

Werknemers compenseren voor inflatie???

Inhoud

Slim belonen in tijden van schaarste en inflatie?	2
Wettelijk Minimumloon	3
Verwachte stelselwijziging in 2024	3
Inflatie loopt op	3
Stijging CAO- lonen	4
Voorbeeld effect van het nieuwe minimumloon op loonschalen	5
Bedrag ter compensatie forse inflatie/ stijgende energiekosten	7
Optimaal benutten van fiscaalvriendelijke regelingen	8
Reiskostenvergoeding	8
Werkkostenregeling	8
Thuiswerken	8
Thuiswerkvergoeding	8
Huur/verhuur aparte werkruimte	9
Privé- gebruik van ter beschikking stelling van bedrijfsmiddelen	9
Cafeteria- oplossingen	10
Aanbieden van budgetcoach/ energiecoach	10
Korting op en/of bijdrage aan collectieve (aanvullende) zorgverzekering	10

Slim belonen in tijden van schaarste en inflatie?

Hoe gaat u om met het inkomen van uw medewerkers in deze tijd van hoge energieprijzen, hoge inflatie, aanhoudende schaarste op de arbeidsmarkt en de verhoging van het minimumloon.

Als werkgever heb je een aantal mogelijkheden, zoals:

- De lonen een of meerdere keren in de tijd verhogen met een passend en verantwoord:
 - o percentage van het vaste loon en/of
 - o bruto loonbedrag voor alle werknemers
 - o Incidentele, eenmalige of tijdelijke toeslagen, die niet meetellen voor de grondslag voor de berekening van de pensioenpremie, vakantietoeslag, zoals bijvoorbeeld met een energie- / klimaat-/ koopkracht bonus
- Het optimaal benutten van de fiscaal vrije verstrekkingen, voorzieningen en vergoedingen, waarmee de medewerker een inkomensvoordeel krijgt en de werkgever, zonder dat het uw werkgeverslasten verhoogt.

Al jouw bedrijf onder een cao valt, is de keuze op bedrijfsniveau doorgaans beperkt. Maar er blijven keuzes te maken zoals voor bedrijfsgebonden incidentele beloningen en fiscaal vriendelijke manieren van beloning.

Wat lees je in dit document?

In dit document lees je de voorgenomen maatregelen uit de Miljoenennota en het Belastingplan 2023 en de wensen/maatregelen zoals die zijn aangenomen door een meerderheid van de Tweede Kamer.

Vervolgens tref je informatie over de inflatie, de ontwikkeling van de cao-lonen en laten we zien hoe dat in een aantal recente cao's uitpakt. Ook laten we zien welke afspraken er zoal over incidentele beloningen zijn gemaakt.

Het derde gedeelte betreft het fiscaal vriendelijk belonen.

We sluiten af met de budget- en energiecoach en de voordelen van het afsluiten/ meedoen aan een collectieve (aanvullende) zorgverzekering.

Heb je vragen of suggesties: mail naar ons b.de.groot2@kpnplanet.nl of bel 0621805484

Wettelijk Minimumloon

Sinds 1 juli 2022 bedraagt het wettelijk minimum bruto maandloon voor werknemers 21 jaar en ouder bedraagt € 1756,20 per maand bij een voltijds dienstverband.

Verhoging met 10,15% in 2023

De regering wil het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 met 10, 15 % verhogen.

Daarmee komt het bruto minimumloon per maand op € 1934,45. Het bruto uurloon bij een 40-urige werkweek wordt dan € 11,17; bij een 36-urige werkweek bedraagt het minimum bruto uurloon dan \approx 12,40

Verwachte stelselwijziging in 2024

Het WML wordt in 2024 gebaseerd op een werkweek van 36 uur. Voor bedrijven, cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen met 38 of 40 uur heeft dit flinke gevolgen (38 uur: +ruim 5%, 40 uur: +ruim 11%).

