

DECEMBER 2024

# NIEUWSBRIEF

Aandachtspunten salarisadministratie



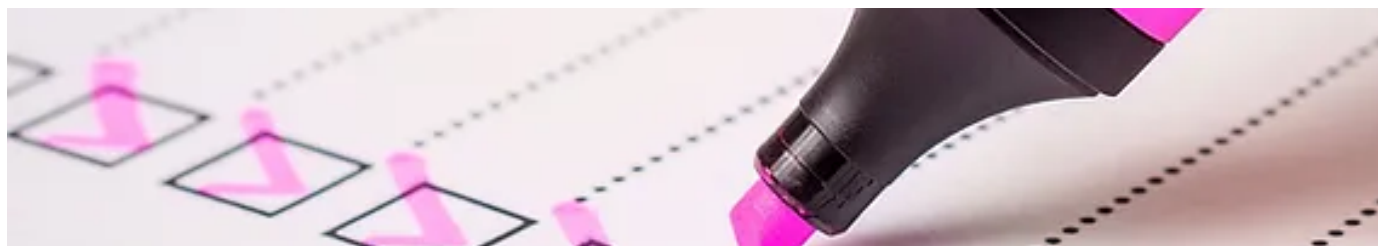
Middels dit schrijven willen wij u informeren inzake enkele wijzigingen per 1 januari 2025 welke van belang zijn voor u als werkgever, zodat u zich zo goed mogelijk kunt voorbereiden op het komende jaar.

## Beschikking werkhervattingskas (WHK) 2025

In november 2024 heeft de Belastingdienst iedere werkgever de **beschikking Whk 2025** verstuurd. In deze beschikking staan de percentages voor gedifferentieerde premies Whk die nodig zijn voor de aangiften Loonheffingen 2025. Verder staan in deze beschikking de loonsommen vermeld waarop de betreffende premiepercentages zijn gebaseerd. Om die reden verzoeken wij u de beschikking z.s.m. aan uw salarisadministrateur te laten toekomen.

In de door de Belastingdienst opgelegde beschikking kunnen fouten zitten. Derhalve is het van belang deze beschikking tijdig te laten controleren. Indien de beschikking onjuist is, dient er binnen zes weken bezwaar te worden gemaakt. Mede daarom is het van belang, indien u dit nog niet gedaan heeft, de beschikking tijdig aan uw salarisadministrateur te verstrekken.

Indien u **eigenrisicodrager** bent c.q. wordt voor de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) en/of Ziektewet, dan verzoeken wij u ons ook de **polis 2025** met de percentages toe te sturen.



## Werkkostenregeling

De verplichte werkkostenregeling is per 1 januari 2015 ingevoerd. De maximale vrije ruimte bedraagt in 2024 1,92% tot de fiscale loonsom van € 400.000,-- van uw organisatie/onderneming. Boven de fiscale loonsom van € 400.000,-- is de maximale vrije ruimte in 2024 1,18%.

In 2025 zal de vrije ruimte naar alle waarschijnlijkheid gewijzigd worden:

Per 1 januari 2025 wordt het percentage van de eerste schijf van de vrije ruimte verhoogt naar 2%.

Indien ons kantoor uw administratie bijwerkt, zullen wij beoordelen of u niet meer dan de maximale vrije ruimte aan uw personeel in 2024 heeft vergoed/verstrekt. Indien u echter zelf uw administratie verwerkt, verzoek ik u de **grootboekkaarten** van alle personeelskosten vóór 10 januari 2025 aan ons te doen toekomen.

Veel voorkomende kosten uitgegeven en/of verstrekt aan personeel zijn: werkkleding, kerstpakketten, personeelsfeest en/of – uitstapjes, maaltijden en consumpties.

Hierbij is het belangrijk dat klanten bij de maaltijden op de bon duidelijk vermelden voor hoeveel werknemers de kosten zijn gemaakt. Daarnaast dienen werkgevers bij de aanschaf van werkkleding aangeven voor welke werknemer de kleding is bestemd.

## Gegevens die minimaal in een loondossier horen te zitten

In een loondossier dient te zitten:

1. Een door alle partijen getekende kopie van alle arbeidsovereenkomsten;
2. Een door de werknemer volledig ingevulde en getekende loonbelastingverklaring
3. Een kopie id-bewijs, mag een paspoort zijn of een ID-kaart.

