



Tips voor de werkgever

1. CHECK RESTERENDE VRIJE RUIMTE 2023

Vanwege de huidige krapte op de arbeidsmarkt kan het nu extra interessant zijn om de vrije ruimte van de werkkostenregeling optimaal te benutten. Ga daarom na wat u nog aan vrije ruimte over heeft. In 2023 is de vrije ruimte 3% van de totale loonsom tot een maximumbedrag van € 12.000. Daar mag u nog 1,18% van de totale loonsom, voor zover deze meer bedraagt dan € 400.000, aan toevoegen. Als u merkt dat u nog vrije ruimte over heeft, kunt u deze benutten door bijvoorbeeld nog dit jaar een leuk kerstpakket naar uw werknemers te sturen. Per 1 januari 2024 daalt de vrije ruimte over de eerste € 400.000 van 3% naar 1,92%.

Tip:

Check of het berekenen van de vrije ruimte per concernonderdeel (concernregeling) gunstiger is.

2. PAS OP MET DE CONCERNREGELING IN 2023

Als uw bedrijf een concern vormt, kan het handig zijn om de concernregeling van de werkkostenregeling toe te passen. In dat geval hoeft u de vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers van meer dan één concernonderdeel niet langer te splitsen. Bovendien kunt u een overschot aan vrije ruimte bij het ene onderdeel benutten voor het tekort van een ander onderdeel. U kunt de concernregeling toepassen bij een aandelenbelang van minimaal 95%. In 2023 heeft u voor de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom een vrije ruimte van 3%, daarboven geldt 1,18%. Bij toepassing van de concernregeling kunt u slechts één keer gebruikmaken

van de vrije ruimte van 3%. Zonder toepassing van de concernregeling heeft u voor elke vennootschap over de eerste € 400.000 fiscale loonsom 3% vrije ruimte. Beoordeel daarom of toepassing van de concernregeling voordelig is voor u.

Tip:

Heeft u de concernregeling in 2023 toegepast, maar is dat achteraf gezien nadelig? Dan kunt u uiterlijk bij de aangifte over het tweede tijdvak van 2024 kiezen om de concernregeling in 2023 niet toe te passen.

3. KEER IN 2023 GEBRUIKELIJKE BONUS UIT

Heeft u aan het einde van 2023 nog vrije ruimte over? En overweegt u om een of meer werknemers een bonus te geven? Laat dan deze bonus in de vrije ruimte vallen. Daarbij geldt wel als voorwaarde dat u de bonus nog in 2023 uitbetaalt. Ook belangrijk: er moet zijn voldaan aan het gebruikelijkheids criterium. De bonus mag dus niet meer dan 30% afwijken van wat voor vergelijkbare werknemers in dezelfde sector gebruikelijk is.

Tip:

Het ministerie van Financiën keurt in ieder geval een bonus van maximaal € 2.400 per werknemer per jaar goed. Het leveren van bewijs of onderbouwing is dan dus niet nodig. Bent u dga en is er genoeg vrije ruimte? Dan mag u zichzelf ook een bonus van € 2.400 toekennen.

Let op!

Check of het berekenen van de vrije ruimte per concernonderdeel (concernregeling) gunstiger is.

4. ZEG TIJDELIJK CONTRACT OP VÓÓR 1 DECEMBER 2023

Zijn er in uw bedrijf tijdelijke arbeidsovereenkomsten die aflopen op 31 december 2023? Laat dan vóór 1 december 2023 aan de werknemer schriftelijk weten of u de tijdelijke arbeidsovereenkomst verlengt of niet. Deze zogeheten aanzegverplichting van een maand geldt voor tijdelijke contracten van minimaal zes maanden. Als u niet (tijdig) aanzegt, kan de werknemer een schadevergoeding eisen van maximaal een bruto maandsalaris. Overweeg meteen voor heel 2024 vast te leggen wanneer de contracten aflopen en stel een reminder in uw agenda in om u twee à drie maanden van tevoren te waarschuwen.