De verhoging van het wettelijk minimumloon in 2023 heeft niet alleen gevolgen voor medewerkers die het minimumloon verdienen, maar zal met het oog op evenwichtige beloningsverhoudingen binnen een onderneming, ook gevolgen hebben voor de beloning van medewerkers met een loon van 10% tot 20% boven het minimumloon. Bedrijven zullen de loonlijnen moeten aanpassen. En dat is maatwerk.

Inflatie loopt op

Volgens het CBS bedroeg de inflatie ten opzichte van dezelfde maand in 2021 in de maand juli 2022: 10,28%. In augustus bedroeg de inflatie 11,96% en in de maand september liep de inflatie op naar ruim 17%.

Stijging CAO- lonen

In de eerste helft van 2022 blijft de gemiddelde stijging van de cao-lonen ten opzichte van de voorgaande cao-periode nog beperkt.

- eerste kwartaal 2022: 2,6%
- tweede kwartaal 2022: 2,9%

De cijfers over het derde kwartaal zijn nog niet bekend gemaakt.

Volgens de AWWN bedraagt de gemiddelde loonstijging in de cao's die tot en met augustus 2022 zijn afgesloten: 3,3%. In augustus lag het percentage al wel hoger, namelijk gemiddeld 4 %. En in september komt de gemiddelde loonstijging in de afgesloten CAO al uit op 4.8%.

Dit percentage is exclusief de incidentele, eenmalige of tijdelijke beloningen of toeslagen.

Hierna volgen enkele voorbeelden van de salarisverhogingen uit Cao's die in 2022 zijn afgesproken:

- **CAO Rijksambtenaren**
 - o 01-07-2022: 2,5 %, plus € 75 bruto per maand; minimum-uurloon € 14
 - o 01-04-2023: 3 %
 - o 01-01-2024: 1,5%
- **CAO Grootmetaal/Metalelektro**
 - o 01-12-2022: 5,5%
 - o 01-01-2024: 3,5 %
- **CAO Metaal en Techniek**
 - o 01-07-2022: bruto € 42,50
 - o 01-09-2022: 2,75 %
 - o 01-03-2023: 3,25 %
 - o 01-01-2024: 0,6 %
- **CAO beveiligingsbedrijven**
 - o 01-03-2022: 3,63 %
 - o 01-03-2023: 13,5 %
- **CAO Bouw en Infra**
 - o 01-01-2023: 2,5%
 - o 01-07-2023: 2,5%
- **CAO Bikudak,2022-2023**, per 1 oktober 2023 opengebroken
 - o Loonsverhoging van 3% gaat 3 maanden eerder in, per 01-01-2023
- **CAO NS**
 - o 01-07-2022: 5%, met een minimum van € 185 oer maand
 - o 01-01-2023: 3,45%

Voorbeeld effect van het nieuwe minimumloon op loonschalen

Zoals ik hiervoor al beschreef heeft de verhoging van het minimumloon gevolgen voor de (onderste) salarisschalen van het loongebouw. Een voorbeeld

In het voorbeeld bedrijf hanteert men 4 functiegroepen, waarbij functiegroep 1 een beginsalaris heeft van het minimumloon.

- De stappen per functiejaar bedragen 3%
- Het begin loon van de volgende functiegroep ligt 10% hoger.

	Huidige situatie					
	Begin	1	2	3	4	Eind
Functiegroep 1	1756,20	1809	1863	1900	1919	1977
Functiegroep 2	1932	1990	2049	2110	2173	2238
Functiegroep 3	2125	2189	2255	2322	2392	2464
Functiegroep 4	2378	2449	2523	2598	2676	2757

De directie kiest er voor om de maandlonen per 1/1/2023 te verhogen met 4%.

Dat levert de volgende tabel op.

	Tabel + 4%					
	Begin	1	2	3	4	Eind
Functiegroep 1	1826	1881	1937	1996	2056	2117
Functiegroep 2	2008	2088	2151	2215	2282	2350
Functiegroep 3	2210	2276	2345	2415	2487	2562
Functiegroep 4	2430	2503	2578	2655	2735	2817

Het nieuwe wettelijk minimumloon ligt op € 1934,25 . De vraag is nu hoe deze te verwerken in de tabel.

