

Een handig naslagwerk voor u als werkgever of als hr-medewerker

Special
Lonen 2024

daamen & van sluis
ACCOUNTANTS • BELASTINGADVISEURS

De Special Lonen 2024 is een handig naslagwerk voor u als werkgever of als hr-medewerker.

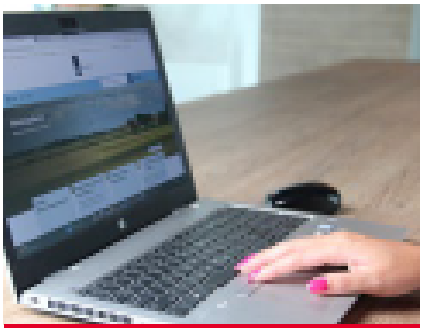
Deze Special bevat actuele cijfers en relevante wet- en regelgeving op onder meer het gebied van de loonbelasting, gebruikelijk loon, de auto van de zaak, de WKR, subsidies voor de werkgever, diverse arbeidsrechtelijke zaken en pensioenen. Aan het einde van dit document is een aantal tabellen met cijfers en tarieven voor 2024 opgenomen.

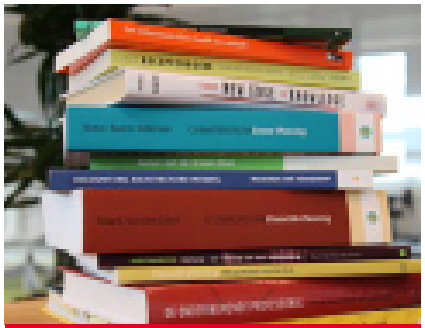
Let op:
Wij willen voldoen aan de wens om actueel te zijn. Maar terwijl we aan het schrijven zijn, kunnen er vanuit de overheid nieuwe maatregelen komen. Het overzicht in deze Special is geschreven met de kennis tot en met 20 juni 2024, 17.00 uur.

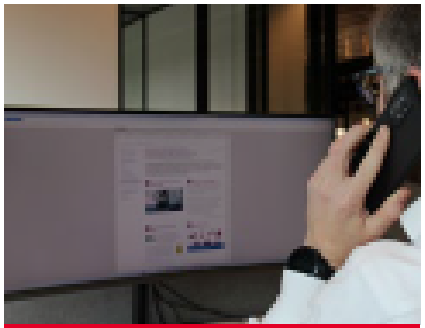

1 Tarieven loonbelasting, premies en heffingskortingen


2 Gebruikelijk loon en vrijwilligersvergoeding


3 Vervoer


4 Werkkostenregeling


5 Subsidies en tegemoetkomingen


6 Internationaal


7 Subsidies en tegemoetkomingen


8 Subsidies en tegemoetkomingen


9 Subsidies en tegemoetkomingen

Bijlagen

1.1 Wijzigingen in de tarieven loonbelasting

De belastingdruk in de loonbelasting kan voor werknemers met een loon rondom het grensbedrag voor de tweede tariefschijf in 2024 flink hoger zijn dan in 2023. Dit komt onder meer door een lichte stijging in de eerste tariefschijf, maar met name door een forse beperking van de indexatie van het grensbedrag voor de tweede tariefschijf.

Stijging tarief eerste tariefschijf

Het tarief van de eerste tariefschijf is in 2024 iets verhoogd, van 36,93 naar 36,97%. Dit tarief geldt in 2024 tot een inkomen van € 75.518. Deze tariefsverhoging gaat maximaal € 30 meer aan belasting kosten.

Indexatie tariefschijf fors beperkt

De extra belastingdruk wordt echter met name veroorzaakt door de beperkte indexatie van het grensbedrag voor de tweede tariefschijf in 2024. Deze wordt normaal gesproken jaarlijks gecorrigeerd aan de hand van de inflatie. Vanwege de actuele hoge inflatie zou het grensbedrag voor de tweede tariefschijf in eerste instantie met 9,4941% moeten worden verhoogd. Het kabinet heeft echter besloten om de drempel na toepassing van de inflatiecorrectie met € 4.447 te verlagen. Dit betekent dat het toptarief van 49,5% in 2024 al betaald moet worden vanaf een inkomen van € 75.518 in plaats van € 79.965. Dit kan een werknemer maximaal € 557 extra aan belasting per jaar gaan kosten.

Let op!
Ook voor AOW-gerechtigden treedt dit effect op. Het grensbedrag voor de tweede schijf is in 2024 voor werknemers geboren vóór 1 januari 1946 € 40.021, voor de andere AOW-gerechtigde werknemers € 38.098.
Het grensbedrag voor de derde schrijf in 2024 voor AOW-gerechtigden is € 75.518.

Let op!
In het hoofdlijnenakkoord dat PVV, VVD, NSC en BBB op 16 mei 2024 sloten, is het plan opgenomen om de lasten op arbeid te verlichten en de marginale druk voor middeninkomens te verlagen, bijvoorbeeld via het introduceren van een derde schijf in de inkomstenbelasting/loonbelasting.

1.2 Wat zijn de wijzigingen voor arbeids- en algemene heffingskorting?

Om de koopkracht te stimuleren en de inkomens te sturen, zijn ook de heffingskortingen aangepast. Hoe zien de cijfers er in 2024 uit?

Algemene heffingskorting sneller afgebouwd

De maximale algemene heffingskorting is gestegen naar € 3.362 (2023: € 3.070), maar wordt vanaf een loon van € 24.812 met een hoger percentage (6,63% in 2024 t.o.v. 6,095% in 2023) afgebouwd. De afbouw van de algemene heffingskorting vindt voor lonen tussen de € 24.812 en € 75.518 dus sneller plaats dan in 2023. Vanaf een loon van € 75.518 bedraagt de algemene heffingskorting € 0.

Arbeidskorting extra verhoogd

De maximale arbeidskorting is in 2024 extra verhoogd naar € 5.532 (2023: € 5.052). De opbouw van de arbeidskorting vindt plaats tot een loon van € 39.957. Ook in de opbouw van de arbeidskorting tot aan het maximum vinden verhogingen plaats, zodat werknemers met een loon vanaf het minimumloon tot een loon van € 39.957 erop vooruitgaan. Vanaf € 39.957 wordt de arbeidskorting afgebouwd met 6,510%. Vanaf een loon van € 124.934 bedraagt de arbeidskorting € 0.

Ouderen ontzien

Om ouderen te ontzien, is voor hen in 2024 de ouderenkorting met € 175 verhoogd. De maximale ouderenkorting is daardoor in 2024 € 2.010. De ouderenkorting wordt vanaf een loon van € 44.771 (in 2023 nog € 40.889) afgebouwd met 15%. Vanaf € 58.170 (in 2023 nog € 53.122) bestaat dan geen recht meer op de ouderenkorting. De alleenstaandeouderenkorting bedraagt in 2024 € 524 (2023: € 478).

Let op !
Tot en met 2023 kon alleen de Sociale Verzekeringsbank (SVB) deze alleenstaandeouderenkorting toepassen. Vanaf 2024 kunt u als werkgever deze korting echter ook toepassen als uw werknemer aan de voorwaarden voldoet en u daar schriftelijk om verzoekt. Dit kan bijvoorbeeld met het nieuwe model Opgaaf gegevens voor de loonheffingen. Wijs uw werknemer er wel op dat korting maar door één inhoudingsplichtige mag worden toegepast en dat hij toepassing van de korting bij de SVB moet laten beëindigen.