Tip:

Door de aanzegging per e-mail met ontvangstbevestiging te versturen, kunt u bewijzen dat u de aanzegging tijdig heeft gedaan. Andere bewijsmiddelen zijn echter ook toegestaan, zoals een aangetekende brief.

5. PAS OV-REISKOSTENVERGOEDING AAN

Op Prinsjesdag 2023 is een voorstel gepubliceerd om het privégebruik van OV-abonnementen of voordeelurenkaarten, die de werkgever vergoedt of verstrekt, gericht vrij te stellen. Dit betekent dat werkgevers dergelijke abonnementen en kaarten per 1 januari 2024 altijd belastingvrij kunnen aanbieden zolang het aannemelijk is dat werknemers ze (ook) gebruiken voor zakelijke reizen, zoals woon-werkverkeer. Werkgevers hoeven geen registratie meer bij te houden van het privé- en zakelijk gebruik om in aanmerking te komen voor de vrijstelling. Ga daarom na of het makkelijker is om de huidige reiskostenvergoedingen per 2024 om te zetten in een andere vorm.

6. MAAK AFSPRAKEN OVER THUISWERKEN

Werkgevers mogen aan hun werknemers een onbelaste thuiswerkvergoeding betalen. Het gaat hier om een belastingvrije vergoeding van maximaal € 2,15 per thuiswerkdag (in 2023). Dat mag ook een vaste vergoeding zijn volgens een structureel thuiswerkpatroon. U kunt als werkgever per dag óf de onbelaste thuiswerkkostenvergoeding óf de onbelaste reiskostenvergoeding woon-werkverkeer geven. Heeft u in 2023 de thuiswerkvergoeding nog niet toegekend, kijk dan of u dat in 2024 alsnog kunt doen. Ga hierover alvast in overleg met uw werknemers.

Tip:

Als meer werknemers gaan of blijven thuiswerken, heeft uw bedrijf waarschijnlijk minder kantoorruimte nodig. Als uw bedrijf een kantoorpand huurt, kan het misschien met de verhuurder een inkrimping van de gehuurde ruimte overeenkomen om de huurlasten te verlagen. Heeft u uw bedrijf een eigen kantoorpand, dan zou het de overbodige ruimte kunnen verhuren en zo huurinkomsten genereren.

7. PAS VÓÓR 14 DECEMBER 2023 UW AANGIFTETIJDVAK AAN

Wellicht wilt u in 2024 een ander aangiftetijdvak gebruiken voor de loonheffingen. Bijvoorbeeld omdat u het loon voortaan om de vier weken gaat uitbetalen. Wijzig dan het loonaangiftetijdvak. Daarvoor moet u de Belastingdienst een ingevuld formulier '[Wijziging aangiftetijdvak loonheffingen](#)' opsturen. Hierin verzoekt u om een wijziging van het aangiftetijdvak. Dit formulier moet uiterlijk 14 december 2023 binnen zijn bij de Belastingdienst. Als de inspecteur het formulier later ontvangt, kunt u pas in 2025 een ander aangiftetijdvak gebruiken.

8. LAAT WERKNEMERS MET LAGE LONEN 1.248 UUR WERKEN

Werkgevers die werknemers in dienst hebben met het minimumloon of iets daarboven, hebben recht op het lage-inkomensvoordeel. Het gaat om werknemers die in 2023 tussen de € 12,04 (ondergrens) en € 15,06 verdienen. De tegemoetkoming is € 0,49 per uur met een maximum van € 960 per werknemer. Uw werknemer moet minimaal 1.248 verloonde uren per kalenderjaar hebben. Als uw werknemers aan de voorwaarden voldoen, betaalt het UWV het voordeel in de loop van 2023 aan u uit. Is het nog niet helemaal zeker of bepaalde werknemers meer dan 1.248 uur verloonde uren krijgen? Probeer die werknemers extra in te plannen, zodat uw bedrijf aan het minimumaantal uren komt.

