

Eindejaarsbrief 2023

Eindejaarsafsluiting 2023
& wat is belangrijk in 2024?

Beste relatie,

Hierbij sturen wij je onze Eindejaarsbrief 2023.

In deze nieuwsbrief streven we naar een vlekkeloze overgang van de salarisadministratie van 2023 naar 2024. Jouw medewerking is hierbij essentieel! We willen je aanmoedigen om enkele belangrijke stappen te ondernemen om ervoor te zorgen dat het nieuwe jaar van start gaat zonder administratieve hobbels.

Samen kunnen we ervoor zorgen dat de overgang naar 2024 moeiteloos verloopt en dat iedereen kan blijven genieten van een probleemloze salarisverwerking. In deze nieuwsbrief lees je welke acties je hiervoor kunt ondernemen. Dank je wel voor je medewerking!

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

- ✓ Mutaties over december 2023 uiterlijk 20 december aanleveren.
- ✓ Reiskostenvergoeding en/of thuiswerkvergoeding 2024 doorgeven.
- ✓ Uitbetaling bonussen, tantièmes of 13e maand in december aan ons doorgeven.
- ✓ Doorlopend wisselend gebruik van een bestelauto doorgeven.
- ✓ Correcties, aanvullende mutaties en wijzigingen auto's over 2023 uiterlijk 9 januari 2024 aanleveren.
- ✓ Van de Belastingdienst ontvangen brief "mededeling Loonheffingen Gedifferentieerd premiepercentage Werkhervattingskas" naar ons sturen.
- ✓ Nog niet bij ons bekende auto's van de zaak doorgeven (werknemer, kenteken en eventuele eigen bijdrage).
- ✓ Voor de salarisadministratie van belang zijnde correspondentie (bijv. van Belastingdienst, pensioenfonds) naar ons sturen.
- ✓ Uiterlijk 9 februari 2024 bedrag verschuldigde eindheffing doorgeven.

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

PS: Woensdag 27 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 B.V.



Inhoud

1. Aanlevering mutaties
2. Administratieve verplichtingen
voor de salarisrun van december 2023
 - 2.1. Bijtelling volledig elektrische auto 2024
 - 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 2024 doorgeven
 - 3.1. Gedifferentieerde Aof-premie/WHK premie
 - 3.2. Aanpassing vaste reiskostenvergoeding
 - 3.3. Thuiswerkvergoeding
4. Loon naar werk; minimumuurloon per 2024
5. Prijsverhoging 2024
6. Samenvatting actiepunten
7. Tot slot

04
05

05

05

05

05

06

06

07

07

07

08

09

10

11

12

1. AANLEVERING MUTATIES

December 2023

Om ervoor te zorgen dat jij de salarisstroken van december 2023 tijdig in jouw bezit hebt en de loonbetalingen geen vertraging oplopen, verzoeken wij je mutaties over de maand december 2023 uiterlijk 20 december 2023 aan ons door te geven. Vergeet eventuele bonussen, tantièmes of 13e maand niet.

Correcties over 2023

Het inleveren van eventuele correcties, aanvullende mutaties en wijzigingen auto's over 2023 is mogelijk tot uiterlijk 9 januari 2024 aan ons worden aangeleverd. Dan zullen wij deze zoals gebruikelijk verwerken.

Wanneer wijzigingen over 2023 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 2023

2.1 Bijtelling van een volledig elektrische auto in 2024

In 2024 verandert het bijtellingspercentage voor elektrische auto's NIET.

Voor elektrische auto's blijft het bijtellingspercentage 16%.

Dit percentage geldt echter 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 2023 bedraagt de vrije ruimte in de WKR 3% (over de eerste loonsom van € 400.000,-). Daarboven 1,18%.

In 2024 wordt de vrije ruimte in de WKR 1,92% (over de eerste loonsom van € 400.000,-). Voor de loonsom boven € 400.000,- is de vrije ruimte 1,18%.

2.5 Geschenkenregeling

In december verstrekken veel bedrijven kerstpakketten aan hun werknemers als waardering. Onder de werkkostenregeling (WKR) vallen kerstpakketten onder belast loon voor werknemers. De WKR biedt een forfaitaire ruimte van 3% van de totale loonsom van de organisatie voor 2023, waarin je de kosten van kerstpakketten kunt opnemen. Het is niet nodig om dit per werknemer te administreren.

Let op: De Belastingdienst hanteert de gebruikelijkheidstoets, waardoor vergoedingen en verstrekkingen niet meer dan 30% mogen afwijken van wat gebruikelijk is. Het bedrag boven de 30% wordt beschouwd als belast loon voor werknemers.