Optie 1. Functiegroep 1 aanvangen met nieuwe bedrag € 1934,24 en vervolgens nieuwe stappen van 3% toepassen.

	Tabel + 4% en begin functiegroep 1 op nieuw minimumloon					
	Begin	1	2	3	4	Eind
Functiegroep 1	1934,25	1992	2052	2114	2177	2242
Functiegroep 2	2008	2088	2151	2215	2282	2350
Functiegroep 3	2210	2276	2345	2415	2487	2562
Functiegroep 4	2430	2503	2578	2655	2735	2817

Gevolg optie 1: Onderscheid groep 1 en 2 wordt klein.

Als dat verschil als te klein wordt beoordeeld, zijn weer andere opties denkbaar

Optie 2: Van functiegroep 1 en 2 een groep maken

Optie 3: Verschil tussen begin salarissen tussen de 4 functiegroepen corrigeren, bijvoorbeeld: tussen groep 1 en 2 : 6 %, en tussen groep 2 en 3: 8% en tussen groep 3 en 4: 10%

Dan komt de tabel er als volgt uit te zien:

	Tabel + 4% , begin functiegroep 1 op nieuw minimumloon en aanpassing (begin-) lonen in functiegroepen 2, 3 en 4					
	Begin	1	2	3	4	Eind
Functiegroep 1	1934,25	1992	2052	2114	2177	2242
Functiegroep 2	2050	2212	2175	2240	2308	2376
Functiegroep 3	2214	2280	2345	2415	2487	2562
Functiegroep 4	2435	2508	2583	2661	2740	2823

Gevolg van deze optie/correctie: door de correctie stijgen de tabellonen in de groepen 1 tot en met 4 met een hoger percentage dan de 4% die als algemene loonstijging voor de onderneming is gekozen. Er vindt een zekere nivellering plaats tussen de 4 loongroepen. Er blijft wel voldoende verschil tussen de groepen aanwezig.

Bedrag ter compensatie forse inflatie/ stijgende energiekosten

In veel cao's zijn afspraken gemaakt over incidentele beloningen, om de stijging van de energiekosten te compenseren. Maar niet alleen in cao's, ook individuele werkgevers besluiten om hun werknemers daarvoor te compenseren. Daarbij spelen twee motieven een belangrijke rol, te weten,

- het zijn en blijven van een aantrekkelijke werkgever
- betrokkenheid van de werkgever bij de inkomenspositie van de werknemers als gevolg van de gestegen (energie-)prijzen

Over het algemeen gaat het om bruto loon-bedragen die maandelijks gedurende een bepaalde periode of op verschillende tijdstippen in een bepaalde periode worden uitgekeerd. Er zijn ook gevallen van een uitkering ineens. Veel bedrijven kiezen voor bruto-bedrag dat gelijk is voor alle werknemers.

Doorgaans gaat het om extra beloningen die niet meetellen voor de berekening van de grondslag voor het vakantiegeld en de grondslag pensioenpremie.

Voorbeelden:

- **Softwarebedrijf Sera** uit Alphen aan de Rijn: € 500 bruto per maand.
- **Installatiebedrijf Deal te Maasdijk**: werkgever betaalt de helft van energierekening werknemer over de maanden november 2022 tot en met maart 2023
- **Achmea**: eenmalige toeslag per 1/1/2023 van € 750 bruto en klimaatbudget voor werknemers met een bestedingsmaximum van € 2500 netto (in 2022)
- **Earnst en Young**: € 2600 bruto per werknemer ineens (in 2022)
- **CAO klein metaal**: eenmalig € 382,50 bruto per 1/7/2022
- **CAO Grootmetaal/Metalectro**: € 1080/ € 60 per maand, vanaf december 2022, gedurende 18 maanden, in de vorm van korting op pensioenpremie werknemer, welke door werkgeversbijdrage wordt gecompenseerd
- **CAO Bikudak**: eenmalige uitkering van bruto € 500 in december 2022, te verrekenen met door werkgever reeds gedane incidentele beloningen aan het personeel, in verband met inflatie/stijgende energieprijzen
- **CAO NS**: uitkering van € 1000 bruto in december 2022 en juli 2023.