1.3 Gelijke gedifferentieerde Awf-premie, hoger maximum premieloon

De gedifferentieerde premie voor het Algemeen Werkeloosheidsfonds (Awf) bestaat uit een hoge en lage Awf-premie. U mag als werkgever een lage Awf-premie toepassen als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Voldoet u daar niet aan, dan betaalt u een hoge Awf-premie. De voorwaarden hebben betrekking op de arbeidsovereenkomsten van uw werknemers en zijn bedoeld om vergaande flexibele contracten tegen te gaan en vaste contracten te beschermen.

De Awf-premie is in 2024 – net als in 2023 – 2,64% voor de lage premie en 7,64% voor de hoge premie. Het maximale premieloon is in 2024 echter wel gestegen naar € 71.628 (in 2023 nog € 66.956). Voor werknemers met een premieloon vanaf € 66.956 kunt u als werkgever dus toch maximaal € 123 (bij de lage premie) en € 356 (bij de hoge premie) per werknemer meer verschuldigd zijn aan Awf-premie.

Let op!
Heeft u begin 2024 de verloonde uren van werknemers waarvoor in 2023 de lage Awf-premie is toegepast en die een arbeidscontract van gemiddeld minder dan 35 uur per week hebben, gecontroleerd? Indien de verloonde uren de contracturen met meer dan 30% overstijgen, is namelijk alsnog met terugwerkende kracht de hoge Awf-premie van toepassing.

Wijziging contracturenherziening vanaf 2025

Vanaf 2025 bedraagt de grens waaronder u moet controleren of de verloonde uren meer dan 30% hoger zijn dan de contracturen gemiddeld 30 uur of minder per week in plaats van gemiddeld minder dan 35 uur per week. Deze wijziging betekent dat u:

- begin 2025 de verloonde uren moet controleren van werknemers waarvoor in 2024 de lage Awf-premie is toegepast en die een arbeidscontract van gemiddeld minder dan 35 uur per week hebben.
- begin 2026 de verloonde uren moet controleren van werknemers waarvoor in 2025 de lage Awf-premie is toegepast en die een arbeidscontract van gemiddeld 30 uur of minder per week hebben. Voor werknemers met een arbeidscontract van gemiddeld meer dan 30 uur per week hoeft u begin 2026 dus niet meer alsnog met terugwerkende kracht de hoge Awf-premie toe te passen als de verloonde uren meer dan 30% hoger zijn dan de contracturen.

Let op!
In het hoofdlijnenakkoord dat PVV, VVD, NSC en BBB op 16 mei 2024 sloten, is het plan opgenomen om zowel de hoge als de lage Awf-premie vanaf 2026 te verhogen met 0,1%.

1.4 Lagere premies kleine werkgevers Werkhervattingskas in 2024

Jaarlijks draagt u als werkgever sociale premies af voor de Werkhervattingskas (Whk). Het gemiddelde premiepercentage van de WGA is van 0,87% in 2023 gedaald naar 0,77% in 2024. Het gemiddelde percentage van de Ziektewet is gedaald van 0,66 naar 0,45%.

Voor het eerst sinds jaren daling

U draagt de gedifferentieerde premie Whk af als onderdeel van de premies werknemersverzekeringen. Hiermee verzekert u uw werknemers tegen de financiële gevolgen van ziekte en arbeidsongeschiktheid. De premies voor zowel de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WGA) als de Ziektewet (Zw) zijn in 2024 voor kleine werkgevers voor het eerst sinds jaren gedaald.

Premieplichtig loon

Hoe de gedifferentieerde premie Whk wordt berekend, hangt af van de grootte van uw onderneming. Op basis van de loonsom in 2022 wordt bepaald in welke categorie u als werkgever in 2024 valt. De basis hiervoor is het gemiddelde premieplichtige loon, dat voor het jaar 2024 € 37.700 bedraagt.

Indeling grootte werkgevers voor berekening premie

De grens tussen kleine en middelgrote werkgevers ligt bij een premieplichtig loon van maximaal € 942.500 (25 x € 37.700).
Werkgevers met in 2022 een loonsom van meer dan € 3.770.000 (100 x € 37.700) vallen in 2024 in de categorie grote werkgever.

Beschikking van Belastingdienst

U heeft, als u een grote of middelgrote werkgever bent, eind 2023 een beschikking van de Belastingdienst ontvangen over de hoogte van de premie. De hoogte daarvan hangt voor grote en middelgrote werkgevers namelijk af van de instroom van werknemers in de ZW en WGA. Kleine werkgevers hebben in december een mededeling van de Belastingdienst gekregen.
Als kleine werkgever betaalt u een premie die afhankelijk is van de sector waarin u werkzaam bent.

Let op!
Naast de premiepercentages voor het jaar 2024 kan ook de stijging van het maximale premieloon van invloed zijn op de hoogte van de door u af te dragen premie. Het maximale premieloon is in 2024 namelijk gestegen naar € 71.628 (in 2023 nog € 66.956). Voor werknemers met een premieloon vanaf € 66.956 kunt u als werkgever daarom te maken krijgen met meer verschuldigde premie, ook als de premiepercentages ten opzichte van 2023 zijn gedaald.

1.5 Lichte daling premies Zvw in 2024, hoger premieloon

De premies voor de Zorgverzekeringswet (Zvw) zijn in 2024 licht gedaald met 0,11%-punt. Dit geldt zowel voor de premies die werkgevers voor hun personeel betalen (6,57% in 2024) als voor de premies die zelfstandigen en dga's voor zichzelf moeten afdragen (5,32% in 2024).

Het premieloon is in 2024 gestegen van € 66.956 in 2023 naar € 71.628 in 2024. De maximum af te dragen Zvwpremie voor werknemers is daardoor in 2024 toegenomen met € 233 (van € 4.473 in 2023 naar € 4.706 in 2024). Voor zelfstandigen en dga's bedraagt deze toename € 175 (van € 3.636 in 2023 naar € 3.811 in 2024).

2.1 Gebruikelijk Loon

Het normbedrag voor het gebruikelijk loon is in 2024 € 5.000 hoger dan in 2023 en bedraagt € 56.000 per jaar. Bij het vaststellen van de hoogte van het gebruikelijk loon voor een dga en zijn meewerkende partner 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);
- € 56.000 (2023: € 51.000).

Is het loon dat hieruit volgt hoger dan het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking? Dan mag u het gebruikelijk loon vaststellen op het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking. De discussie met de Belastingdienst hierbij zal met name gaan over de vraag of het door u gestelde loon inderdaad het loon uit de vergelijkbaarste dienstbetrekking is.

Let op!
Werkt de dga en/of zijn meewerkende partner in deeltijd? Dan kunt u op het fulltime loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking of het fulltime loon van de meestverdienende werknemer het deeltijdspercentage toepassen voor de vaststelling van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking of het loon van de meestverdienende werknemer. Dit deeltijdspercentage kunt u niet toepassen op het bedrag van € 56.000.

