

A large, white outline of a lightbulb on the left side of the page, with the filament area filled with horizontal lines.

Eindejaarstips voor werkgevers

Nu het einde van het kalenderjaar nadert, maken wij door middel van onze Eindejaarstips inzichtelijk waar u nog op moet letten in 2022. Daarnaast presenteerde het kabinet op Prinsjesdag het **Belastingplan 2023**. Aangezien een deel van de voorgestelde wetswijzigingen al per 1 januari 2023 ingaat, is het belangrijk om tijdig stil te staan bij de fiscale consequenties van de plannen. Welke nieuwe verplichtingen gelden er volgend jaar? Met welke zaken moet u nog vóór het einde van dit jaar rekening houden?

Indien u vragen heeft over deze tips bespreekt uw adviseur graag welke voor u van bijzonder belang zijn.

Let op: de Eerste Kamer moet nog met een aantal voorstellen instemmen, maar de kans op wijzigingen is desondanks niet groot.

Inhoudsopgave

- **Werkgevers - algemene tips**
- **Werkgevers - internationaal**
- **Werkgevers & Mobiliteit**
- **Werkkostenregeling**

Werkgevers - algemene tips

Breng de administratie op orde

Zorg dat u zo snel mogelijk de financiële administratie en de loonadministratie op elkaar aansluit. Mocht hieruit blijken dat er bijvoorbeeld vergoedingen zijn uitbetaald die niet in de loonadministratie zijn verwerkt, dan kunt u de verschuldigde loonheffingen alsnog afdragen. De loonadministratie voor 2022 moet worden afgesloten vóór het indienen van de loonaangifte over het laatste loontijdvak van het jaar.

Aandachtspunten hierbij zijn:

- *Kopie identificatiebewijs van elke werknemer*
- *Rekeningen van verstrekkingen en terbeschikkingstellingen*
- *Declaraties van vergoede kosten*

Van uitzendkrachten mag geen kopie identificatiebewijs gevraagd worden. Zorg in plaats daarvan voor een goede vastlegging van o.a. type ID, ID-nummer en geldigheidsduur. Zorg ook dat u nauwkeurig heeft vastgelegd hoeveel loon en vakantietoeslag uitzendkrachten hebben ontvangen en hoeveel uren zij hebben gewerkt.

Controleer sectorindeling & aangiftetijdvak 2023

U ontvangt de sectorindeling (via de beschikking gedifferentieerde premie Whk) aan het einde van het jaar van de Belastingdienst. Controleer of uw sectorindeling voor 2023 klopt en nog steeds past bij uw bedrijfsactiviteiten.

Wilt u uw loonaangiftetijdvak per 2023 aanpassen? Doe dit vóór 14 december door middel van het formulier 'Wijzigingen aangiftetijdvak loonheffingen'.

Let op aanzegtermijn bij tijdelijke contracten

Lopen tijdelijke arbeidsovereenkomsten per 31 december 2022 af? Laat de werknemer dan op tijd weten of u het contract gaat verlengen of niet. Voor contracten van langer dan 6 maanden geldt een aanzegtermijn van één maand: als u niet op tijd aanzegt niet te gaan verlengen, kan de werknemer een schadevergoeding eisen. Zorg dus dat u uw werknemer vóór 1 december heeft geïnformeerd!

Tip

Houd bij welke tijdelijke contracten in de loop van 2023 aflopen, en agendeer de deadlines voor de aanzegverplichting.



Vorm voorziening transitievergoeding

Voorziet u dat u een werknemer moet ontslaan, bijvoorbeeld als gevolg van slecht functioneren, een herstructurering of een reorganisatie? Als u een transitievergoeding moet betalen, kan het onder voorwaarden mogelijk zijn om hiervoor een voorziening te vormen. Belangrijk hierbij is dat de uitgaven hun oorsprong vinden in feiten en omstandigheden die zich voordoen vóór de balansdatum (en ook aan die periode toerekenbaar zijn), en dat er een redelijke mate van zekerheid is dat de transitievergoeding in de toekomst verschuldigd zal zijn. Zorg dat u de onderbouwing goed vastlegt, en overleg met uw adviseur van Baker Tilly.

Tips voor de DGA

Ook op het gebied van de directeur-groootaandeelhouder verandert er in 2023 het een en ander. [Lees meer tips voor DGA's in onze Eindejaarstips voor ondernemers en ondernemingen.](#)

Werkgevers - Internationaal

Inhoudingsplicht binnen concern

Bent u onderdeel van een concern met concern-onderdelen in het buitenland? U kunt de inhoudingsplicht voor de loonheffingen onder voorwaarden verleggen naar het Nederlandse concernonderdeel. Hiermee voorkomt u dat een buitenlands concernonderdeel te maken krijgt met een Nederlandse inhoudingsplicht en de bijbehorende administratieve verplichtingen. Hiervoor moet u normaliter vóór 1 januari 2023 een verzoek indienen bij de Belastingdienst.