N.B. In alle gevallen hebben de bedragen betrekking op werknemers die in voltijd werken.

Optimaal benutten van fiscaalvriendelijke regelingen

Door slim gebruik te maken van de fiscaal vriendelijke beloningen, is het mogelijk als werkgever en werknemer extra inkomen of inkomensvoordelen te bieden, zoals met de reiskostenvergoeding, de vergoedingen en voorzieningen die verband houden met het thuiswerken, de werkkostenregeling, de fiets/scooter/auto van de zaak regelingen.

Reiskostenvergoeding

De belastingvrije kilometervergoeding van € 0,19 per kilometer gaat vanaf 1 januari 2023 omhoog naar € 0,21 per kilometer. Op 1 januari 2024 komt daar waarschijnlijk nog een cent bij: € 0,22 per kilometer.

Beter iets, dan niets!

Werkkostenregeling

Het kabinet wil de vrije ruimte over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom met ingang van 2023 verhogen met 0,22%-punt naar 1,92%.

De Tweede Kamer vindt dat werkgevers meer ruimte moeten krijgen om hun personeel te compenseren voor de gestegen prijzen/kosten van energie en heeft daartoe in twee moties gestemd voor een eenmalige verhoging van het percentage. In een van die moties, van CDA en VVD, wordt die eenmalige verhoging naar 3% van de fiscale loonsom gebracht.

Het is nog niet duidelijk of de moties ook door het kabinet zullen worden uitgevoerd.

Het zal duidelijk zijn, dat een eenmalige verhoging naar 3 % aantrekkelijk kan zijn voor werkgever en werknemers.

Thuiswerken

Thuiswerkvergoeding

Deze vergoeding wordt in 2023 geïndexeerd en komt dan naar verwachting uit op € 2,13.

De thuiswerkvergoeding is bedoeld voor de kosten voor elektriciteits- en waterverbruik, verwarming, koffie, thee en toiletgebruik. Of de vergoeding € 2,18 toereikend is om al deze kosten te dekken is zeer de vraag.

Daarnaast zijn er een aantal gerichte vrijstelling voor werknemers die thuis werken, te weten:

- een vergoeding voor de kosten van een internetverbinding
- de belastingvrije ter beschikking stelling van een computer/laptop/modem
- de belastingvrije ter beschikking stelling van de mobiele telefoon/ abonnement
- de verstrekking van (verplichte) voorzieningen, die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer, zoals een ergonomische bureaustoel en tafel

Huur/verhuur aparte werkruimte

Met werknemers die een aparte werkruimte met eigen ingang hebben, kan je een huurafspraken maken, dat wil zeggen de kantooruimte van de werknemer huren op basis van een huurovereenkomst, en zo de kosten van deze werkruimte volledig voor rekening van het bedrijf laten komen.

Privé- gebruik van ter beschikking stelling van bedrijfsmiddelen

- mobiele telefoon,
- notebook/laptop
- (elektrische) fiets, speed pedelec,
- (elektrische) brommer, scooter of auto van de zaak
- (warme) werkkleding/ elektrische kussen/ warmtedeken

Een werkgever mag bedrijfsmiddelen die voor, op en tijdens het werk, en tijdens het woon-werkverkeer worden gebruikt, ook ter beschikking stellen aan de werknemer en toestaan dat de werknemer er privé gebruik van maakt. Dat levert een inkomens voordeel op voor de werknemer omdat hij/zij het betreffende bedrijfsmiddel niet hoeft aan te schaffen.

Voor mobiele telefoon, notebook en werkkleding, en het elektrische kussens of dekens deken, die aantoonbaar voor het werk nodig zijn, kunnen deze middelen onbelast ter beschikking worden gesteld aan de werknemer.

Voor de elektrische fiets en de speed pedelec geldt een bijtellingstarief van 7% over de consumentenadviesprijs inclusief BTW. Voor de overige elektrische (motor-) voertuigen gelden de bijtelling van 16% voor een volledig elektrische voertuig en 22% voor de andere voertuigen.