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

Als je van plan bent bonussen, tantièmes of een 13e maand uit te keren in december, verzoeken we je vriendelijk dit snel te melden.

Via de werkkostenregeling kun je tot € 2.400,- belastingvrij aan werknemers verstrekken, zonder extra voorwaarden. Dit betekent dat bonussen tot € 2.400,- per werknemer belastingvrij kunnen worden uitgekeerd binnen de vrije ruimte van 3%.

3. WIJZIGINGEN 2024 DOORGEVEN

Indien je correspondentie ontvangt die van belang is voor de salarisverwerking 2024 – 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 2024
- 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 sinds januari 2022 de gedifferentieerde Aof-premie naar grootte van de werkgever van kracht. Deze grens wordt per 2024 verhoogd naar € 942.500,-. 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 2024 wordt de maximaal fiscaal onbelaste reiskostenvergoeding verhoogd en mag je als werkgever 23 cent per kilometer vergoeden. Wij zullen dit tzt automatisch doorvoeren. Als je dit niet aangepast wilt hebben, dan graag aan ons doorgeven.

De regels gelden zowel voor de onbelaste 23 cent per kilometer voor zakelijke kilometers als woon-werkkilometers.

Om de vaste reiskostenvergoeding voor woon-werkkilometers 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.

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 2024 DOORGEVEN

3.3 Thuiswerkvergoeding

Vanaf 1 januari 2024 kunnen werkgevers maximaal 2,35 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 2023 de thuiswerkvergoeding reeds vergoeden, zullen wij de vergoeding verhogen naar € 2,35.

4. Loon naar werk; minimumUURloon per 2024

Per 1 januari 2024 wordt het minimumuurloon ingevoerd. Dit kan grote gevolgen hebben voor jou als werkgever qua loonkosten voor medewerkers die op dit moment het minimumloon of net iets meer verdienen. Een medewerker die op dit moment het minimumloon verdient op basis van een 40-urige werkweek zal een loonsverhoging van maximaal 15% ontvangen. Grote impact dus!

Op dit moment is er een minimumloon. De overheid heeft vaste bedragen per dag, week en maand vastgesteld. Iedereen die fulltime werkt, heeft recht op hetzelfde bedrag per maand. Hierbij wordt dus geen rekening gehouden met het feit dat in verschillende sectoren, verschillende fulltime werkweken gelden (36, 38 of 40 uur).

De uurlonen die hierop zijn gebaseerd, zijn daarom verschillend, afhankelijk van de fulltime werkweek.

Per 1 januari 2024 wordt alleen het uurloon vastgesteld. Dit betekent dat alle medewerkers loon naar werk zullen krijgen.

Er zijn geen vastgestelde bedragen per dag, week of maand meer. Er wordt alleen nog gekeken naar het daadwerkelijke aantal gewerkte uren.

Het minimumuurloon per 2024 is als volgt:

Leeftijd	Per uur
21 jaar en ouder	€ 13,27
20 jaar	€ 10,62
19 jaar	€ 7,96
18 jaar	€ 6,64
17 jaar	€ 5,24
16 jaar	€ 4,58
15 jaar	€ 3,98

Meer informatie over de invoering van het minimumuurloon en het effect daarvan vind je op onze [website](#).

5. Prijsverhoging 2024

VOPAS streeft continu naar het leveren van hoogwaardige diensten en een uitzonderlijke klantbeleving. Door onze onverminderde inzet voor kwaliteit en het constant verbeteren van onze diensten, kunnen we samen steeds verder groeien.

Om de kwaliteit en continuïteit van onze diensten te waarborgen, passen we per 1 januari 2024 onze tarieven aan. Deze tariefwijziging, met een stijging van 7%, is zorgvuldig afgestemd op de huidige marktontwikkelingen en staat in lijn met de algemene kostprijs-/loonkostenindex.

We begrijpen dat elke prijsaanpassing vragen kan oproepen. Daarom benadrukken we dat deze stap noodzakelijk is om de kwaliteit van onze diensten op het hoogste niveau te houden en om te blijven innoveren in een steeds veranderende markt.

Voor vragen of meer informatie staan we, zoals altijd, klaar om jou te ondersteunen.

6. Samenvatting actiepunten

- ✓ Mutaties over december 2023 uiterlijk 20 december aanleveren.
- ✓ Correcties, aanvullende mutaties en wijzigingen auto's over 2023 uiterlijk 9 januari 2024 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 2024 doorgeven.
- ✓ Uiterlijk 9 februari 2024 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.

7. 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 2023 en de overgang naar 2024, 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 2023 VOPAS