Vraag A1-verklaring aan & verleng werkvergunningen

Wanneer u werknemers in dienst heeft die in Nederland werken, maar over de grens wonen (binnen de Europese Unie), is het van belang vast te stellen wat hun positie is voor de sociale verzekeringen. U kunt hier zekerheid over krijgen in de vorm van een zogenoemde A1-verklaring, die meestal voor een periode van 12 maanden geldig is. Inventariseer of er A1-verklaringen aflopen, en vraag zo nodig een nieuwe verklaring aan om ook in 2023 zekerheid te hebben over de vraag of de werknemer wel of niet in Nederland verzekerd is voor de sociale verzekeringen.

Controleer daarnaast of u werknemers in dienst heeft met een [tewerkstellingsvergunning](#) of een gecombineerde

vergunning voor verblijf en arbeid. Deze vergunningen zijn tijdelijk geldig, dus het kan nodig zijn om een verlenging aan te vragen.

30%-regeling en extraterritoriale kosten

Wanneer u personeel aanwerft uit het buitenland, kan het mogelijk zijn om een 30%-regeling aan te vragen voor bepaalde werknemers met een specifieke deskundigheid die schaars is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Met deze regeling kunt u tot 30% van het brutoloon belastingvrij uitbetalen, ter dekking van de extraterritoriale kosten. U kunt er jaarlijks voor kiezen om de werkelijke extraterritoriale kosten te vergoeden in plaats van het forfait van 30%. Deze keuze moet in het eerste loonaangiftetijdvak van het kalenderjaar worden gemaakt.

Tips

De 30%-regeling wordt per 1 januari 2024 [afgetopt](#) op de 'Balkenendennorm'. Er geldt overgangsrecht voor werknemers die in het laatste loontijdvak van 2022 over een 30%-regeling beschikten. Het kan daarom de moeite waard zijn om een expat in december 2022 in dienst te nemen in plaats van begin 2023, en tijdig de 30%-regeling aan te vragen.

Door de aftopping wordt het nog interessanter om in kaart te brengen of een vergoeding van de werkelijke extraterritoriale kosten aantrekkelijker is dan het forfait van 30%.



Werkgevers & Mobiliteit

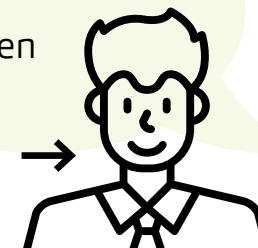
Let op privékilometers auto van de zaak

Wanneer een auto van de zaak door een werknemer ook privé wordt gebruikt, is in beginsel bijtelling verschuldigd. In 2022 bedraagt dit 22% over de cataloguswaarde van de auto. Voor elektrische auto's geldt onder voorwaarden een lagere bijtelling. Wanneer een werknemer minder dan 500 privékilometers maakt, en een kopie van een 'Verklaring geen privégebruik auto' van de Belastingdienst aan u overlegt, kan de bijtelling achterwege blijven. Controleer of uw werknemer ook in 2023 aan de voorwaarden voldoet.

Let op: de werknemer moet door middel van bijvoorbeeld een kilometeradministratie aannemelijk maken dat er in dat jaar werkelijk minder dan 500 privékilometers zijn gemaakt. Kan hij dit desgevraagd niet sluitend aantonen, of overschrijdt de werknemer gedurende het jaar de 500 km-grens, dan is over dat hele kalenderjaar bijtelling verschuldigd. Heeft u geen 'Verklaring geen privégebruik van de werknemer'? Dan dient u, om de bijtelling privégebruik achterwege te mogen laten, als werkgever aan te kunnen tonen dat de werknemer maximaal 500 kilometer per jaar privé rijdt of heeft gereden.

Elektrisch rijden aangemoedigd

Voor elektrische auto's geldt onder voorwaarden een lagere bijtelling



Tips

Wijs uw werknemers op het belang van de administratie en de 500 km-grens. Mocht de grens in de laatste weken van het jaar overschreden worden, dan heeft dit grote financiële gevolgen voor de werknemer!



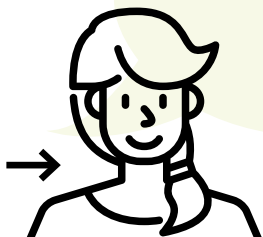
Wilt u een auto van de zaak vervangen door een nieuwe elektrische auto? Door dit nog in 2022 te doen, profiteert u van een korting op de bijtelling voor privégebruik van 6%, met een maximum van € 2.100 per jaar. In 2023 daalt de maximale korting naar € 1.800 per jaar. Voor een elektrische auto waarvan u de eerste weggebruiker bent, geldt het verlaagde bijtellingspercentage voor een periode van zestig maanden na de eerste toelating.