Voordeel voor werknemer en werkgever.

Het privégebruik levert niet alleen de werknemer voordeel op. Eventueel kan werkgever de bijtelling voor zijn rekening nemen, voor zover de werkkostenregeling dat toestaat.

Het voordeel voor de werkgever is in de eerste plaats een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde, met bindingskracht. Daarnaast hoeven de verstrekkingen niet nadelig uit te pakken voor de werkgeverslasten, en kan en werkgever er voor kiezen om de werknemer een eigen bijdrage te laten betalen.

Cafeteria- oplossingen

De essentie van cafeteria plan is dat de werknemer een deel van zijn bruto- (maand)loon inlevert in ruil voor aantrekkelijke (materiele) arbeidsvoorwaarden, en waarbij die ruil in termen van netto inkomen voor de korte termijn voordelen oplevert.

Je kunt hierbij denken aan:

- een laptop van de zaak
- een vergoeding voor een opleiding
- een (elektrische) leaseauto
- een (elektrische) fiets van de zaak
- een vergoeding voor kinderopvang
- een hogere vergoeding voor je reiskosten
- een abonnement op de sportschool
- meer vrije tijd of vakantiedagen

De cafeteria-regeling kan alleen gebaseerd zijn op toekomstige (nog op te bouwen) rechten. Loon achteraf onbelast zetten, mag niet.

De cafeteria-regeling dient voldoende realiteitswaarde te hebben. Een wijziging van de arbeidsvoorwaarde betekent een nieuwe arbeidsovereenkomst. De gevolgen daarvan moeten dan verwerkt worden in de andere loonbestanddelen.

Let op: De realiteitswaarde is aannemelijk als een verlaging doorwerkt in de hoogte van inkomensafhankelijke betalingen (loondoorbetaling bij ziekte, overwerktoeslag, vakantiebijslag, 13^e maand, pensioengrondslag), uitkeringen (WW) en als de mogelijkheid tot uitrusting structureel is omdat bijv. alle werknemers die regeling kunnen toepassen.

Aanbieden van budgetcoach/ energiecoach

Als werkgever kun je JE werknemers, die in de financiële problemen zijn of komen door de inflatie en hoge energieprijzen, helpen, door met hen op vrijwillige basis een budgetcoach of energiecoach in te schakelen en de kosten van de inschakeling ervan te vergoeden.

Korting op en/of bijdrage aan collectieve (aanvullende) zorgverzekering

Met ingang van 2023 komt de korting op premie voor de collectieve basis- verzekering te vervallen. Er zijn nog wel kortingen mogelijk op de collectieve aanvullende zorgverzekering en de tandartsverzekering.

Jongere mensen en mensen met een laag inkomen kiezen massaal voor een budgetpolis. Het gevolg is dat zij niet/ minder verzekerd zijn voor behandelingen die belangrijk zijn voor het gezond en goed kunnen werken/ functioneren. Denk aan fysiotherapie, psychologische hulp/bijstand en andere zorg bijstand die nuttig is voor een gezonder/vitaler leven. Er is dan het risico van zorgmijding of uitstel van behandeling, met als gevolg dat de gezondheidstoestand verslechtert, met langduriger en meer uitval en ziekteverzuim als gevolg.

Een collectieve (aanvullende) zorgverzekering die je als werkgever of groep van werkgevers uit een sector, overeenkomt met een zorgverzekeraar, kan er toe bijdragen dat werknemer goed verzekerd zijn, en dat werknemers tijdig de juiste zorg krijgen aangeboden, preventief en curatief.

Om werknemers extra te stimuleren om gebruik te maken van de collectieve (aanvullende) zorgverzekering, kun je als werkgever ervoor kiezen om bij te dragen aan de premie die de werknemer moet betalen.

En daarmee maak je duidelijk, dat mentale/fysiek gezondheid belangrijk is en dat je je werknemers zekerheden wilt bieden als het gaat om goede zorg.