

# Varia loon- en premieheffing

## 1. WIJZIGINGEN IN DE INKOMSTENBELASTING

Het basistarief in de inkomstenbelasting is in 2023 gedaald naar 36,93% (37,07% in 2022). Dit tarief geldt voor het inkomen tot € 73.031. Zowel werkenden als mensen met een uitkering hebben hier voordeel van.

### Belastingtarieven box 1 2023 voor mensen zonder AOW

Belastbaar inkomen	Tarief 2023
€ 0 t/m € 73.031	36,93%
€ 73.032 of meer	49,50%

### Algemene heffingskorting

De maximale algemene heffingskorting stijgt van € 2.888 in 2022 naar € 3.070 in 2023. Vanaf een inkomen van € 22.660 (2022: € 21.317) wordt de algemene heffingskorting opgebouwd met 6,095% (2022: 6,007%). Vanaf een inkomen van € 73.031 (2022: € 69.398) is de algemene heffingskorting nul.

### Arbeidskorting

De arbeidskorting is voor inkomens tussen € 37.697 en € 115.301 in 2023 verhoogd. De maximale arbeidskorting bedraagt in 2023 € 5.052. In 2022 was dit nog € 4.260. Het afbouwpercentage wordt verhoogd van 5,86% in 2022 naar 6,51% in 2023. Ook deze verhoging is vooral gunstig voor de koopkracht van mensen met een lager inkomen.

## 2. WETTELIJK MINIMUMLOON

Het wettelijk minimumloon stijgt per 1 januari

2023 met maar liefst 10,15%. Daarmee komt het minimumloon per maand uit op € 1.934,20. Het minimumloon geldt voor werknemers van 21 jaar en ouder en wordt jaarlijks op 1 januari en 1 juli aangepast aan de cao-lonen. Het minimumloon geldt bij een volledige werkweek. Hoeveel uur dit per week is, verschilt per branche. Dit kan 40 uur zijn, maar sommige branches hanteren een kortere werkweek van bijvoorbeeld 38 of 36 uur. Het is de bedoeling dat er per 1 januari 2024 een wettelijk minimumuurloon wordt ingevoerd, gebaseerd op een 36-urige werkweek.

### Minimumjeugdlonen stijgen ook

De minimumjeugdlonen bedragen een vast percentage dat afgeleid is van het minimumloon en stijgen dus ook met 10,15%. Onderstaande tabel geeft voor elke leeftijd een weergave van het per 1 januari 2023 geldende wettelijk minimumloon.

Leeftijd	Staffeling	Per maand	Per week	Per dag
21 jaar en ouder	100%	€ 1.934,40	€ 446,40	€ 89,28
20 jaar	80%	€ 1.547,50	€ 357,10	€ 71,42
19 jaar	60%	€ 1.160,65	€ 267,85	€ 53,57
18 jaar	50%	€ 967,20	€ 223,20	€ 44,64
17 jaar	39,5%	€ 764,10	€ 176,35	€ 35,27
16 jaar	34,5%	€ 667,35	€ 154,00	€ 30,80
15 jaar	30%	€ 580,30	€ 133,90	€ 26,78

### Beroepsbegeleidende leerweg

Voor leerlingen die de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgen en die de leeftijd van 15 tot en met 17 jaar of 21 jaar of ouder hebben, gelden dezelfde bedragen als voor andere jongere werknemers. Maar voor leerlingen in de BBL in de leeftijd van 18 tot en met 20 jaar gelden afwijkende wettelijke minimumjeugdlonen. Onderstaande tabel geeft hiervan per leeftijd een weergave.