Zorg voor tijdige afhandeling boetes

Als een werknemer verkeersovertredingen heeft begaan met een auto van de zaak, kan het zijn dat u de boete 'voorschiet' en vervolgens op de werknemer wilt verhalen. Zorg dat u dat nog dit jaar doet. Als u een boete betaalt en niet op de werknemer verhaalt, kan het bedrag van de boete tot loon gerekend worden. U riskeert hiermee een naheffingsaanslag loonheffingen.

Werknemer binnenkort uit dienst?

Het kan lonen om een leasecontract vóór 1-1-2023 op te zeggen.



Opzeggen leasecontract

Gaat een werknemer met een leaseauto van de zaak volgend jaar uit dienst? Het kan lonen om het leasecontract vóór 1 januari 2023 op te zeggen bij de leasemaatschappij. Wanneer de werkgever de verschuldigde afkoopboete betaalt en op de werknemer verhaalt, kan de werknemer het bedrag als eigen bijdrage aftrekken van zijn fiscale bijtelling, mits dit uitdrukkelijk met de werknemer is overeengekomen.

Let op: de bijtelling mag niet lager worden dan nihil.

Regeling werkgebonden personenmobiliteit uitgesteld

Onder de Normerende Regeling Werkgebonden Personenmobiliteit moeten werkgevers met meer dan 100 werknemers binnenkort jaarlijks rapporteren over de CO₂-uitstoot van het woon-werkverkeer en zakelijk verkeer van hun medewerkers. De invoering van de rapportageverplichting, en de bijbehorende administratieplicht, is vooralsnog uitgesteld van 1 januari 2023 naar 1 juli 2023.

Werkkostenregeling

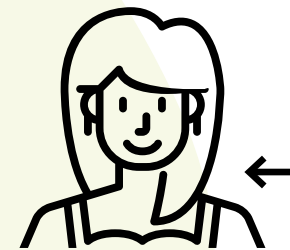
Check en benut resterende vrije ruimte

Voor bepaalde vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers gelden gerichte vrijstellingen voor de loonbelasting. Wanneer dit niet het geval is, kunt u een vergoeding of verstrekking onderbrengen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR). De vrije ruimte bedraagt in 2022 1,7% van de loonsom tot € 400.000, en 1,18% van de loonsom boven de € 400.000. Binnen de vrije ruimte kunt u uw werknemers onbelast vergoedingen en verstrekkingen uitkeren. Heeft u nog vrije ruimte over? Wellicht kunt u dit jaar een extra leuk

kerstpakkert verstrekken, of de gebruikelijke bonus (onbelast) in de vrije ruimte onderbrengen en netto uitbetalen. Let goed op de voorwaarden die hierbij van toepassing zijn.

Check en benut resterende vrije ruimte

Wellicht kunt u dit jaar een extra leuk kerstpakkert verstekken.



Tips

Organiseert u een kerstborrel? Wanneer deze op de werkplek plaatsvindt, gaat dit niet ten laste van de vrije ruimte. Wordt de kerstborrel uitgebreid met een maaltijd dan dient bij de WKR-berekening rekening te worden gehouden met het forfait van € 3,35 per maaltijd.



Check of de toepassing van de concernregeling het gunstigste uitpakt, of juist niet.

De vrije ruimte wordt in 2023 verhoogd tot 3% van de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom. Organiseert u in 2023 een nieuwjaarsborrel? Door dit op de werkplek te doen in plaats van op een externe locatie, voorkomt u dat u meteen een flink beslag legt op de vrije ruimte in 2023.

Maak afspraken over thuiswerken

Werkgevers mogen hun werknemers sinds 2022 een onbelaste thuiswerkvergoeding van maximaal € 2 per thuisgewerkte dag betalen. Naar verwachting wordt de onbelaste thuiswerkvergoeding in 2023 geïndexeerd vastgesteld op € 2,13 per thuiswerkdag. Wanneer sprake is van een structureel thuiswerkpatroon kan ook een vaste vergoeding worden afgesproken. Let op: op thuiswerkdagen waarvoor een onbelaste vergoeding wordt betaald, mag niet ook een onbelaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer worden toegekend.

Tip

Geeft u nog geen thuiswerkvergoeding? Maak de afweging of u dit wilt gaan doen. Zorg ook voor een juiste vastlegging en administratie.



➔ **Lees hier ook onze Eindejaarstips voor particulieren, ondernemers en ondernemingen.**

Deze informatie is uitsluitend bestemd voor algemene informatie-doelinden. Aan deze informatie kunt u geen rechten ontleen en u dient deze informatie niet als advies te beschouwen. De informatie is met de grootste mogelijke zorgvuldigheid samengesteld op basis van de geldende (Nederlandse) wetgeving en jurisprudentie. Het is mogelijk dat er in de wetgeving en/of jurisprudentie (met terugwerkende kracht) wijzigingen worden doorgevoerd. Baker Tilly (Netherlands) N.V. aanvaardt geen aansprakelijkheid voor acties ondernomen op basis van deze informatie. Wij raden u aan advies in te winnen bij een professional van Baker Tilly (Netherlands) N.V., alvorens u beslist of handelt.