In sommige situaties kunt u uitgaan van een nog lager loon. Zo kunnen startende ondernemingen, onder voorwaarden, maximaal drie jaar van een lager loon uitgaan als de bv het gebruikelijk loon niet kan betalen door het opstarten van de onderneming. Ook als uw onderneming zo veel verlies lijdt dat de continuïteit van uw onderneming in gevaar komt, kunt u, onder voorwaarden, van een lager loon uitgaan.

Tip!
Als het gebruikelijk loon bepaald is, kan het reguliere loon soms lager worden vastgesteld. Naast dit reguliere loon in geld tellen namelijk ook andere looncomponenten mee voor de beoordeling of het loon gebruikelijk is. Denk hierbij aan:

- de bijtelling van de auto van de zaak;
- ander loon in natura;
- vergoedingen en verstrekkingen in de werkkostenregeling, als deze individueel aan de dga zijn toe te wijzen.

2.2 Onbelaste vrijwilligersvergoeding naar € 2.100 in 2024

De maximale onbelaste vrijwilligersvergoeding is per 1 januari 2024 omhooggegaan naar € 2.100 per jaar. De vergoeding per maand bedraagt in 2024 maximaal € 210.

Jaarlijkse indexering

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

Let op!
De vrijwilligersvergoeding moet binnen de maximale bedragen blijven en de vrijwilliger moet de werkzaamheden niet bij wijze van beroep verrichten voor aangewezen, niet-commerciële organisaties. De Belastingdienst gaat ervan uit dat de werkzaamheden niet bij wijze van beroep worden verricht als de maximum uurvergoeding in 2024 € 5,50 bedraagt. Voor vrijwilligers jonger dan 21 jaar bedraagt deze maximum uurvergoeding in 2024 € 3,25.

3.1 Auto van de zaak

In 2024 is niets veranderd in de bijtelling voor nieuwe auto's met een CO2-uitstoot van meer dan 0 gram per kilometer. Deze is, net als in eerdere jaren, gehandhaafd op 22%.
Ook de bijtelling voor elektrische auto's blijft in 2024 gelijk, maar gaat in 2025 nog een keer omhoog (zie onderstaande tabel). Vanaf 2026 geldt voor een elektrische auto de reguliere bijtelling van 22%. Deze wordt toegepast over de volledige catalogusprijs. De tussenevaluatie naar emissieloze voertuigen en plug-inhybrides die in maart 2023 is verschenen, leidt niet tot wijzigingen in de regelingen tot en met 2025.

Jaar	Kortingspercentage	Bijtelling na verrekening korting	Catalogusprijs
2024	6%	16%	€ 30,000
2025	5%	17%	€ 30,000
2026 e.v.	0%	22%	n.v.t.

Let op!
De bijtelling wordt vastgesteld voor 60 maanden, geldend vanaf de eerste maand na de maand waarin de auto voor het eerst is toegelaten. Na afloop van de 60 maandentermijn wordt voor de volledig elektrische auto per jaar bezien of sprake is van een kortingspercentage volgens de op dat moment geldende wet- en regelgeving.

Uitzondering voor auto's op waterstof

De aftopping van het bijtellingspercentage van 16% voor de cataloguswaarde boven € 30.000 (2024) geldt niet voor auto's op waterstof of zonne-energie.

Let op!
In de Voorjaarsnota 2024 is het plan opgenomen tot verhoging van het vaste bedrag voor de eindheffing van het privégebruik van de bestelauto van de zaak die afwisselend door meerdere werknemers wordt gebruikt. Dit bedrag is sinds de introductie in 2006 al € 300 en het voornemen bestaat om dit bedrag vanaf 2025 te corrigeren voor de inflatie.

Tip!
Het bedrag van € 300 geldt alleen voor een afwisselend door meerdere werknemers gebruikte bestelauto. Staat een personenauto aan meerdere werknemers ter beschikking voor privégebruik? Dan kunt u de bijtelling per werknemer baseren op de mate waarin de auto aan de werknemer ter beschikking staat. Staat een auto bijvoorbeeld aan twee werknemers in gelijke mate ter beschikking en gebruiken zij de auto beiden ook privé? Dan bedraagt de bijtelling bij beide werknemers 50% van de gebruikelijke bijtelling.

3.2 Reiskostenvergoedingen verruimd per 2024

In 2024 zijn de fiscaalvrije vergoedingen van zakelijke reiskosten van onder andere werknemers verruimd. Het betreft zowel de vergoedingen voor vervoer met een privévervoermiddel als voor vergoedingen voor reizen met het openbaar vervoer.

Openbaar vervoer

De regels rond vergoedingen van abonnementen voor het openbaar vervoer waren tot en met 2023 ingewikkeld. Dit is vanaf 2024 gewijzigd. Het maakt vanaf 2024 niet langer uit of het ov-abonnement ter beschikking wordt gesteld, verstrekt of vergoed. De enige voorwaarde is vanaf 2024 nog dat het abonnement ook zakelijk gebruikt wordt, bijvoorbeeld voor het woon-werkverkeer. Als dat het geval is, is de terbeschikkingstelling, verstrekking of vergoeding van een ov-abonnement gericht vrijgesteld.

Let op!
Het is vanaf 2024 niet meer van belang in welke mate het abonnement zakelijk wordt gebruikt. Het privégebruik wordt ook niet meer belast.

Tip!
De gewijzigde regels gelden ook voor de terbeschikkingstelling, verstrekking of vergoeding van een voordeelurenkaart.

Reiskostenvergoeding verder verruimd

De reiskostenvergoeding voor zakelijke reiskosten, waaronder woon-werkverkeer, was in 2023 onbelast voor € 0,21/km. Vanaf 2024 is dit bedrag verhoogd naar € 0,23/km. Dit betekent dat reiskostenvergoedingen vanaf 2024 onbelast zijn voor zover de vergoeding niet meer bedraagt dan € 0,23/km. Dit betreft vrijwel alle vormen van vervoer, dus bijvoorbeeld ook voor afgelegde kilometers per fiets en bromfiets.
De verhoging naar € 0,23/km geldt ook voor de dga in dienst bij zijn bv.

Let op!
De gegevens over 2024 moet u uiterlijk 30 juni 2025 insturen. U kunt kiezen om te rapporteren over alleen de 2e helft van 2024 of over heel 2024. In 2026 is rapportage over het hele jaar 2025 verplicht. Aanwijzingen over de wijze waarop u moet rapporteren, vindt u in de handleiding 'Aan de slag met het online formulier WPM'.

Tip!
Voor de uitzendbranche is een aparte handreiking beschikbaar.

Via de werkkostenregeling kan een werkgever zijn personeel onbelast allerlei zaken vergoeden en verstrekken. Blijft de werkgever in een jaar binnen de zogenaamde vrije ruimte, dan betaalt ook de werkgever geen belasting. Overschrijdt hij de vrije ruimte, dan betaalt hij 80% belasting via de eindheffing. Wel moet rekening gehouden worden met de gebruikelijkheidstoets.