De pagina met het BSN dient erbij te zitten.

Let op: voor de salarisadministratie is een rijbewijs géén geldig id-bewijs.

4. De werkgever moet vakantiedagen bijhouden. Als dit niet of niet goed wordt gedaan, dan is de eigen administratie van de werknemer leidend. Het échte antwoord op de vraag 'wie moet de vakantiedagen bijhouden' is dus: allebei.

Indien er nieuwe arbeidsovereenkomsten worden aangegaan, verzoeken wij u vriendelijk ons hiervan een getekende kopie te mailen voor ons dossier, vóór de eerste werkdag van de werknemer. Voor werknemers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn én een schriftelijke arbeidsovereenkomst met vaste uren per week hebben kan namelijk de lage premie WW toegepast worden.

Indien wij de schriftelijke en ondertekende arbeidsovereenkomst in ons bezit hebben, kunnen wij controleren of de overeenkomst in overeenstemming is met bovengenoemde voorwaarden voor toepassing van het lage percentage. Bovendien verplicht de belastingdienst om de gegevens van elke arbeidsovereenkomst zoals datum in dienst én datum uitdienst vast te leggen in de loonaangifte.

Als wij geen ondertekende arbeidsovereenkomst hebben, gaan wij er vanuit dat de u zelf controleert of het lage percentage toegepast mag worden en dat u aan ons schriftelijk bevestigt, gelijktijdig met de aanmelding van de werknemer, dat het lage percentage toegepast mag worden omdat aan de voorwaarden wordt voldaan. Datzelfde geldt als de u ons slechts bepaalde overzichten verstrekt met gegevens van werknemers.

**Zolang wij niet alle benodigde informatie van u doorkrijgen, zal de hoge WW-premie berekend worden.**

Let wel: bovenstaand geldt voor elke arbeidsovereenkomst die u aangaat (dus ook verlengingen, en aanvullende overeenkomsten).



## Aanbod arbeidsomvang oproepkrachten

Indien u oproepkrachten in dienst heeft, moet u deze sinds 2020 een aanbod voor een vaste arbeidsomvang doen als zijn of haar oproepovereenkomst 12 maanden heeft geduurd (deze arbeidsomvang is minstens gelijk aan het gemiddeld aantal uren waarvoor de werknemer in de afgelopen 12 maanden is opgeroepen).

Dit aanbod moet elk jaar opnieuw gedaan worden, telkens als een oproepovereenkomst 12 maanden heeft geduurd.

Indien u geen aanbod doet, dan kan de oproepkracht met terugwerkende kracht (5 jaar) loon over de uren claimen waarvoor een aanbiedingsverplichting geldt



## Wijzigingen 2024 / 2025

Graag vóór 10 januari 2025 mutaties over 2024 én wijzigingen per 1 januari 2025 aan ons aanleveren voor een tijdige en juiste verwerking in uw salarisadministratie. Mochten de wijzigingen na 10 januari aangeleverd worden, dan zullen deze met de salarisverwerking van februari verwerkt worden en zal er over januari een correctie plaatsvinden.

## Beschikking lage inkomens voordeel

In het voorjaar van 2025 ontvangt u, indien van toepassing, van de belastingdienst de voorlopige beschikking (Jeugd) LIV (Lag inkomensvoordeel). Het is belangrijk om deze beschikking zo spoedig mogelijk (vóór 1 april 2025) aan ons toe laten komen, zodat wij deze kunnen controleren en eventuele onjuistheden tijdig kunnen corrigeren.

