

# Tips voor werkgevers

## 1. LOONKOSTENVOORDEEL VOOR LAGE LONEN

Werkgevers die werknemers in dienst hebben met een loon tussen 100 en 125% van het wettelijk minimumloon (WML), krijgen een tegemoetkoming in de vorm van het lage-inkomensvoordeel (LIV). U krijgt het LIV alleen voor werknemers met minimaal 1.248 verloonde uren per jaar. Het gaat daarbij om alle uitbetaalde uren, dus ook uren waarvoor niet gewerkt wordt. Denk aan betaald verlof, ziekte, overwerk en uitbetaalde verlofuren.

### Tip:

Ga na voor welke werknemers u op grond van het uurloon het loonkostenvoordeel zou kunnen ontvangen. Ga vervolgens na of zij het minimaal vereiste aantal uren werken. Zitten ze net onder de grens, dan kan het lonend zijn het aantal uren te verhogen. Zelfs als u uw werknemer extra betaald verlof zou geven, tellen de uren mee en kunt u het loonkostenvoordeel wellicht toch binnenhalen.

### Tip:

Is het uurloon te hoog, dan kunt u in plaats van loon wellicht gebruikmaken van alternatieven. Denk daarbij aan onbelaste kostenvergoedingen en het onderbrengen van belast loon in de werkkostenregeling. Dit loon telt namelijk niet mee voor de bepaling van het LIV.

### Jeugd-LIV

Voor jongeren van 18 t/m 20 jaar geldt een lagere tegemoetkoming in de vorm van het jeugd-LIV. De bedragen

voor 2022 vindt u in onderstaande tabel. De eis van minstens 1.248 verloonde uren geldt niet voor het jeugd-LIV.

Leeftijd op 31-12-2020	Jeugd-LIV per uur	Maximum jeugd-LIV per jaar
18 jaar	€ 0,07	€ 135,20
19 jaar	€ 0,08	€ 166,40
20 jaar	€ 0,30	€ 613,60

## 2. BENUT UW MOGELIJKHEDEN BINNEN DE WERKKOSTENREGELING

Benut ook dit jaar uw mogelijkheden binnen de werkkostenregeling. Beoordeel uw nog resterende vrije ruimte en bekijk of zaken die u in 2023 wilt vergoeden dan wel verstrekken nog in 2022 kunnen worden vergoed dan wel verstrekt (bij 'vergoeden' koopt de werknemer de zaak en betaalt u hem terug, bij 'verstrekken' koopt u de zaak en geeft u deze aan de werknemer. Het is namelijk niet mogelijk om de vrije ruimte die in 2022 over is, door te schuiven naar 2023.

Houd er rekening mee dat de vrije ruimte in 2023 wordt verruimd. Tot een loonsom van € 400.000 bedraagt de vrije ruimte dit jaar 1,7% en volgend jaar 3%. Over het meerdere blijft de vrije ruimte 1,18%. Dreigt u dit jaar de vrije ruimte juist te overschrijden, overweeg dan het verschaffen van vergoedingen en verstrekkingen uit te stellen tot 2023. Dit

is uiteraard alleen voordelig als u in 2023 naar verwachting binnen de vrije ruimte blijft.

**Let op!**

De verhoging naar 3% geldt alleen voor 2023. In 2024 daalt de vrije ruimte over de fiscale loonsom tot en met € 400.000 weer naar de eerder voorgestelde 1,92%.

Houd rekening met het gebruikelijkheids criterium. Dit betekent dat uw vergoedingen en verstrekkingen niet in de vrije ruimte kunnen worden ondergebracht als deze op zichzelf ongebruikelijk zijn en/of de omvang van de vergoeding/verstrekking ongebruikelijk is. Ongebruikelijk betekent in dit verband een afwijking van 30% of meer van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Het betekent echter niet dat alleen zakelijke vergoedingen en verstrekkingen in de werkkostenregeling kunnen worden ondergebracht.

**Tip:**

Maak gebruik van de doelmatigheidsmarge van € 2.400 per persoon per jaar. Tot dit bedrag beschouwt de Belastingdienst de vergoedingen/verstrekkingen in ieder geval als gebruikelijk. Het bedrag van € 2.400 geldt in alle redelijkheid, dus bijvoorbeeld niet voor zover het loon van de werknemer lager is dan de bedragen waar hij recht op heeft volgens de Wet op het minimumloon of als stagiair. Overigens betekent dit niet dat het bedrag van € 2.400 per definitie onbelast is. Het bedrag telt 'gewoon' mee voor de vrije ruimte en als u die vrije ruimte overschrijdt, betekent dat een extra heffing van 80%.