4.1 Minder vrije ruimte werkkostenregeling in 2024

Via de werkkostenregeling kunt u als werkgever diverse zaken belastingvrij vergoeden of verstrekken aan uw personeel. Een bekend voorbeeld is het kerstpakket. Blijven de vergoedingen binnen de zogenaamde 'vrije ruimte', dan hoeft ook de werkgever hier geen belasting over te betalen. De vrije ruimte in de werkkostenregeling is in 2024 verlaagd naar 1,92% (in 2023 nog 3%) van de loonsom tot een bedrag van € 400.000. Voor zover de loonsom hoger is, blijft de vrije ruimte over het meerdere 1,18%, net als in 2023.

Een en ander betekent dat de vrije ruimte in 2023 maximaal 3% x € 400.000 = € 12.000 bedroeg, plus 1,18% over het meerdere van de loonsom. In 2024 is dit dus maximaal 1,92% x € 400.000 = € 7.680, plus 1,18% over het meerdere van de loonsom. Dit betekent een verlaging van de vrije ruimte van maximaal € 4.320.

Tip:
Het normbedrag verminderd met een eventuele bijdrage van uw werknemer is loon voor uw werknemer. U kunt er echter ook voor kiezen om dit loon aan te wijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte.

Let op!
De Hoge Raad oordeelde in mei 2024 dat aan werknemers verstrekte gezonden maaltijden die onderdeel zijn van het arboplan van de werkgever, in de jaren tot en met 2021 gericht vrijgesteld zijn. Het normbedrag van maaltijden hoeft dan in die jaren niet toegepast te worden. Helaas is de gerichte vrijstelling die hiervoor geldt met ingang van 2022 aangescherpt. Daarmee is het vanaf 2022 niet meer mogelijk om voor dergelijke verstrekte gezonde maaltijden de gerichte vrijstelling toe te passen. Terugkomen op het verleden kan alleen als de loonheffingen voor de lunches over de jaren 2011 tot en met 2021 op 24 mei 2024 nog niet onherroepelijk vaststonden. Dat zal in de praktijk helaas nauwelijks voorkomen.

Tip:
Ga eerst na of de concernregeling wel voordelig is voor u. Voor het jaar 2024 hoeft u dit pas uiterlijk in het tweede aangiftetijdvak van 2025 definitief te beslissen.

4.2 Op tijd aanwijzen aan de vrije ruimte

De Hoge Raad heeft in april 2024 verduidelijkt hoe een werkgever een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling kan aanwijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte. Zonder zo'n tijdige aanwijzing vormt de vergoeding anders individueel bij de werknemer belast loon. Als dat niet de bedoeling is van de werkgever, is het goed om onder meer de volgende regels over het aanwijzen in acht te nemen:

- De wijze waarop een werkgever kan aanwijzen, is in beginsel vormvrij. Dit kan bijvoorbeeld door een mededeling van de werkgever hierover aan de werknemer of door vastlegging in de administratie.
- De werkgever moet wel aannemelijk kunnen maken dat zo'n aanwijzing heeft plaatsgevonden.
- Zo'n aanwijzing moet uiterlijk plaatsvinden op het moment dat de vergoeding door de werknemer wordt genoten. Dat zal over het algemeen op het moment van uitbetalen van de vergoeding zijn.

Met de Belastingdienst kan een discussie ontstaan over de vraag of een bepaalde vergoeding wel kan worden aangewezen als eindheffingsloon in de vrije ruimte. Dit vanwege de gebruikelijkheidstoets die daarvoor geldt. Als zo'n discussie bestaat, is het belangrijk om de vergoeding tijdig aan te wijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte. Doet de werkgever dat niet of te laat, dan kan dat niet later nog hersteld worden, aldus de Hoge Raad. De Hoge Raad heeft wel geoordeeld dat het tegelijkertijd met het aanwijzen als eindheffingsloon ook mogelijk is om de vergoeding individueel te verlonen bij de werknemer. Op die manier kan dan de (gerechtelijke) uitkomst van de discussie met de Belastingdienst worden afgewacht.

4.3 Verhoging thuiswerkvergoeding en andere normbedragen

Voor de extra kosten die verbonden zijn aan thuiswerken, kunt u – onder voorwaarden – een onbelaste vergoeding geven aan uw werknemer. Deze onbelaste vergoeding bedraagt in 2024 € 2,35 per dag (in 2023 nog € 2,15 per dag).

Ook het normbedrag voor de waarde van maaltijden in bedrijfskantines (of soortgelijke ruimtes) of tijdens personeelsfeesten op de bedrijfslocatie is in 2024 gestegen. Bedroeg dit normbedrag in 2023 nog € 3,55 per maaltijd, in 2024 bedraagt dit € 3,90 per maaltijd.

Tip:
Het normbedrag verminderd met een eventuele bijdrage van uw werknemer is loon voor uw werknemer. U kunt er echter ook voor kiezen om dit loon aan te wijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte.

Let op!
De Hoge Raad oordeelde in mei 2024 dat aan werknemers verstrekte gezonden maaltijden die onderdeel zijn van het arboplan van de werkgever, in de jaren tot en met 2021 gericht vrijgesteld zijn. Het normbedrag van maaltijden hoeft dan in die jaren niet toegepast te worden. Helaas is de gerichte vrijstelling die hiervoor geldt met ingang van 2022 aangescherpt. Daarmee is het vanaf 2022 niet meer mogelijk om voor dergelijke verstrekte gezonde maaltijden de gerichte vrijstelling toe te passen. Terugkomen op het verleden kan alleen als de loonheffingen voor de lunches over de jaren 2011 tot en met 2021 op 24 mei 2024 nog niet onherroepelijk vaststonden. Dat zal in de praktijk helaas nauwelijks voorkomen.

Voor huisvesting van werknemers op de werkplek kan – onder voorwaarden – een nihilwaardering gelden. Als deze nihilwaardering niet van toepassing is en er geen sprake is van een (dienst)woning, kunt u onder voorwaarden voor de waarde van de huisvesting een normbedrag in aanmerking nemen. Dit normbedrag voor huisvesting en inwoning is gestegen van € 6,10 per dag in 2023 naar € 6,70 per dag in 2024

4.4 Cafetariaregeling kan kostenneutraal

Met een zogenaamde cafetariaregeling kunt u vastleggen dat werknemers brutoloon ruilen voor een vergoeding voor bepaalde in die regeling vastgelegde doelen. Als voor zo'n doel een gerichte vrijstelling voor de loonheffingen geldt, kan die ruil zonder belastingheffing plaatsvinden. Uw werknemer kan dan het gehele geruilde bedrag voor het doel inzetten.

Geldt er geen gerichte vrijstelling, dan kunt u het uitgeruilde doel aanwijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte, mits dit voldoet aan het gebruikelijkheidscriterium. Ook in zo'n geval kan de uitruil voor de werknemer belastingvrij plaatsvinden.

U kunt als werkgever dan echter wel tegen belastingen aanlopen. Dit is het geval als het totaal van vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen dat u aanwijst in de vrije ruimte in een jaar hoger is dan het bedrag van uw vrije ruimte. In zo'n geval betaalt u 80% eindheffing over het meerdere.
De Belastingdienst heeft in april 2024 bevestigd dat u bij de uitruil van brutoloon in een cafetariaregeling hier rekening mee mag houden. U kunt daarom met uw werknemer afspreken dat u een lager bedrag uitruilt, zodat de uitruil ook voor u als werkgever kostenneutraal verloopt.

