#)

3. WIJZIGINGEN 2023 DOORGEVEN

Indien je correspondentie ontvangt die van belang is voor de salarisverwerking 2023 – bijvoorbeeld van pensioenfondsen of de Belastingdienst – dan verzoeken wij je deze correspondentie zo spoedig mogelijk aan ons te sturen. Je kunt hierbij denken aan de volgende documenten;

- Beschikking Belastingdienst Premiepercentage Werkhervattingskas 2023
- Percentage WGA indien elders verzekerd (eigen risicodragerschap)
- Nieuwe premiepercentages pensioenfondsen en overige bedrijfstakfondsen.

3.1 Gedifferentieerde Aof-premie

Een werkgever is verplicht de eerste 2 jaren dat een medewerker ziek is, zijn loon door te betalen (minimaal 70% van laatstverdiende loon). Voor kleine werkgevers kan dit behoorlijke kosten met zich meebrengen. Om kleine werkgevers hierin tegemoet te komen, is vanaf januari 2022 de gedifferentieerde Aof-premie naar grootte van de werkgever van kracht. Deze grens wordt per 2023 verhoogd naar € 905.000,-. Dit houdt in dat kleinere werkgevers een lagere premie betalen dan (middel)grote werkgevers.

Om de juiste premie te kunnen meenemen in de salarisverwerking ontvangen wij graag de brief “ mededeling Loonheffingen Gedifferentieerd premiepercentage

Werkhervattingskas (premie WHK) die jij van de Belastingdienst ontvangt.

3.2 Aanpassing vaste reiskostenvergoeding

Vanaf 1 januari 2022 mogen werkgevers niet meer zomaar een vaste reiskostenvergoeding betalen aan medewerkers. Alleen de daadwerkelijke reizen mogen onbelast worden vergoed.

De regels gelden zowel voor de onbelaste 19 cent per kilometer met eigen vervoer als de vergoedingen voor openbaar vervoer.

Om de vaste reiskostenvergoeding te mogen handhaven moet de werkgever aantonen dat de werknemer 36 weken of 128 dagen per jaar naar een vaste werkplek reist. Als dit niet aantoonbaar is, moet er voortaan gedeclareerd worden per reis en zijn te veel uitgekeerde reiskostenvergoedingen belast.

Vanaf 1 januari 2023 wordt de maximaal fiscaal onbelaste reiskostenvergoeding verhoogd en mag je als werkgever 21 cent per kilometer vergoeden. Of je verplicht bent deze verhoging toe te passen, lees je [hier](#).

Wanneer je hiertoe verplicht bent in verband met een CAO waarbij je bent aangesloten dan passen wij de verhoging automatisch toe. Wil je de verhoging toepassen (zonder CAO die daartoe verplicht) dan vernemen wij dit graag en passen wij dit aan in de salarisadministratie.

3. WIJZIGINGEN 2023 DOORGEVEN

3.3 Thuiswerkvergoeding

Vanaf 1 januari 2023 kunnen werkgevers maximaal 2,15 euro per volledig of gedeeltelijk thuisgewerkte dag onbelast vergoeden.

Let op: Op 1 dag kun je OF een thuiswerkvergoeding geven OF een reiskostenvergoeding.

Wij vernemen het graag als je deze thuiswerkvergoeding aan jouw medewerkers onbelast wilt vergoeden. Dan zullen wij dit meenemen in de salarisverwerking vanaf januari.

Voor werkgevers die in 2022 de thuiswerkvergoeding reeds vergoeden, zullen wij de vergoeding verhogen naar € 2,15.

4. Personeelsgegevens extra beveiligen in Locket

4.2 2 factor authenticatie

Je ziet steeds vaker dat er bij het inloggen naast een gebruikersnaam en wachtwoord ook gevraagd wordt om een 2 factor authenticatie code, vooral wanneer het gaat om een systeem dat veel persoonsgegevens bevat. Deze mogelijkheid zie je dan ook vaak terug bij systemen voor de HR- en salarisadministratie, zo ook in Locket.nl.

De 2 factor authenticatie in Locket.nl is een authenticatie-methode waarbij je twee stappen succesvol moet doorlopen om toegang te krijgen tot je account. De eerste stap is het invoeren van een gebruikersnaam en wachtwoord. De tweede stap is een code die je ontvangt op je telefoon via de Google Authenticator app of sms. Alleen deze combinatie geeft je toegang tot je account in Locket.nl.

Kortom, er zijn dus twee componenten nodig om je identiteit te bevestigen. In verband met de vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens in Locket.nl raden wij het aan 2 factor authenticatie te gebruiken.

Mocht je de 2-factor authenticatie willen instellen, dan kunnen wij dit voor je instellen. Je kunt het ook eenvoudig zelf instellen. Hoe je dat doet, lees je [hier](#).

In overleg zullen wij bij nieuwe klanten de 2 factor authenticatie aanzetten voor zowel de gebruikers als medewerkers.

5. MINIMUMLONEN 2023

Onder andere door de hoger wordende energierekening en duurdere boodschappen stijgt het minimumloon een stuk sneller dan verwacht: namelijk met ruim 10 procent.