Leeftijd	Staffeling BBL	Per maand	Per week	Per dag
20 jaar	61,50%	€ 1.089,65	€ 274,55	€ 54,91
19 jaar	52,50%	€ 1015,55	€ 234,35	€ 46,87
18 jaar	45,50%	€ 880,15	€ 203,10	€ 40,62

### 3. PREMIES WERKNEMERSVERZEKERINGEN 2023

De premies volksverzekeringen (AOW, Anw, Wlz) zijn voor 2023 gelijk aan die van 2022. Sommige premies voor de werknemersverzekeringen (opslag Wko en Ufo) zijn in 2023 ook gelijk aan die van 2022, andere zijn iets verlaagd (Awf) of verhoogd (Aof). Het maximumpremieloon is voor het jaar 2023 echter flink hoger vastgesteld dan voor 2022 (€ 66.956 in 2023 ten opzichte van € 59.706 in 2022). Bij het invullen van de loonaangifte van uw werknemers moet u vanaf 1 januari 2023 de volgende premies hanteren (zie kolom 2).

#### Aof- en Whk-premie

De premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof-premie) en de premie voor de Werkhervattingskas (Whk) zijn gedifferentieerde premies.

Hierbij wordt voor de Aof-premie een onderscheid gemaakt tussen een lage premie in 2023 voor kleine werkgevers met een premieplichtig loonsom in 2021 van maximaal € 905.000 en een hoge premie in 2023 voor (middel)grote werkgevers met een premieplichtige loonsom in 2021 van meer dan € 905.000.

Voor de Whk-premie bestaat ook een onderscheid tussen kleine werkgevers (premieplichtige loonsom in 2021 van maximaal € 905.000), middelgrote werkgevers (premieplichtige loonsom in 2021 van

meer dan € 905.000 maar maximaal € 3.620.000) en grote werkgevers (premieplichtige loonsom in 2021 van meer dan € 3.620.000).

Voor kleine werkgevers worden de Whk-premies vastgesteld per sector. Voor grote werkgevers worden de Whk-premies individueel vastgesteld en zijn ze afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidsrisico in de onderneming. Voor middelgrote werkgevers worden de Whk-premies vastgesteld als een gewogen gemiddelde van een individueel vastgesteld percentage en een sectoraal percentage.

Premie	2022	2023
<b>AOW Ouderdomsfonds</b>	17,90 %	17,90 %
<b>ANW Nabestaandenfonds</b>	0,10 %	0,10 %
<b>WLZ Wet Langdurige Zorg</b>	9,65%	9,65%
<b>Awf Algemeen Werkloosheidsfonds</b>		
<b>Awf-laag</b>	2,70 %	2,64 %
<b>Awf-hoog</b>	7,70 %	7,64 %
<b>Ufo Uitvoeringsfonds voor de overheid</b>	0,68 %	0,68 %
<b>Opslag WKO Wet Kinderopvang</b>	0,50 %	0,50 %
<b>Aof Arbeidsongeschiktheidsfonds</b>		
<b>Aof-laag</b>	5,49 %	5,82 %
<b>Aof-hoog</b>	7,05 %	7,11 %

#### Maximumpremieloon in 2023

Het maximumpremieloon is per 2023 flink gestegen. In 2023 bedraagt dit op jaarbasis € 66.956. In 2022 was dit nog € 59.706. Over het loon boven het maximumpremieloon betaalt u als werkgever geen premies werknemersverzekeringen meer. Door de verhoging van het maximumpremieloon in 2023 gaat u voor werknemers van wie het loon hoger is dan € 59.706 (het maximumpremieloon in 2022) wel meer werknemersverzekeringen betalen ten opzichte van 2022. Dit maximumpremieloon wordt ook gebruikt bij het berekenen van de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw).

#### 4. PREMIEREGELING INKOMENSAFHANKELIJKE BIJDRAGE ZVW 2023

De percentages voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) zijn in 2023 0,07% lager dan in 2022.

##### Werknemers

Door de verlaging zijn werkgevers in 2023 voor hun werknemers een premie verschuldigd van 6,68% van het premieloon in plaats van 6,75% over 2022.

##### Zelfstandigen en dga's

Voor zelfstandigen en dga's bedraagt de Zvw-premie 5,43% voor 2023 (5,5% in 2022).