Voorbeeld
In een aan de Belastingdienst voorgelegde casus wilde een werknemer met een brutomaandloon van € 3.000 onder de cafetariaregeling € 600 uitgeven voor het leasen van zonnepanelen. De werkgever had uitgerekend dat de werknemer hiervoor € 740 brutoloon moest inleveren om dit kostenneutraal te laten verlopen voor de werkgever. Bij inleveren van € 740 brutoloon en ontvangst van een nettovergoeding van € 600 in ruil daarvoor, hield de werknemer netto € 171 meer over dan zonder de ruil.

De Belastingdienst had geen probleem met deze ruil, waarin de werkgever in feite gecompenseerd werd om het een en ander voor de werkgever kostenneutraal te houden.

Let op!
In dit voorbeeld wees de werkgever per werknemer in totaal niet meer dan € 2.400 als eindheffingsloon in de vrije ruimte. Om die reden ontstond er ook geen conflict met het zogenaamde gebruikelijkheidscriterium waar een aanwijzing in de vrije ruimte aan moet voldoen.

5.1 Subsidieregeling praktijkleren

De subsidie praktijkleren is een tegemoetkoming voor de kosten die werkgevers maken voor loon of begeleidingskosten van een leerling, student, promovendus of technologische ontwerper in opleiding (toio). Het doel van de regeling is goed opgeleid personeel dat beter voorbereid is op de arbeidsmarkt.

De subsidie praktijkleren is beschikbaar voor het vmbo, mbo, hbo, promovendi en toio's, praktijkonderwijs en VSO. Per onderwijscategorie gelden andere voorwaarden. Het is belangrijk dat u voldoet aan deze voorwaarden en de administratie die daarbij hoort. De voorwaarden voor de verschillende onderwijscategorieën vindt u hier.

De subsidieregeling praktijkleren richt zich vooral op:

- kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt voor wie toegang tot de arbeidsmarkt een probleem is;
- studenten die een opleiding volgen in sectoren waar een tekort ontstaat aan gekwalificeerd personeel;
- wetenschappelijk personeel dat onmisbaar is voor de Nederlandse kenniseconomie.

Als u in aanmerking komt voor de subsidie praktijkleren, dan bedraagt deze maximaal € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkleerplaats. Houd er rekening mee dat dit bedrag lager kan zijn. De definitieve subsidie is namelijk afhankelijk van het aantal goedgekeurde aanvragen.

Erkende leerbedrijven in de sectoren landbouw, horeca en recreatie in het mbo krijgen een extra toeslag op maximale € 2.700 per praktijkleerplaats- of werkleerplaats. Deze toeslag hoeft niet apart aangevraagd te worden en is alleen nog voor het studiejaar 2023/2024 beschikbaar.

De Subsidieregeling praktijkleren is in 2023 verlengd. Dit betekent dat u tot en met studiejaar 2027/2028 jaarlijks subsidie kunt aanvragen.

Let op!
Met ingang van het studiejaar 2023/2024 is een inschrijving in het Register Onderwijs Deelnemers (ROD) voor de leerlingen/studenten waarvoor u subsidie aanvraagt, een voorwaarde om voor subsidie in aanmerking te komen. De onderwijsinstellingen zijn verantwoordelijk voor het doorvoeren van de inschrijvingen van leerlingen en studenten voor de opleidingen en voor de periodes van beroepspraktijkvorming (BPV) bij de leerbedrijven (in het ROD).

Een aanvraag indienen is in 2024 weer mogelijk vanaf maandag 3 juni 2024 tot dinsdag 17 september 2024 17.00 uur.

5.2 Subsidie praktijkleren derde leerweg

Ook in 2024 kunt u weer subsidie aanvragen voor de regeling praktijkleren in de derde leerweg. De subsidieregeling is alleen beschikbaar voor praktijkplaatsen voor werkzoekenden of voor werkenden die binnenkort werkloos dreigen te worden. De data van de aanvraagperioden 2024 zijn op dit moment nog niet bekend, maar kunt u na bekendmaking hier vinden.

Voorwaarden subsidie

De subsidie vergoedt een deel van de kosten die een erkend leerbedrijf maakt voor de praktijkbegeleiding van een student die een mbo-opleiding in de derde leerweg (overig onderwijs (ovo) of overige opleidingen deeltijd (odt)) volgt en die werkzoekende is of werkloos dreigt te worden. Er moet sprake zijn van kortlopende bij- en omscholing.
Je bent werkzoekend als je als werkzoekende staat ingeschreven bij het UWV. Dat zijn mensen met een uitkering die kunnen werken, maar ook mensen zonder uitkering kunnen zich inschrijven bij het UWV als werkzoekende.

Omvang subsidie

Als erkend leerbedrijf kunt u de subsidie voor maximaal 40 weken krijgen. Realiseert u voor deze duur een praktijkplaats, dan bedraagt de subsidie maximaal € 2.700. Het beschikbare budget voor 2024 is nog niet bekend. Zijn er meer aanvragen dan beschikbaar budget, dan wordt dit verdeeld over de aanvragers. De regeling loopt in ieder geval nog in 2024 en 2025.

Let op!
Voor mbo-studenten in de beroepsopleidende leerweg (bol) en beroepsbegeleidende leerweg (bbl) kunt u deze subsidie niet aanvragen.

Nog geen erkend leerbedrijf?

Bent u nog geen erkend leerbedrijf voor de opleidingen? Wellicht komt u in aanmerking om erkend leerbedrijf te worden. Check de daarvoor gestelde voorwaarden hier. De erkenning wordt iedere vier jaar getoetst.

5.3 Subsidie voor groepshulpen kinderopvang

Kinderopvangorganisaties kunnen vanaf maandag 4 november 2024 09:00 uur tot en met vrijdag 29 november 2024 17:00 uur subsidie aanvragen voor een praktijk(leer)plaats van groepshulpen. De subsidie biedt een tegemoetkoming in de loonkosten van groepshulpen en is aan te vragen bij RVO.nl. Het doel is dat door de subsidie meer groepshulpen worden aangenomen en dat zij kunnen doorgroeien in de kinderopvang.
De subsidie bedraagt maximaal € 10.056 per jaar per groepshulp en is afhankelijk van het aantal contracturen dat de groepshulp per week werkt. Een organisatie kan voor maximaal twee groepshulpen subsidie aanvragen.
De subsidie kent een aantal voorwaarden. Zo moet een groepshulp een arbeidsovereenkomst van ten minste 12 maanden hebben met een startdatum vanaf 1 augustus 2023 of later. Ook moet de groepshulp deelnemen aan scholing via praktijkleren in het mbo, gericht op het behalen van een praktijkverklaring, mbo-certificaat of diploma. Deze scholing moet tussen 1 augustus 2023 en 31 oktober 2026 zijn gestart. Verder is vereist dat de kinderopvangorganisatie voor de groepshulp ook subsidie heeft gekregen via de Subsidieregeling Praktijkleren of Praktijkleren in de derde leerweg.

Tip!
De subsidie is ook in 2025 en 2026 beschikbaar.