9. RICHT VÓÓR 2024 EEN PERSONEELSFONDS OP

Wilt u uw werknemers steunen in financieel krappe tijden of bij tegenslagen door uitkeringen en verstrekkingen aan hen te doen toekomen? Dan kan het interessant zijn om nog in 2023 een personeelsfonds op te richten. Uitkeringen en verstrekkingen uit zo'n fonds zijn namelijk onder voorwaarden onbelast. Een belangrijke voorwaarde is dat de bijdrage van de werkgever gedurende de laatste vijf jaar niet hoger is dan de totale bijdrage van de gezamenlijke werknemers in die periode. Als het fonds minder dan vijf jaar bestaat, moeten de bijdragen gedurende het bestaan van het fonds worden vergeleken. De bijdragen van de werknemers moet u inhouden op hun nettoloon.

Tip:

Als u nog in 2023 een personeelsfonds opricht en de werknemersbijdrage bijvoorbeeld inhoudt op de dertiende maand of eindejaarsuitkering van uw werknemers, kunt u zelf ook nog een bijdrage doen. Dan kunt u uw werknemers in 2023 al ondersteunen.

10. HOUD PERSONEELSFEESTJE 2024 OP DE ZAAK

Wilt u een personeelsfeest organiseren begin 2024? Organiseer dit feest dan op de werkplek. Een begin 2024 gepland personeelsfeestje kan onder de werkkostenregeling onbelast blijven als u de borrel op de werkplek organiseert. Deze faciliteit betreft zowel de drankjes en hapjes (geen zakelijke maaltijden) die de werknemers consumeren, als de kosten van bijvoorbeeld entertainment. Zou u toch kiezen voor een externe locatie, dan zijn het personeelsfeestje én de consumpties als eindheffingsloon belast. En wel tegen de factuurwaarde. Natuurlijk kunt u hiervoor de vrije ruimte gebruiken. Maar dan legt u al vroeg in 2024 beslag op deze ruimte.

Tip:

De verstrekte consumpties op de werkplek zijn eveneens onbelast voor werknemers van andere vestigingen, locaties of kantoren én voor werknemers van andere werkgevers met wie u de concernregeling toepast.

11. CHECK OF DE SECTORINDELING VOOR 2024 KLOPT

Eind 2023 krijgt u van de Belastingdienst een beschikking met de sectorindeling en de premies voor de werkhervattingskas voor 2024. Ga na of de sectorindeling klopt met de activiteiten van uw bedrijf. Als u namelijk in de verkeerde sector wordt ingedeeld, kan dit grote financiële gevolgen hebben.

12. SLUIT ADMINISTRATIES OP ELKAAR AAN

Controleer aan het einde van 2023 zo snel mogelijk of de loonadministratie en de financiële administratie wel op elkaar aansluiten. Dit is bijvoorbeeld van belang als één of meer (belaste) uitbetaalde vergoedingen per abuis niet zijn verwerkt in de loonadministratie. Over deze vergoedingen zijn dan geen loonheffingen afgedragen. Bij het maken van de aansluiting tussen de loon- en de financiële administratie komen zulke afwijkingen naar voren. Vervolgens kunt u de verschuldigde loonheffingen alsnog afdragen. Dit kan onder voorwaarden in de vorm van eindheffing gebeuren.

13. VOLTOOI AFSLUITING LOONADMINISTRATIE 2023

Het einde van het jaar nadert, zodat het bijna tijd is om de loonadministratie over 2023 af te sluiten. Pak dat voortvarend aan. In ieder geval moet de afsluiting plaatsvinden vóórdat u de loonaangifte over het laatste tijdvak van 2023 moet

indienen. Controleer bij de afsluiting of u van iedere werknemer een kopie heeft van het identificatiebewijs. Zorg er ook voor dat u alle rekeningen van verstrekkingen en terbeschikkingstellingen aan werknemers en declaraties van aan werknemers vergoede kosten op orde heeft.

14. CHECK VÓÓR 2024 ADMINISTRATIE VAN UITZENDKRACHTEN

Maakt u binnen uw bedrijf gebruik van uitzendkrachten, gedetacheerden of andere medewerkers die niet bij uw onderneming in dienst zijn? Controleer dan vóór het einde van 2023 of uw administratie met betrekking tot deze medewerkers op orde is. U moet bijvoorbeeld van al deze medewerkers de identiteit hebben gecontroleerd. Omdat u uitzendkrachten niet mag vragen om een kopie van een identiteitsbewijs, is het raadzaam bij de controle het soort identiteitsbewijs, het nummer en de geldigheidsduur te noteren. Bovendien moet u bijhouden hoeveel loon en vakantiebijslag zij hebben ontvangen én hoeveel uren zij hebben gewerkt.

