

Nieuwsbrief juli 2023



Via onze nieuwsbrief informeren wij u over de laatste wijzigingen binnen ons vakgebied en wijzen wij u graag op een aantal aandachtspunten.

In deze nieuwsbrief:

- Subsidieregeling praktijkleren
- Beschikking WTL
- Visie op re-integratie
- WKR
- Wet toekomst pensioen
- Minimumloon

Subsidieregeling praktijkleren

De subsidieregeling praktijkleren is een tegemoetkoming in de kosten die u maakt in de begeleiding van een student. Indien u studenten een praktijk- of werkleerplaats aanbiedt, komt u mogelijk in aanmerking voor deze subsidie van *maximaal* € 2.700 per praktijk- of leerwerkplaats. Voor de sectoren landbouw, horeca en recreatie is extra geld beschikbaar gesteld.

Zowel voor VMBO-2, MBO (BBL), duale en deeltijd Hbo-opleidingen is de subsidie aan te vragen.

Het aanvraagloket is inmiddels geopend. Tot 15 september aanstaande kan er subsidie worden aangevraagd. Biedt u praktijk- of werkleerplaatsen aan? Neem dan zo snel mogelijk contact met ons op, zodat de aanvraag voor u kan worden ingediend.

Beschikking WTL

Uiterlijk 1 augustus stuurt de Belastingdienst de definitieve beschikking van de loonkostenvoordelen en het lage inkomensvoordeel van 2022 naar u toe. Deze beschikking dient te worden gecontroleerd. Wij helpen u daar graag bij.

Indien de beschikking correct is en er geen bezwaar hoeft te worden ingediend, dan kunt u de totale tegemoetkoming uiterlijk halverwege september op uw rekening verwachten.

Visie op re-integratie

Als werkgever bent u verplicht om het loon van een arbeidsongeschikte medewerker gedurende (minimaal) 104 weken door te betalen. In de Wet Verbetering Poortwachter is opgenomen welke verplichte stappen zowel u als de medewerker gedurende langdurige arbeidsongeschiktheid dienen te nemen om de medewerker zo snel mogelijk te laten re-integreren. Zo bent u verplicht een plan van aanpak te hebben wanneer een medewerker 8 weken ziek is of dient u na een jaar arbeidsongeschiktheid het plan van aanpak verplicht te evalueren.

Sinds 1 juli 2023 is het verplicht om de visie van de medewerker op hun re-integratieplan vast te leggen in het plan van aanpak en de evaluatie na het eerste jaar. Dit geldt overigens alleen voor situaties waarin een plan van aanpak nog niet is opgemaakt.

Wist u overigens dat het voor bedrijven verplicht is een arboplan te hebben en dat een Risico-Inventarisatie en Evaluatie verplicht moet zijn uitgevoerd? Indien de arbeidsinspectie bij u langskomt en u kunt deze zaken niet overleggen, dan is een boete niet uitgesloten.

Wij adviseren u hier graag over.

Werkkostenregeling (WKR)

De WKR maakt het u mogelijk zelf te bepalen welke zaken u onbelast vergoed, verstrekt of ter beschikking stelt aan uw medewerkers. Wanneer deze zaken niet gericht zijn vrijgesteld, dan moet de waarde worden ondergebracht in de vrije ruimte. Denk bijvoorbeeld aan een kerstpakket, een (niet vrijgestelde) maaltijd of de waarde van een fiets bij het toepassen van een fietsplan.

In 2023 bedraagt de vrije ruimte 3% over de eerste € 400.000 aan fiscaalloon. Daarboven bedraagt de vrije ruimte 1,18%. Wanneer u de vrije ruimte overschrijdt, dan betaalt u 80% eindheffing.

Heeft u de vrije ruimte optimaal benut of heeft u vragen over de optimale benutting van de vrije ruimte? Wij denken graag met u mee.

Wet toekomst pensioenen

Op 30 mei heeft de Eerste Kamer ingestemd met de Wet toekomst pensioenen. De wet gaat per 1 juli 2023 in, maar er geldt wel een overgangsregeling voor bestaande pensioenregelingen tot 2028.

De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van het huidige pensioenstelsel zijn:

- Alle pensioenregelingen krijgen een flatratepremie (dezelfde premie voor iedere medewerker, ongeacht de leeftijd) van maximaal 30%. Dit moet uiterlijk in 2028 het geval zijn.
- Bestaande beschikbare premiereregelingen met leeftijdsstaffel mogen in stand blijven voor alle medewerkers die per 1 januari 2028 al in dienst zijn. Nieuwe medewerkers krijgen vanaf die datum wel een flatratepremie.
- De startleeftijd voor deelname aan een pensioenregeling wordt per 1 januari 2024 verlaagd naar 18 jaar.
- De wachttijd voor pensioenopbouw voor uitzendkrachten wordt afgeschaft.
- Er moet een compensatieregeling komen voor medewerkers die er mogelijk op achteruitgaan. Het gaat dan naar alle waarschijnlijkheid om medewerkers van 45 jaar en ouder. Hoe deze compensatieregeling eruit moet zien, is onduidelijk.
- Opgebouwde middel- of eindlooppensioenen bij een verzekeraar mogen in stand blijven. Lopende middelloonregelingen mogen tot 2028 omgezet worden in een beschikbare premiereregeling met stijgende leeftijdstaffel.
- Het partnerpensioen wordt nog slechts op risicobasis verzekerd en mag maximaal 50% van het salaris bedragen.
- Overleg tussen de sociale partners over een regeling voor zware beroepen wordt nog verder gevoerd.

De hele pensioentransitie moet goed vastgelegd worden door middel van een transitieplan, een communicatieplan en een compensatieplan. Daarmee moeten zowel interne als externe toezichthouders instemmen.

Wij raden u aan contact te zoeken met uw pensioenuitvoerder om u te laten adviseren over wat de Wet toekomst pensioenen allemaal voor u betekent.

Minimumloon

Per 1 juli is het minimumloon verhoogd. Het minimum maandloon voor een medewerker van 21 jaar en ouder bedraagt vanaf 1 juli € 1.995. Het bijbehorende minimum uurloon is afhankelijk van de fulltime werkweek die voor uw bedrijf geldt. Zo is het minimum uurloon bij een fulltime werkweek van 36 uur € 12,79, bij een fulltime werkweek van 38 uur €12,12 en bij een fulltime werkweek van 40 uur € 11,51.