5.4 SLIM-subsidieregeling 2024

De SLIM-subsidie kan u helpen personeel gemotiveerd én gekwalificeerd te houden. De SLIM-subsidie kent drie regelingen: voor individuele mkb-ondernemingen, voor samenwerkingsverbanden in het mkb en voor grootbedrijven. Voor projecten die subsidiabel zijn voor de SLIM-subsidie kunt u denken aan:

- Het opstellen van een opleidings- of ontwikkelingsplan waarin de onderneming wordt doorgelicht en de ontwikkelbehoefte om de leerrijke werkomgeving te versterken inzichtelijk wordt gemaakt.
- Het verkrijgen van loopbaan- of ontwikkeladviezen voor uw werknemers.
- Het ondersteunen en begeleiden bij het ontwikkelen of invoeren van een L&O-methode (= leer- en ontwikkelactiviteiten primair gericht op het aanleren van nieuwe vaardigheden, kennis en beroepshoudingen).
- Het bieden van praktijkleerplaatsen in de derde leerweg.

SLIM individuele mkb-ondernemingen

Het subsidiepercentage van de SLIM-subsidie voor individuele mkb-ondernemingen bedraagt maximaal 60% (voor het middenbedrijf) en 80% (voor het kleinbedrijf van de subsidiabele kosten. De maximale subsidie bedraagt € 25.000 (voor landbouwbedrijven € 20.000). Voor praktijkleerplaatsen en loopbaan- of ontwikkeladviezen gelden andere bedragen. Het is mogelijk om bij subsidieverlening een voorschot van 50% van het subsidiebedrag te ontvangen. De eerste aanvraagperiode voor deze subsidie liep van 1 maart 2024 9.00 uur tot 28 maart 2024 17.00 uur. De tweede aanvraagperiode loopt van 2 september 2024 9.00 uur tot 30 september 2024 17.00 uur.

Let op!
Als het subsidieplafond wordt overschreden, wordt door loting bepaald in welke volgorde de aanvragen worden afgehandeld. Die loting vindt plaats na afloop van de aanvraagperiode.

SLIM grootbedrijven in horeca, landbouw en recreatie

Het subsidiepercentage van de SLIM-subsidie voor grootbedrijven in de sectoren horeca, landbouw en recreatie bedraagt maximaal 60% van de subsidiabele kosten. De maximale subsidie bedraagt € 200.000 (voor landbouwbedrijven € 20.000). Voor praktijkleerplaatsen gelden andere bedragen. Er is één aanvraagperiode, die loopt van 3 juni 2024 9.00 uur tot 31 juli 2024 17.00 uur.

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

SLIM samenwerkingsverbanden in het mkb

Het subsidiepercentage van de SLIM-subsidie voor samenwerkingsverbanden in het mkb bedraagt maximaal 60% van de subsidiabele kosten. De maximale subsidie bedraagt € 500.000, met een maximum van € 200.000 (voor landbouwbedrijven € 20.000) per samenwerkingspartner. Voor praktijkleerplaatsen gelden andere bedragen. Er is één aanvraagperiode, die loopt van 3 juni 2024 9.00 uur tot 31 juli 2024 17.00 uur.

Let op!
De aanvragen van de SLIM-subsidie voor grootbedrijven in de sectoren horeca, landbouw en recreatie en voor samenwerkingsverbanden in het mkb worden op volgorde van binnenkomst in behandeling genomen.

Op Prinsjesdag 2023 werd bekendgemaakt dat aan de SLIM-subsidie in 2024 tijdelijke een subsidie voor individuele scholing zou worden toegevoegd. Door het vervallen van de STAP-subsidie per 1 januari 2024 kwam € 147 miljoen vrij, waarvan € 73,5 miljoen zou worden ingezet voor de uitbreiding van de SLIM-subsidie. Over deze tijdelijke voorziening voor individuele scholing is verder nog niets bekendgemaakt.

5.5 Wijzigingen Wet tegemoetkomingen loondomein

De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) draagt bij om werkgevers te stimuleren mensen met een kwetsbare positie in dienst te nemen en te houden. In de Wtl zijn drie instrumenten opgenomen: lage-inkomensvoordeel (LIV), het loonkostenvoordeel (LKV) en het Jeugd-LIV.

Afschaffing LIV per 2025

Per 1 januari 2025 wordt het LIV afgeschaft. U heeft voor het jaar 2024 nog wel recht op het LIV voor werknemers die rond het minimumloon verdienen (gemiddeld per uur van minimaal € 14,33 tot en met maximaal € 14,91). Er gelden nog meer voorwaarden voor het LIV, onder meer dat voor de werknemer in 2024 minimaal 1248 uren verloond zijn. Hoewel het LIV in 2025 is afgeschaft, vindt uitbetaling van het LIV 2024 nog wel plaats in juli/augustus 2025.

Let op!
Het Jeugd-LIV is per 2024 afgeschaft. In juli/augustus 2024 vindt nog wel de uitbetaling van het Jeugd-LIV over 2023 plaats.

Tip!
Om de afschaffing van het LIV voor sociaal ontwikkelbedrijven te verzachten, ontvangen gemeenten vanaf 2025 een compensatie voor het afschaffen van het LIV.

Stapsgewijze afbouw LKV oudere werknemers

Vanaf 2025 wordt het loonkostenvoordeel (LKV) voor werkgevers die oudere werknemers in dienst hebben stapsgewijs afgebouwd. Of die afbouw plaatsvindt en hoe, is afhankelijk van de vraag of de dienstbetrekking vóór 1 januari 2024 begon of niet.

- Voor dienstbetrekkingen die begonnen vóór 1 januari 2024 blijft het LKV voor oudere werknemers van € 3,05 per verloond uur met een maximum van € 6.000 per kalenderjaar gewoon in stand tot het einde van de looptijd van maximaal drie jaar.
- Voor dienstbetrekkingen die begonnen op of ná 1 januari 2024 wordt het LKV per 1 januari 2025 verlaagd naar € 1,35 per verloond uur met een maximum van € 2.600 per kalenderjaar en per 1 januari 2026 afgeschaft.

Let op!
U moet ook over een doelgroepverklaring beschikken voor de werknemer. Deze kan de werknemer aanvragen bij het UWV of – bij een bijstandsuitkering – bij de gemeente. De doelgroepverklaring moet binnen drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking zijn aangevraagd.

Tip!
Start de dienstbetrekking van uw oudere werknemer in 2024 of 2025, ga dan na of u voor de werknemer misschien ook recht heeft op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer. Dit LKV wordt namelijk niet afgeschaft en bedraagt ook € 3,05 per verloond uur, met een maximum van € 6.000. Als u een beroep op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer kunt doen, wordt u dus niet geraakt door de afbouw van het LKV oudere werknemer.

Verruiming LKV herplaatsen werknemer met arbeidshandicap

Vanaf 2025 worden de criteria van het LKV herplaatsen werknemer met arbeidshandicap verruimd. Werkgevers komen hierdoor in meer gevallen in aanmerking voor het LKV als zij een werknemer met een arbeidshandicap gedeeltelijk herplaatsen in de eigen functie of (geheel of gedeeltelijk) ergens anders in het bedrijf.