Let op!

Daarnaast moet u de registratie van het uitzendbureau checken. Voldoet u niet aan deze verplichting? Dan kan de Nederlandse Arbeidsinspectie u bij een eventuele controle een boete opleggen van in beginsel € 8.000 per werknemer (voor werkgevers die natuurlijke personen zijn bedraagt de boete in beginsel tussen de € 2.000 en € 4.000). Deze boetes kunnen bij recidive zelfs anderhalf, twee- of driemaal zo hoog uitpakken!

15. VERLEG VÓÓR 1 JANUARI 2024 INHOUDINGSPLICHT BINNEN CONCERN

Heeft uw concern een of meer buitenlandse concernonderdelen? Dan kan het Nederlandse concernonderdeel de buitenlandse concernonderdelen veel administratieve rompslomp uit handen nemen als het akkoord gaat met verlegging van de inhoudingsplicht naar het Nederlandse concernonderdeel. Dien daarvoor gezamenlijk vóór 1 januari 2024 een verzoek in bij de Belastingdienst.

16. ZORG SNEL VOOR EEN A1-VERKLARING

Heeft u werknemers in dienst die in Nederland werken maar wonen in het buitenland? Dan is het de vraag in welk land deze werknemers zijn verzekerd voor de sociale verzekeringen en of u voor hen sociale premies moet inhouden en afdragen. Bij de sociale zekerheidsinstantie van het woonland (vaak Duitsland of België) kunt u hierover zekerheid krijgen door een beschikking aan te vragen die aangeeft welk wettelijk stelsel van sociale zekerheid van toepassing is. Deze beschikking staat bekend als de A1-verklaring. Meestal geldt een A1-verklaring voor 12 maanden. Daarom moet u

jaarlijks een nieuwe beschikking aanvragen. Het einde van het jaar is een geschikt moment om te inventariseren wanneer de lopende verklaringen aflopen. Maak hiervan een overzicht. Mochten er één of meer verklaringen per 31 december 2023 aflopen, vraag dan nog in 2023 een nieuwe beschikking aan als u ook in 2024 zekerheid wilt hebben over de vraag of de betreffende werknemers wel of niet in Nederland zijn verzekerd voor de sociale verzekeringen.

17. VERLENG WERKVERGUNNINGEN VÓÓR 2024

Als sommigen van uw werknemers een EU- of EER-nationaliteit hebben, moet u voor deze werknemers beschikken over een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid. Deze vergunningen worden voor een bepaalde periode afgegeven en lopen meestal per het eind van een kalenderjaar af. Daarom is het raadzaam om zo snel mogelijk te controleren of een of meer werkvergunningen per 31 december 2023 aflopen. Als dit inderdaad het geval is, vraag dan direct een verlenging aan, mits dit gewenst is.

Tip:

Voor Zwitserse werknemers heeft u, net zomin als voor EU-werknemers, geen tewerkstellingsvergunning nodig.

18. WIJS LOON BUITENLANDSE WERKNEMER IN 2023 AAN

Verwerft u dit jaar een werknemer vanuit het buitenland, dan kunt u onder voorwaarden de 30%-regeling op zijn loon toepassen. Volgens die regeling is voor 30% van het brutosalaris van de werknemer sprake van een onbelaste kostenvergoeding. Maar dan mag die werknemer niet op minder dan 150 kilometer van de Nederlandse grens hebben gewoond. Het kabinet wil dat het per 1 januari 2024 alleen maar mogelijk wordt om de 30%-regeling toe te passen tot maximaal de zogeheten Balkenendenorm (€ 223.000 in 2023). Voor werknemers die over het laatste loontijdvak van 2022 loon genoten waarop de 30%-regeling van toepassing was, geldt een overgangsregeling van maximaal drie jaar. Een andere versoering bestaat uit het verlagen van de onbelaste kostenvergoeding van 30% naar 20% na de eerste 20 maanden. Na nog eens 20 maanden daalt de onbelaste kostenvergoeding naar 10%. Na 60 maanden is de 30%-regeling uitgewerkt. Voor werknemers die over het laatste loontijdvak van 2023 loon genoten waarop de 30%-regeling van toepassing was, geldt overgangsrecht.