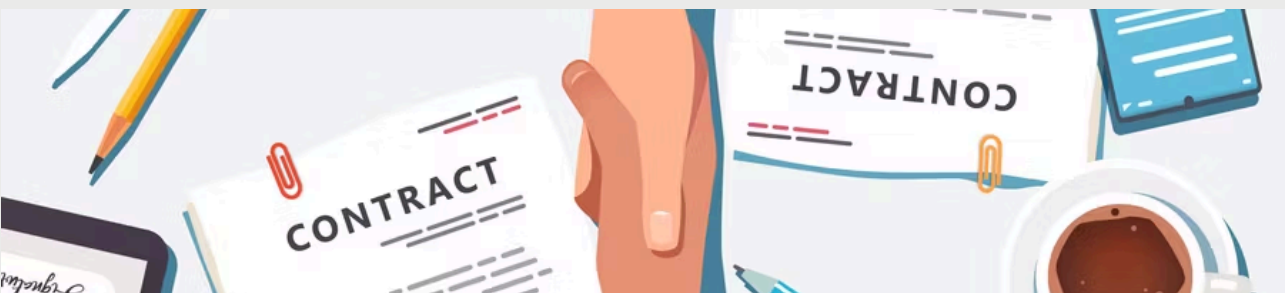
## Arbodienst

Met ingang van 1 juli 2017 is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) gewijzigd. Elke werkgever is nu verplicht om een arbodienst/bedrijfsarts te hebben. Er moet minimaal een basiscontract worden afgesloten met een arbodienstverlener. In deze overeenkomst zijn de minimale afspraken over de dienstverlening vastgelegd en deze overeenkomst dient te voldoen aan de nieuwe regels.

De inspectie SZW gaat handhaven op aanwezigheid van het basiscontract.

Het hebben van een arbodienstverlener is ook belangrijk vanwege de re-integratieverplichtingen bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer. Verder is het ook verstandig om na te kijken of u een deugdelijke (ziekte)verzuimverzekering heeft voor bij u in dienst zijnde werknemers. Als werkgever heeft u nl. een loondoorbetalingsplicht bij ziekte/arbeidsongeschiktheid van (een) werknemer(s).

Let op: dit geldt ook als u alleen seizoenarbeiders of oproepkrachten in dienst heeft!



## Oudere werknemers en/of werknemers met een arbeidsbeperking vanuit een uitkeringssituatie in dienst nemen / houden: loonkostenvoordeel binnen 3 maanden aanvragen

Indien u een werknemer in dienst neemt die in één van onderstaande doelgroepen valt, kunt u recht hebben op een loonkostenvoordeel (LKV). Dit is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die één of meer oudere werknemers en/of werknemers met een arbeidsbeperking vanuit een uitkeringssituatie in dienst nemen of houden.

Het betreft de volgende doelgroepen:

- oudere werknemers (56 jaar en ouder);
- arbeidsbeperkte werknemers die nieuw in dienst komen;
- werknemers uit de doelgroep van de banenafpraak en scholingsbelemmerden;
- arbeidsbeperkte werknemers die worden herplaatst.

De tegemoetkoming wordt jaarlijks achteraf per uitbetaald uur uitgekeerd. De voorwaarden voor toekenning van het LKV verschilt per doelgroep. Als u voor een werknemer het LKV wilt ontvangen, dan heeft u een kopie van de doelgroepverklaring LKV van uw werknemer nodig. De werknemer dient deze verklaring LKV aan te vragen bij UWV of bij zijn gemeente en wel binnen 3 maanden na indiensttreding. Let wel, na deze drie maanden heeft uw werknemer geen recht meer op de doelgroepverklaring LKV en kunt u voor deze werknemer dus geen LKV meer aanvragen.

Voor oudere werknemers met een dienstbetrekking van 1 januari 2024 wordt het loonkostenvoordeel per 1 januari 2025 verlaagd en per 1 januari 2026 afgeschaft

## Formulieren in- en uitdiensttreding werknemers

Door de wet Wab dienen er veel meer administratieve verplichtingen in het loondossier en loonadministratie vastgelegd te worden (denk aan soort contract, ontslagredenen, schriftelijk arbeidsovereenkomst). Wij zullen u eind december de daarvoor benodigde formulieren in een separate mail toesturen. Om dit zo efficiënt mogelijk te laten verlopen verzoeken wij u daarna de formulieren te gebruiken indien een werknemer in dienst komt of uit dienst gaat.

Wij hebben dan alle gegevens in ons bezit en kunnen dan voor u een juiste en correcte administratie voeren.



### CONTACT

Gasthuisstraat 23a  
6411 KD Heerlen  
+31 (0)45-5454792  
info@hsadviseurs.nl

**SRA**  
GECERTIFICEERD



### Disclaimer – Privacy statement

Aan de samenstelling van deze digitale nieuwsbrief wordt door de redactie veel zorg besteed. Niettemin kan geen aansprakelijkheid worden aanvaard voor mogelijke onjuistheden. De opgenomen teksten hebben een informatief karakter en zijn niet bedoeld als beroepsmatig advies. Contacteer uw relatiebeheerder voor advies op maat.