Bovenstaande wijzigingen zijn ook in de onderstaande tabel weergegeven.

##### Bovenstaande wijzigingen worden ook in de onderstaande tabel weergegeven.

Premie	2022	2023
Zvw werkgeversheffing	6,75 %	6,68 %
Zvw werknemersbijdrage	5,50 %	5,43 %

##### Premiemaximum omhoog

De Zvw kent ook een premimaximum. Het maximum stijgt in 2023 van € 59.706 (2022) naar € 66.956. Tot dit maximum is Zvw-premie verschuldigd. Dit betekent dat werkgevers in 2023, ondanks de daling van de percentages, voor hun personeel maximaal € 442,51 meer kwijt zijn aan de Zvw-premie dan in 2022.

#### 5. SUBSIDIEREGELING PRAKTIJKLEREN

De subsidie is een tegemoetkoming voor de kosten die werkgevers maken voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. De huidige regeling liep tot en met studiejaar 2021/2022. Het Ministerie van OCW heeft besloten de regeling met één jaar te verlengen. Ook voor studiejaar 2022/2023 kunt u dus subsidie praktijkleren aanvragen. Een aanvraag indienen zal in 2023 weer mogelijk zijn vanaf 2 juni 2023 tot vrijdag 15 september 2023 17.00 uur.

Mede op basis van de uitkomsten van de evaluatie (die in 2022 gepland stond, maar die op het moment van verschijnen van deze nieuwsbrief nog niet gepubliceerd is) beslist het ministerie over eventuele verdere voortzetting van de regeling.

Erkende leerbedrijven in de sectoren landbouw, horeca en recreatie in het mbo krijgen een extra toeslag op de subsidie praktijkleren. Deze toeslag is voor vijf jaar beschikbaar (tot en met 2024). Nu nog niet bekend is of de subsidie praktijkleren na het studiejaar 2022/2023 verlengd wordt, is ook nog niet duidelijk hoe de toeslag voor de studiejaar na 2022/2023 beschikbaar komt.

#### 6. SLIM-SUBSIDIEREGELING 2023

Ook voor 2023 kunnen mkb-bedrijven subsidie krijgen voor bepaalde vormen van scholing, via de Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM). De eerste openstelling voor aanvragen is van 1 maart t/m 30 maart 2023. De tweede openstelling is van 1 september t/m 28 september 2023. De aanvraagperiode voor samenwerkingsverbanden in het mkb en grootbedrijven in de landbouw-, horeca- en recreatiesector loopt van 1 juli tot en met 27 juli 2023.

De hoogte van het subsidiepercentage van de subsidiabele kosten is onder meer afhankelijk van de grootte van de onderneming en de aard van de projecten en bedraagt in grote lijnen:

	Subsidie in percentage van subsidiabele kosten	Minimale subsidiabele kosten	Maximale subsidie
Kleine onderneming	80%	€ 5.000	€ 25.000
Middelgrote onderneming	60%	€ 5.000	€ 25.000
Grootbedrijf	60%	€ 5.000	€ 200.000
Middelgrote onderneming	60%	€ 210.000	€ 500.000

De subsidieplafonds zijn in 2023 gelijk gebleven aan 2022 en bedragen € 15 miljoen voor het

tijdvak 1 maart tot en met 30 maart, € 14,2 miljoen voor het tijdvak 1 september tot en met 28 september, € 17,5 miljoen voor de subsidie aan samenwerkingsverbanden en € 1,2 miljoen voor de subsidie aan grootbedrijven in het tijdvak 1 juli tot en met 27 juli.

**Let op!**

Of een bedrijf onder de sector landbouw, horeca of recreatie valt, moet blijken uit de SBI-code van het CBS.