**Tip:**

Heeft u nog geen andere belaste vergoedingen of verstrekkingen gehad, dan kunt u zichzelf dit jaar als dga bijvoorbeeld ook een eindejaarsbonus geven van € 2.400. Staat uw partner ook op de loonlijst, dan geldt dit ook voor hem of haar. Dit is niet mogelijk als u gebruik heeft gemaakt van de loonkostensubsidie NOW 2 (en volgende) in het kader van de coronacrisis en u een voorschot in de tegemoetkoming kreeg van € 100.000 of meer dan wel een definitieve tegemoetkoming van € 125.000 of meer. Dit verbod op een bonus voor de dga en partner geldt ook onder NOW 1 als er gebruik is gemaakt van de concernregeling. Verder geldt het verbod ook als u langer dan drie maanden bijzonder uitstel van betaling heeft gekregen.

### 3. HEROVERWEEG CONCERNREGELING BINNEN WERKKOSTENREGELING

Heeft u meerdere bv's, dan kunt u binnen de werkkostenregeling (WKR) de concernregeling toepassen.

Door de concernregeling kan een bv die tot een concern behoort de ongebruikte vrije ruimte van een andere bv binnen hetzelfde concern benutten. Door de grotere vrije ruimte bij een loonsom tot € 400.000, is het gebruik van de concernregeling echter niet altijd voordelig. Als u de concernregeling toepast, kunt u namelijk maar één keer profiteren van de extra vrije ruimte van 1,7% over de eerste € 400.000 van de loonsom. Vanaf 2023 is dit zelfs 3%. Het gebruik van de concernregeling is optioneel en u hoeft uw keuze pas ná 2022 te bepalen.

**Tip:**

Maak alleen gebruik van de concernregeling binnen de WKR indien deze positief voor u uitpakt. Houd er hierbij rekening mee dat de concernregeling alleen geldt voor bv's, nv's en stichtingen en dat een belang van minimaal 95% gedurende het gehele jaar vereist is.

### 4. VIER KERST DIT JAAR 'WKR-OPTIMAAL' MET UW PERSONEEL

Geef bij dreigende overschrijding van de vrije ruimte in plaats van een kerstpakket eens een nieuwjaarsgeschenk. En een bedrijfsfeestje is begin 2023 misschien net zo gezellig als eind 2022. Omdat deze verstrekkingen dan in 2023 plaatsvinden, komen ze ook ten laste van de vrije ruimte in 2023.

**Let op!**

Bedenk wel dat schuiven alleen zin heeft als u in 2023 niet met dezelfde dreigende overschrijding van de vrije ruimte te maken krijgt.

**Let op!**

Het kan aantrekkelijk zijn om de kerstborrel op de eigen werkvloer te houden, omdat er dan sprake is van een nihilwaardering en dus geen gevolgen voor de vrije ruimte heeft. Gaat de borrel binnenshuis gepaard met een maaltijd, dan komt voor de maaltijd wel het forfaitaire bedrag van € 3,35 per werknemer ten laste van de vrije ruimte (mits u dat aanwijst als eindheffingsbestanddeel). Dit is echter altijd aanmerkelijk minder dan de werkelijke waarde van een maaltijd buiten de deur, die anders ten laste van uw vrije ruimte was gekomen. Nodigt u ook de partners van de werknemers uit voor het kerstdiner? Dan moet u voor die partners ook € 3,35 rekenen.

### 5. VORM EEN VOORZIENING VOOR EEN TRANSITIEVERGOEDING

Bij onvrijwillig ontslag van een werknemer bent u in

beginsel een transitievergoeding verschuldigd. De hoogte ervan is afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer bij u in dienst is geweest en de hoogte van het salaris. De transitievergoeding bedraagt in 2022 maximaal € 86.000 of een bruto jaarsalaris als dit meer is.