Let op!

De werknemer moet ook over een specifieke deskundigheid beschikken die op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of schaars aanwezig is. De vraag of iemand een specifieke deskundigheid heeft, beoordeelt de fiscus aan de hand van zijn loon. Voor werknemers zonder universitaire mastergraad of werknemers met universitaire mastergraad en ouder dan 30 jaar geldt in 2023 een minimumloon van € 41.954. Voor werknemers die wel een universitaire mastergraad hebben maar jonger zijn dan 30 jaar geldt een minimumloon van € 41.954. Voor werknemers die wel een universitaire mastergraad hebben maar jonger zijn dan 30 jaar geldt een minimumloon van € 31.891. Voor zover het loon van uw buitenlandse werknemer lager is dan € 41.954, respectievelijk € 31.891, kunt u dit nog contractueel verhogen. Op die manier zorgt u ervoor dat u voor de werknemer de 30%-regeling kunt toepassen. Deze regeling is maximaal vijf jaar na indiensttreding geldig.

Let op!

Heeft u het loon van uw aangeworven buitenlandse werknemers nog niet aangewezen? Doe dit dan voor 1 januari 2024.

19. BEPAAL DE WERKELIJKE EXTRATERRITORIALE KOSTEN

Vaak zal de toepassing van de 30%-regeling voor uit het buitenland geworven werknemers voordelig zijn. Met de invoering van het maximum van de Balkenendenorm per 1 januari 2024 is het echter interessant om inzicht te krijgen in de werkelijke extraterritoriale kosten. Werkgevers kunnen dan namelijk ervoor kiezen om de 30%-regeling niet toe te passen maar de werkelijke extraterritoriale kosten onbelast te vergoeden. In de desbetreffende loontijdvakken moet de werknemer wel voldoen aan de voorwaarden.

Tip:

De keuze geldt in beginsel voor een kalenderjaar. In het volgende jaar kan de werkgever dus eventueel een andere keus maken.

20. VORM VOORZIENING VOOR TRANSITIEVERGOEDING

Tegenwoordig heeft een werknemer bij ontslag meestal recht op een transitievergoeding. Die transitievergoeding bedraagt 1/3e maandsalaris per gewerkt jaar. De vergoeding is doorgaans maximaal € 89.000. Als het jaarsalaris van uw werknemer hoger is dan € 89.000, is de transitievergoeding voor uw werknemer gemaximeerd op het bruto jaarsalaris. Vorming van een voorziening voor een transitievergoeding is onder voorwaarden mogelijk. De uitgaven vinden hun oorsprong in feiten en omstandigheden die zich hebben voorgedaan in de periode voor de balansdatum. De uitgaven moeten ook zijn toe te rekenen aan de periode voor

balansdatum. Belangrijk is ook dat een redelijke mate van zekerheid bestaat dat de uitgave zal worden gedaan. Om een voorziening te vormen zal met name moeten worden aangetoond dat er een redelijke mate van zekerheid is dat in de toekomst een transitievergoeding verschuldigd zal worden. Denk in dit kader aan een reorganisatie of een herstructurering. Bent u met een werknemer in gesprek wegens zijn slechte functioneren? Vorm dan een voorziening als een ontslag onvermijdelijk is. Leg uw onderbouwing voor de vorming van een voorziening voor een toekomstige transitievergoeding goed vast.

Disclaimer

Bij de samenstelling van de Eindejaarstips 2023 is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd. Een deel van de plannen is nog niet definitief en dient nog te worden goedgekeurd door de Eerste Kamer. Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden, onvolledigheden en/of de gevolgen hiervan. Verschijningsdatum: 27 oktober 2023.