**Welke bedrijven komen in aanmerking?**

Een bedrijf wordt voor de SLIM-subsidie als mkb-bedrijf aangemerkt als er minder dan 250 personen werkzaam zijn en bovendien de jaaromzet niet meer dan € 50 miljoen bedraagt en/of het jaarlijkse balanstotaal niet meer dan € 43 miljoen bedraagt.

**7. EXTRA LASTENVERLICHTING VOOR MKB: WET BEVORDERING SPEUR- EN ONTWIKKELINGSWERK (WBSO)**

Het kabinet trekt voor de jaren 2023 tot en met 2027 per jaar € 500 miljoen extra uit voor lastenverlichting voor het mkb.

De WBSO is een fiscale korting op de loonkosten voor onderzoek en ontwikkeling om innovatie te stimuleren. Bedrijven met personeel kunnen tevens een extra aftrek ontvangen over andere kosten en uitgaven van het S&O-project. Denk aan de inkoop van materialen.

De korting bedraagt in 2023, net als in 2022, 32% op innovatiekosten tot € 350.000 (voor technostarters 40%), daarboven bedraagt de korting 16%.

**Indexatie WBSO**

Onderdeel van het pakket lastenverlichting is ook een indexering van de WBSO.

De indexering heeft betrekking op het totale budget van de WBSO. Voor 2023 is er een budget van € 1437 miljoen beschikbaar.

Doel van de indexatie is om aan te sluiten bij de werkelijke loon- en prijsstijgingen van de S&O-loonkosten, zodat overschrijding van budgetten zo veel mogelijk wordt vermeden.

**8. GEBRUIKELIJK LOON**

Bij het vaststellen van de hoogte van het loon voor een dga moet uitgegaan worden van het hoogste van de volgende bedragen:

- het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de overige werknemers van de bv of daarmee verbonden vennootschappen (lichamen);
- € 51.000 (2022: € 48.000).

**Afschaffing doelmatigheidsmarge**

Vanaf 2023 is de doelmatigheidsmarge van 25% afgeschaft waarbij een dga in 2022 nog de mogelijkheid had om uit te gaan van 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Vanaf 2023 moet de vergelijking gemaakt worden met 100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking.

**Overgangsregeling**

Heeft u met de Belastingdienst een afspraak gemaakt over de hoogte van het gebruikelijk loon waarbij gebruik is gemaakt van de doelmatigheidsmarge? Dan blijft deze afspraak staan. Dit geldt dan echter niet voor 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking, maar 100% daarvan. Het gebruikelijk loon van de dga is in 2023 dan het 100%-loon.

**Let op!**

Om het loon lager dan € 51.000 vast te stellen, moet u aannemelijk maken dat het loon uit de vergelijkbaarste dienstbetrekking lager is dan € 51.000. Lukt dat niet, dan bedraagt het gebruikelijk loon minimaal € 51.000.

**Tip!**

Het gebruikelijk loon van de dga wordt belast in box 1 en dat tarief loopt al snel op tot 49,5%. Het is daarom meestal lucratief uw werkelijke loon in geld zo laag mogelijk te houden. U kunt het loon verlagen met belaste en onbelaste kostenvergoedingen. Deze moeten wel duidelijk aan de dga zijn toe te rekenen. Ook mag u het loon verminderen met de bijtelling vanwege het privégebruik van de auto van de zaak. Deze loonelementen zijn namelijk alle onderdeel van het gebruikelijk loon, waardoor uw werkelijke loon in geld lager vastgesteld kan worden.

### Lager gebruikelijk loon innovatieve start-ups

Deze wettelijke uitzondering is met ingang van 2023 komen te vervallen. Als in 2021 of 2022 voor het eerst van deze regeling gebruik werd gemaakt, mag dat nog voor de maximale duur van drie jaar (overgangsregeling). Wel moet gedurende de looptijd voldaan blijven worden aan de voorwaarden.