Zijn er voldoende aanwijzingen dat u op niet al te lange termijn een of meer werknemers moet ontslaan, dan kunt u een voorziening vormen voor een transitievergoeding. Ook moeten de uitgaven hun oorsprong vinden in feiten en omstandigheden die zich in de periode voorafgaand aan de balansdatum hebben voorgedaan en moeten ze ook aan die periode kunnen worden toegerekend. Op deze manier kunt u nu al rekening houden met de kosten van een transitievergoeding die zich pas in de toekomst zullen voordoen. De hoogte van de voorziening moet u afstemmen op de te verwachten kosten en de te verwachten termijn waarop deze kosten zich zullen voordoen.

**Let op!**

Er moet een redelijke mate van zekerheid bestaan dat de transitievergoeding betaald moet worden. U zult dit dus aannemelijk moeten kunnen maken, bijvoorbeeld door aan te tonen dat een reorganisatie – bijvoorbeeld vanwege de recente coronacrisis – op termijn niet is te voorkomen.

## 6. VRAAG TIJDIG DE WBSO AAN

Werkgevers die innovatieve activiteiten verrichten, kunnen via de WBSO een fiscale tegemoetkoming krijgen in de vorm van een percentage van de gemaakte kosten. Deze kosten bestaan uit de direct toerekenbare salariskosten plus de overige toerekenbare kosten van innovatie.

Als u innovatieve activiteiten gaat uitvoeren, kunt u de WBSO vooraf online aanvragen bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (rvo.nl). Aanvragen kan in vier periodes per jaar.

**Let op!**

Aanvragen voor de eerste periode van 2023 moeten uiterlijk 20 december 2022 bij RVO binnen zijn.

## 7. VERHOOGING BELASTINGVRIJE REISKOSTENVERGOEDING

Stelt u geen vervoersmiddel ter beschikking aan uw werknemer, dan kunt u de werknemer een belastingvrije vergoeding van maximaal € 0,19/km geven. Het maakt

daarbij niet uit op welke wijze de werknemer reist. Dit geldt voor zowel woon-werkverkeer als voor zakelijke kilometers. Bij reizen per openbaar vervoer mag u ook de werkelijke kosten vergoeden.

Het bedrag van de belastingvrije vergoeding stijgt in 2023 naar € 0,21/km en in 2024 naar € 0,22/km.

Ga tijdig na of u verplicht bent om hierin mee te gaan. Dan kunt u daarmee in uw begroting voor volgend jaar rekening houden. Want 2 of 3 cent per kilometer lijkt niet veel, bij veel kilometers kan het toch hard doortellen.

**Let op!**

U bent als werkgever arbeidsrechtelijk in beginsel niet verplicht dit verhoogde bedrag ook aan uw werknemers te betalen. Dit is anders indien in een arbeidsovereenkomst, arbeidsvoorwaarden en cao is bepaald dat de maximale fiscale vergoeding moet worden vergoed. In dat geval heeft u geen keuze en moet u mee met de verhoging.

## 8. BEPERKEN 30%-REGELING VANAF 2024

Werknemers die van buiten Nederland worden aangeworven om in Nederland te komen werken, maken veel dubbele kosten (zogenaamde extraterritoriale kosten). Onder voorwaarden mag een werkgever deze kosten onbelast vergoeden. Dat mag op declaratiebasis, waarbij dus de werkelijke (kwalificerende) kosten worden vergoed. Makkelijker (en vaak voordeliger) is het om standaard 30% van de totale beloning onbelast te vergoeden (zonder nader bewijs). De afgelopen jaren zijn veel buitenlandse werknemers in Nederland aan de slag gegaan met deze 30%-regeling.

Vanaf 2024 wordt de maatregel beperkt. Vanaf dat moment mag de 30%-regeling alleen nog maar worden toegepast over de balkenendenorm (2023: € 223.000). Over het meerdere mag dat dan niet meer. Wel kan er nog altijd voor worden gekozen om de werkelijke kosten te vergoeden. Ook mogen naast de 30%-regeling altijd nog de werkelijke gelden van een internationale school worden vergoed.

**Tip:**

Werknemers die de 30%-regeling al toepassen in 2022, mogen dit nog voortzetten in 2024 en 2025 (mits de totale looptijd nog niet is verstreken). Bent u voornemens een werknemer met een dergelijk hoog salaris te werven uit het buitenland, dan kan het dus handig zijn die nog in 2022 in dienst te nemen. Hij kan dan twee jaar langer gebruikmaken van de 30%-regeling.

#### **Disclaimer**

Bij de samenstelling van de Eindejaarstips 2022 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 en de gevolgen hiervan. Verschijningsdatum eerste versie: 14 november 2022.