Werknemers van 21 jaar en ouder hebben na 1 januari 2023 recht op minstens € 1.934,40 bruto per maand bij een volledig dienstverband. In het overzicht zijn de brutobedragen per maand en uren opgenomen voor de verschillende leeftijdsgroepen.

Minimumloon per maand, week en dag per 1 januari 2023:

Leeftijd	Per maand	Per week	Per dag
21 jaar en ouder	€1.934,40	€446,40	€89,29
20 jaar	€1.547,50	€357,10	€71,42
19 jaar	€1.160,65	€267,85	€53,57
18 jaar	€967,20	€223,20	€44,64
17 jaar	€764,20	€176,35	€35,27
16 jaar	€667,35	€154,00	€30,80
15 jaar	€580,30	€133,90	€26,78

Minimumloon per uur per 1 januari 2023:

Leeftijd	40 uur per week	38 uur per week	36 uur per week
21 jaar en ouder	€11,16	€11,75	€12,40
20 jaar	€8,93	€9,40	€9,92
19 jaar	€6,70	€7,05	€7,45
18 jaar	€5,58	€5,88	€6,20
17 jaar	€4,41	€4,65	€4,90
16 jaar	€3,85	€4,06	€4,28
15 jaar	€3,35	€3,53	€3,72

7. Samenvatting actiepunten

- ✓ Mutaties over december 2022 uiterlijk 21 december aanleveren.
- ✓ Correcties, aanvullende mutaties en wijzigingen auto's over 2022 uiterlijk 10 januari 2023 aanleveren.
- ✓ Nog niet bij VOPAS bekende auto's van de zaak doorgeven (werknemer, kenteken en eventuele eigen bijdrage).
- ✓ Van de Belastingdienst ontvangen brief "mededeling Loonheffingen Gedifferentieerd premiepercentage Werkhervattingskas" naar ons sturen.
- ✓ Doorlopend wisselend gebruik van een bestelauto doorgeven.
- ✓ Reiskostenvergoeding en/of thuiswerkvergoeding 2023 doorgeven.
- ✓ Uiterlijk 10 februari 2023 bedrag verschuldigde eindheffing doorgeven.
- ✓ Uitbetaling in december van bonussen, tantièmes of 13e maand doorgeven.
- ✓ Voor de salarisadministratie van belang zijnde correspondentie (bijv. van Belastingdienst, pensioenfonds) naar VOPAS sturen.

9. Tot slot

Goed werkgeverschap begint bij het goed regelen van je zaken rondom personeel.

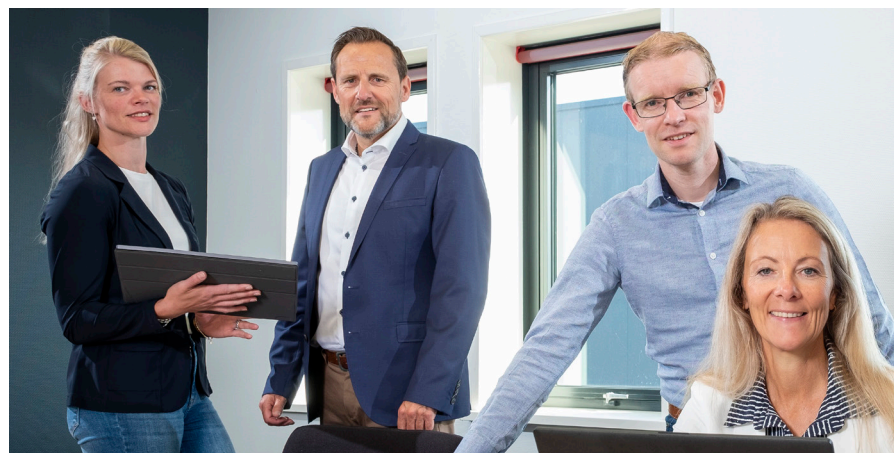
We merken vanuit de markt dat er veel vraag is naar ondersteuning bij salaris- en/of hr-werkzaamheden. Dat er een tekort is aan gekwalificeerde salarisadministrateurs/-adviseurs.



Kun je ook wel extra ondersteuning gebruiken bij jouw salaris- en/of hr- werkzaamheden en ben je benieuwd wat wij hierin kunnen betekenen? Neem dat gerust eens contact op met Arie van Olst (06-20535226).

[Lees hier meer over onze detacheringdienst HR-Flex.](#)

Mocht je vragen hebben naar aanleiding van deze Eindejaarsbrief (bijvoorbeeld over de uit te voeren werkzaamheden of heb je wellicht ondersteuning nodig bij de afsluiting van 2022 en de overgang naar 2023, dan kun je altijd contact opnemen met jouw VOPAS contactpersoon op telefoonnummer 038 - 8 200 200 of een mail sturen naar info@vopas.nl.

VOPAS WENST JE ALVAST FIJNE FEESTDAGEN
TOE EN EEN GELUKKIG EN GEZOND NIEUWJAAR!





Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door printouts, kopieën, of op welke andere manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van VOPAS. © November 2019 VOPAS