### Overleg mogelijk

De Belastingdienst geeft aan dat een lager loon dan het gebruikelijk loon onder omstandigheden mogelijk is, bijvoorbeeld wanneer een bv structureel verlies lijdt en bij startende bv's. Uitgangspunt daarbij is dat het loon niet lager is dan het wettelijk minimumloon, maar er kunnen zakelijke gronden zijn om toch uit te gaan van een loon lager dan het wettelijk minimumloon. Aangegeven wordt dat bij twijfel contact kan worden opgenomen met de Belastingdienst.

## 9. EHERKENNING VERGOEDING

Werkgevers die de loonaangifte zelf verzorgen, kunnen de aangifte loonheffingen alleen nog maar doen via het nieuwe portaal van de Belastingdienst. Zij zijn verplicht hiervoor eHerkenning te gebruiken en dat brengt kosten met zich mee. Om organisaties tegemoet te komen, is er een compensatieregeling.

Voor de periode 1 oktober 2022 t/m 30 september 2023 kan nog een compensatie worden aangevraagd tot en met 30 september 2023. RVO betaalt de vergoeding van € 24,20 inclusief btw rechtstreeks uit aan de ondernemer die kosten heeft gemaakt voor de aanschaf van het eH3-inlogmiddel van de Belastingdienst. Het bedrag van de vergoeding is gebaseerd op de laagste prijs in de markt. De vergoeding kan online aangevraagd worden via RVO.nl.

## 10. TIJDELIJKE VERSOEPILING VAN DE RVU-HEFFING

Sinds 1 januari 2021 is voor regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-regelingen) de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling ingevoerd. Dat betekent dat de RVU-heffing van 52% voor u als werkgever tijdelijk en onder voorwaarden achterwege blijft, voor zover de betalingen in het kader van de RVU onder het bedrag van de drempelvrijstelling blijven.

De tijdelijke versoepeling is bedoeld om u als werkgever de mogelijkheid te geven om oudere werknemers die bijvoorbeeld niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd, tegemoet te komen.

### De voorwaarden voor de RVU-drempelvrijstelling zijn als volgt:

- De uitkering ingevolge de RVU-regeling wordt toegekend in (maximaal) 36 maanden direct voorafgaand aan het bereiken van de AOW-leeftijd van de werknemer.
- Het bedrag van de drempelvrijstelling wordt per maand berekend.
- De RVU-drempelvrijstelling geldt voor de periode van maximaal 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Gaat de uitkering minder dan 36 maanden vóór de AOW-leeftijd in, dan geldt de vrijstelling alleen nog voor de resterende maanden.
- De werknemer heeft uiterlijk 31 december 2025 de leeftijd bereikt die (maximaal) 36 maanden vóór de AOW-leeftijd ligt.
- De RVU-drempelvrijstelling bedraagt maximaal een bedrag dat, na vermindering van loonbelasting en premies volksverzekeringen, gelijk is aan het nettobedrag van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen zoals dat geldt op 1 januari van het jaar waarin de uitkering plaatsvindt.

Wanneer u als werkgever eerder dan 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd een vergoeding in het kader van een RVU uitbetaalt, bent u de reguliere RVU-heffing van 52% verschuldigd. Ook over het gedeelte van het bedrag dat boven de RVU-drempelvrijstelling uitkomt, bent u als werkgever de reguliere RVU-heffing verschuldigd.

### Voorbeeld:

In dit voorbeeld wordt uitgegaan van een drempelvrijstelling van € 2.037 per maand. Een werknemer bereikt op 20 juni 2025 de AOW-leeftijd. De werknemer ontvangt op 1 juli 2023 een eenmalige RVU-uitkering van de werkgever. De periode tussen het ontvangen van deze uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd bedraagt 35



maanden en 19 dagen. Deze periode mag op hele maanden naar boven worden afgerond, zodat 36 maanden in aanmerking worden genomen voor de drempelvrijstelling. De vrijstelling bedraagt € 73.332 (36 maanden maal € 2.037).