Recht op LKV bij overgang van onderneming

Bij een overgang van een onderneming gaan ook de werknemers over naar een nieuwe werkgever. De Belastingdienst ging ervan uit dat het recht op een LKV in zo'n situatie nooit mee overgaat naar de nieuwe werkgever. De Hoge Raad heeft echter op 24 mei 2024 geoordeeld dat een loonkostenvoordeel (LKV) niet vervalt bij een overgang van een onderneming.

Was in uw situatie ook sprake van overgang van een onderneming, dan blijft het recht op een LKV dus bestaan, mits aan de voorwaarden voor toepassing van het LKV is voldaan. Of u ook met terugwerkende kracht alsnog het LKV krijgt, hangt af van de vraag of u daar tijdig actie voor heeft ondernomen:

- Maakte u bezwaar tegen de beschikking Wtl 2022, dan raadt de Belastingdienst aan de aangiftetijdvakken 2022 ook te corrigeren met een correctiebericht. Op die manier kan de Belastingdienst sneller uw LKV berekenen. Maakte u niet op tijd bezwaar, dan heeft het geen zin om correctieberichten in te dienen. De Belastingdienst neemt die correctieberichten dan niet in behandeling.
- Voor het jaar 2023 heeft u alleen recht op het LKV als in de aangiften loonheffingen 2023 het vinkje voor het LKV is aangezet of als u via correctieberichten uiterlijk op 1 mei 2024 alsnog het LKV heeft aangevraagd. Ook in dit geval heeft het geen zin meer om alsnog correctieberichten in te dienen of bezwaar te maken tegen de beschikking Wtl die u in de loop van juli/augustus 2024 ontvangt.
- Om in 2024 recht te hebben op het LKV, dient u in de aangifte loonheffingen 2024 het vinkje voor het LKV aan te zetten. Is het aangiftetijdvak al verstreken en is het vinkje niet aangezet? Zend dan een correctiebericht in waarin alsnog het LKV wordt aangevraagd.

Let op!
Het oordeel van de Hoge Raad is mogelijk ook van toepassing op contractovernames waarbij de arbeidsovereenkomst door een nieuwe werkgever ongewijzigd wordt voortgezet.

Andere aangekondigde wijziging in LKV's

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft nog meer wijzigingen voor ogen voor de LKV's. Dit is opgenomen in het Wetsvoorstel banenafspraak dat op 17 oktober 2023 is aangeboden aan de Tweede Kamer en waarvoor op 9 september 2024 een plenair debat in de Tweede Kamer gepland staat. In het wetsvoorstel is onder meer opgenomen dat het LKV werknemers uit de doelgroep van de banenafspraak en scholingsbelemmerden vanaf (beoogd) 2025 structureel beschikbaar wordt. Dit maakt dan een einde aan de maximale toepassingsperiode van drie jaar die nu geldt. Het is ook de bedoeling dat dan geen doelgroepverklaring meer hoeft te worden aangevraagd. Het is nog onduidelijk of de beoogde ingangsdatum van 1 januari 2025 wordt gehaald.

5.5 Loonkostensubsidieregeling Participatiewet

Voor werknemers met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn met voltijdse arbeid het wettelijke minimumloon te verdienen, kunt u onder bepaalde voorwaarden een loonkostensubsidie krijgen. Deze subsidie compenseert het verschil tussen de loonwaarde van een werknemer en het minimumloon. De maximale subsidie is 70% van het referentiemaandloon. U kunt daarnaast ook een vergoeding voor de werkgeverslasten krijgen van 23% van de loonsom waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.

U dient de aanvraag voor de loonkostensubsidie in bij de gemeente waar de werknemer staat ingeschreven. De gemeente moet binnen vijf weken na vaststelling van de loonwaarde (of een beslissing dat een loonwaardemeting achterwege kan blijven) een beschikking afgeven over de aanvraag.

Let op!
Aanvragen moet in beginsel vóór de start van het dienstverband of binnen één maand na de start. Voor een bepaalde doelgroep kunt u ook binnen 6 maanden na de start de loonkostensubsidie aanvragen. Het gaat hierbij onder meer om schoolverlaters uit het speciaal onderwijs en werknemers die van het praktijkonderwijs of een entreeopleiding komen.

6.1 Wijzigingen 30%-regeling

De 30%-regeling is een fiscale regeling waarbij, onder strikte voorwaarden, maximaal 30% van het salaris belastingvrij mag worden uitbetaald aan personeel dat uit het buitenland is aangetrokken. Dit personeel kampt nogal eens met extra kosten, de zogenoemde extraterritoriale kosten. Deze regeling is vanaf 2024 versoberd. Ook de minimale salarissen zijn in 2024 flink verhoogd.

Maximaal de balkenendenorm

Vanaf 2024 geldt er een maximum voor de 30%-regeling in de vorm van de zogenaamde balkenendenorm. Dit betekent dat deze regeling in 2024 'slechts' over een salaris tot maximaal € 233.000 mag worden toegepast.

Let op!
U hoeft pas vanaf 2026 rekening te houden met de balkenendenorm als u voor de werknemer de 30%-regeling heeft toegepast op het loon van het laatste loontijdvak van 2022.

Afbouw 30%-regeling

Naast het instellen van een maximum wordt de 30%-regeling vanaf 2024 ook afgebouwd. Deze afbouw houdt in dat de regeling vanaf 1 januari 2024 de eerste 20 maanden ongewijzigd mag worden toegepast, dus dat u 30% van het salaris onbelast als kostenvergoeding mag uitbetalen. De daaropvolgende 20 maanden mag u nog maar 20% van het salaris onbelast uitbetalen en de daaropvolgende 20 maanden nog slechts 10%.

Let op!
Deze versobering geldt niet voor bestaande situaties waarbij in het laatste aangiftetijdvak loonheffingen 2023 de 30%-regeling is toegepast. Tot 2027 geldt daarvoor een overgangsregeling.

Let op!
Werknemers die van de 30%-regeling gebruikmaken, hoeven tot en met 2024 geen belasting in box 2 en box 3 te betalen over buitenlands kapitaalinkomen. Dit wordt ook wel de partiële buitenlandse belastingplicht genoemd. Deze faciliteit komt per 2025 te vervallen. Dit geldt niet voor bestaande situaties waarbij in het laatste aangiftetijdvak loonheffingen 2023 de 30%-regeling is toegepast. Tot 2027 geldt daarvoor een overgangsregeling.

Overgangsrecht bij wisseling werkgever

Aan de Belastingdienst is de vraag gesteld of de verschillende soorten overgangsrecht zoals hiervoor beschreven, van toepassing blijven als de werknemer overstapt naar een andere werkgever. De Belastingdienst heeft geantwoord dat het overgangsrecht onder voorwaarden van toepassing blijft.

De voorwaarden zijn dat de 30%-regeling van toepassing blijft. Dit is het geval als de nieuwe werkgever en de werknemer gezamenlijk tijdig – dat wil zeggen binnen vier maanden na indiensttreding – een verzoek doen. Daarnaast mag de periode tussen het einde van de tewerkstelling bij de oude werkgever en de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever niet langer zijn dan drie maanden.

Let op!
Het lijkt er niet op dat de versoberingen in de 30%-regeling weer teruggedraaid worden. In het hoofdlijnenakkoord dat PVV, VVD, NSC en BBB op 16 mei 2024 sloten, is hierover in ieder geval niets terug te vinden.