De RVU-drempelvrijstelling geldt gedurende de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Op basis van overgangsrecht geldt voor de jaren 2026 tot en met 2028 onder de hierna genoemde voorwaarden een uitlooperperiode. Indien een RVU uiterlijk op 31 december 2025 schriftelijk is overeengekomen en de werknemer heeft de leeftijd bereikt die (maximaal) 36 maanden vóór de AOW-leeftijd ligt, kunnen op basis van overgangsrecht hieruit nog uitkeringen worden gedaan in de jaren 2026 tot en met 2028 met gebruikmaking van de RVU-drempelvrijstelling.

Voor een RVU-uitkering dient u code 53 ('Uitkering in het kader van vervroegde uittreding') te gebruiken. Deze code gebruikt u ongeacht of de drempelvrijstelling voor de pseudo-eindheffing van toepassing is. Over de reguliere heffing is en blijft de groene tabel voor bijzondere beloningen van toepassing.

### Afspraken met sociale partners

Voor specifieke groepen werknemers kunnen sociale partners afspraken maken over eerder stoppen met werken. Dit kan bijvoorbeeld te maken hebben met de zwaarte van het werk in combinatie met de verhoging van de AOW-leeftijd. Indien binnen een sector een dergelijke regeling bestaat waarbij u aan de voorwaarden voldoet, wordt de uitkering die de werkgever betaalt vergoed door de sociale partners.

#### Let op!

Ook kan het zijn dat de sociale partners de vergoeding rechtstreeks aan uw werknemer overmaken en u deze vergoeding dus niet zelf aan uw werknemer hoeft over te maken.

## 11. HERSTELLEN VAN TOEGEPAST ANONIEMENTARIEF

U moet het anoniementarief toepassen als uw werknemer niet zijn volledige of juiste gegevens

heeft opgegeven, zoals zijn naam, adres of burgerservicenummer (BSN). Als u in de loop van het jaar alsnog de volledige/juiste gegevens ontvangt van uw werknemer, past u vanaf dat moment het reguliere tarief toe. Tot en met 2022 mag u een eerdere inhouding op basis van het anoniementarief niet herstellen. De werknemer kan deze inhouding later verrekenen via zijn aangifte inkomstenbelasting, wat voor hem dan kan leiden tot een teruggaaf.

Vanaf 2023 mag u een eerdere inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen tegen het anoniementarief herstellen, na ontvangst van de volledige/juiste gegevens. Wel moet u de correctie in hetzelfde jaar doen. U moet dan correcties voor de eerdere aangiften van dat jaar verzenden.

### Voorbeeld:

Werknemer A komt op 1 april in dienst. Hij verstrekt u geen BSN. U past daarom het anoniementarief van 52% toe. Zijn bruto maandloon is € 1.000. U heeft van april tot en met augustus telkens € 520 ingehouden. Begin september geeft hij u alsnog zijn BSN. Vanaf de eerstvolgende loonbetaling past u de tijdvaktabel toe. De inhouding bij een maandloon van € 1.000 is (indicatief als voorbeeld) € 8. U mag correcties verzenden voor de tijdvakken april tot en met augustus. Dat doet u bij de aangifte over september. Die correcties houden in dat u voor die vijf aangiften € 520 - € 8 = € 512 kunt verrekenen met uw aangifte over september. Dit bedrag van (5 x € 512 =) € 2.560 verrekenen u netto met uw werknemer. U heeft dit bedrag achteraf gezien immers minder ingehouden.

## 12. BEZWAAR TEGEN EEN NAHEFFINGSAANSLAG LOONHEFFINGEN

In een naheffingsaanslag loonheffingen stelt de Belastingdienst naast het te betalen bedrag van de belasting of premies veelal ook andere zaken vast, zoals belastingrente en boete. Vanaf 2023 hoeft u niet meer afzonderlijk bezwaar te maken tegen al die elementen: een bezwaar tegen één element wordt opgevat als een bezwaar tegen alle elementen. Dit geldt ook als u eventueel beroep tegen de uitspraak op uw bezwaar wilt instellen.

### 13. RENTESTOP BIJ NAHEFFINGSAANSLAG LOONHEFFINGEN

Als u de Belastingdienst verzoekt om een naheffingsaanslag loonheffingen op te leggen of als u een correctiebericht verzendt dat tot een naheffingsaanslag leidt, brengt de Belastingdienst u in bepaalde situaties belastingrente in rekening. Vanaf 2023 berekent de Belastingdienst de belastingrente tot uiterlijk tien weken na ontvangst van uw verzoek, ook als de behandeltermijn langer is.

### 14. ONBELASTE VRIJWILLIGERSVERGOEDING NAAR € 1.900 IN 2023

De maximale onbelaste vrijwilligersvergoeding gaat per 1 januari 2023 omhoog naar € 1.900 per jaar.

#### Jaarlijkse indexering

U kunt vrijwilligers die binnen uw organisatie vrijwilligerswerk doen een vergoeding geven die voor de fiscus onbelast is. Deze maximale onbelaste vrijwilligersvergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd.

#### Hogere vergoeding?

Over vrijwilligersvergoedingen tot € 1.900 zijn geen belasting en premies verschuldigd. Betaalt u de vrijwilliger een hogere vergoeding? Dan is deze alleen onbelast als u de vergoeding betaalt om de kosten te vergoeden die de vrijwilliger gemaakt heeft voor het uitvoeren van het vrijwilligerswerk.

#### Voorwaarden vrijwilligersvergoeding

Om gebruik te kunnen maken van de fiscale regels voor een onbelaste vrijwilligersvergoeding, moet u aan een aantal voorwaarden voldoen:

- uw organisatie:
  - valt niet onder de vennootschapsbelasting of is daarvan vrijgesteld
  - is een sportvereniging of sportstichting
  - is een algemeen nut beogende instelling (ANBI); en
- de vrijwilliger is niet bij u in dienst; en
- de vrijwilliger voert de werkzaamheden niet uit voor zijn beroep; en
- de vergoeding die de vrijwilliger krijgt voor het

werk, is een vergoeding die niet in verhouding staat tot de omvang en het tijdsbeslag van het werk.

### 15. INHOUDING MINIMUMLOON ZORGVERZEKERINGSWET 2023

De nominale premie voor de Zorgverzekeringswet (Zvw) mag u als werkgever uit naam van een werknemer rechtstreeks overmaken naar de zorgverzekeraar. U mag daarvoor in 2023 maximaal € 1.649 inhouden op het minimumloon. Per 2023 is de zogenoemde collectiviteitskorting op zorgverzekeringen overigens afgeschaft.

#### Minimaal minimumloon overmaken aan werknemer

U kunt geen inhoudingen op het loon doen als de werknemer daardoor minder dan het minimumloon overhoudt. U moet minimaal het wettelijk minimumloon overmaken aan uw werknemer. Een uitzondering is als uw werknemer u een schriftelijke volmacht verleent om in zijn naam betalingen te verrichten aan de zorgverzekeraar voor de nominale premie (verschuldigde premie voor een zorgverzekering) en de premie voor het herverzekeren van het eigen risico (verschuldigde premie voor een verzekering ter afdekking van het verplichte eigen risico).

#### Maximum voor inhouding op minimumloon

Er geldt een maximum aan hoeveel u als werkgever op het minimumloon mag inhouden. Volgens de Regeling geraamde gemiddelde nominale premie 2023 bedraagt de nominale premie € 1.649 per jaar (2023). U mag per maand maximaal 1/12e deel van de gemiddelde nominale premie in mindering brengen op het minimumloon om te betalen aan de zorgverzekeraar. Dat is afgerond € 137,42 per maand.

#### Nominale premie Zvw versus inkomensafhankelijke bijdrage Zvw

De nominale premie voor de Zvw is iets anders dan de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Deze heffing wordt door u als werkgever ingehouden op het loon van de werknemer.