Keuze 30%-regeling of werkelijke kosten

U kunt jaarlijks kiezen tussen toepassen van de 30%-regeling of vergoeding van de werkelijke extraterritoriale kosten. Die keuze maakt u in het eerste loontijdvak van het kalenderjaar en geldt dan voor het hele kalenderjaar.

Tip!
Als u ervoor kiest om de werkelijke kosten te vergoeden en dus geen gebruik wilt maken van de 30%-regeling, geldt de grens van de balkenendenorm niet en heeft u ook niet te maken met de afbouw van de 30%-regeling.

Specifieke deskundigheid

Voor toepassing van de 30%-regeling geldt een aantal voorwaarden. Een daarvan is dat de werknemer een specifieke deskundigheid heeft die niet of nauwelijks op de Nederlandse arbeidsmarkt te vinden is. Een werknemer wordt geacht te voldoen aan de specifieke deskundigheid als de beloning van de werknemer hoger is dan een vastgestelde salarisnorm. Moest dit salaris in 2023 nog minimaal € 41.954 bedragen, vanaf 2024 bedraagt de minimale salarisgrens € 46.107.

Voor werknemers die voor wetenschappelijk onderzoek of onderwijs werken bij een onderzoekinstelling en voor werknemers die arts in opleiding tot specialist (AIOS) zijn, geldt geen salarisnorm. Voor werknemers die instromen en jonger zijn dan
30 jaar en hun masterdiploma hebben behaald, gold voor 2023 nog een salarisnorm van € 31.891. In 2024 bedraagt die salarisnorm € 35.048.

Beschikking nodig

Wilt u de 30%-regeling toepassen, dan moet u voor de betreffende werknemer een beschikking aanvragen bij de Belastingdienst. Uit deze beschikking blijkt onder andere hoe lang u de 30%-regeling maximaal mag toepassen. Wilt u de regeling al vanaf de eerste werkdag toepassen, zorg dan dat het verzoek om de regeling toe te mogen passen binnen vier maanden na de eerste werkdag bij de Belastingdienst binnen is. De Belastingdienst heeft een speciaal formulier voor indiening van dit verzoek.

Let op!
Naast de beschikking is het ook verplicht om toepassing van de 30%-regeling schriftelijk met uw werknemer vast te leggen in de arbeidsovereenkomst of in een addendum op de arbeidsovereenkomst.

6.2 Verwerken 30%-regeling in aangifte loonheffingen over verstreken loontijdvakken

In de praktijk is het niet altijd duidelijk of en hoe de 30%-regeling kan worden toegepast over tijdvakken waarvan de aangiftetermijn is verstreken. Op 21 december 2023 is daarom een besluit gepubliceerd.
In de volgende situaties en onder de gegeven voorwaarden kan de inhoudingsplichtige voor het toepassen van de 30%-regeling van het volgende uitgaan:

- Gedurende de aanvraagperiode voor een beschikking of een herziening van een beschikking mag, vooruitlopend op deze beschikking, de 30%-regeling in de aangifte loonheffingen worden toegepast in de periode waarvoor de aanvraag of het herzieningsverzoek wordt gedaan. Als de beschikking definitief niet wordt afgegeven voor de gevraagde periode, moeten de aangiften loonheffingen die zijn gedaan over loontijdvakken waarvan de aangiftetermijn is verstreken worden hersteld door middel van het indienen van correctieberichten.
- De inhoudingsplichtige kan er ook voor kiezen om de 30%-regeling – vooruitlopend op de beslissing van de inspecteur – niet toe te passen. In dat geval mogen de aangiften loonheffingen over loontijdvakken waarvan de aangiftetermijn is verstreken worden gecorrigeerd door middel van het indienen van correctieberichten voor de periode waarin volgens de beschikking recht bestaat op de 30%-regeling.
- Als een afgegeven beschikking wordt herzien door het afgeven van een nieuwe beschikking die (deels) ziet op loontijdvakken waarvan de aangiftetermijn is verstreken, mag de 30%-regeling over deze loontijdvakken alsnog worden toegepast door middel van het indienen van correctieberichten.

Voorwaarden

Bovenstaande uitgangspunten gelden alleen ingeval uit de arbeidsrechtelijke afspraken blijkt dat de inhoudingsplichtige aan de werknemer een 30%-vergoeding heeft toegekend en aan alle overige voorwaarden voor toepassing van de 30%-regeling is voldaan.

6.3 Sociale verzekeringsplicht voor grensoverschrijdende telewerkers

In een ander EU-land wonende werknemers die werken voor een in Nederland gevestigde werkgever, kunnen bij de SVB een uitzonderingspositie aanvragen voor de sociale verzekeringen wanneer zij telewerken. Onder voorwaarden zijn ze dan in Nederland sociaal verzekerd in plaats van in het woonland.

Sociaal verzekerd in werkland

Voor de sociale verzekeringen geldt als hoofdregel dat een werknemer sociaal verzekerd is in het land waar hij werkt. Daarbij geldt dat in beginsel minder dan 25% van de arbeidstijd in het woonland gewerkt mag worden. Wordt deze tijd overschreden, dan is de werknemer sociaal verzekerd in zijn woonland.

Nieuwe afspraken

In coronatijd waren er veel grensarbeiders die meer dan 25% van hun arbeidstijd in het woonland werkten. Voor hen was daarvoor een tijdelijke uitzonderingsmaatregel getroffen. Deze is per 1 juli 2023 komen te vervallen. Om telewerkers toch tegemoet te komen, zijn er door EU-landen nieuwe afspraken gemaakt en vastgelegd in een Kaderovereenkomst.

Voorwaarden

Er gelden voorwaarden om in aanmerking te komen voor de uitzondering. Een van de voorwaarden is dat de telewerker minder dan 50% van de arbeidstijd in het woonland werkt, ofwel er moet ten minste 50% van de arbeidstijd in Nederland worden gewerkt.

Aanvragen vóór of vanaf 1 juli 2024

Grensarbeiders die telewerken en die gebruik willen maken van de uitzonderingspositie, kunnen hiervoor bij de SVB een digitaal aanvraagformulier aanvragen. Dit kan ook via de werkgever.
Omdat de SVB niet alle aanvragen direct kan afhandelen, kan voor aanvragen tot en met 30 juni 2024 terugwerkende kracht worden verleend voor maximaal één jaar. Dit betekent dat een aanvraag met ingangsdatum 1 juli 2023 uiterlijk nog op 30 juni 2024 kan worden ingediend. Voorwaarde voor deze lange terugwerkende kracht is dat de telewerker in de periode vanaf 1 juli 2023 alleen in Nederland premies voor de sociale zekerheid betaalt.

Let op!
Vanaf 1 juli 2024 bedraagt de terugwerkende kracht nog maar maximaal drie maanden. Tijdens die drie maanden moet de telewerker alleen in Nederland premies voor de sociale zekerheid betalen.

6.4 Afspraken over grensoverschrijdend thuiswerken

Nederland-België

Over de belastingheffing als gevolg van grensoverschrijdend thuiswerken, zijn vanaf 8 december 2023 afspraken gemaakt met België. De afspraken gaan over het vaststellen van een vaste inrichting.

Van een vaste inrichting kan sprake zijn als een onderneming in het buitenland over een ruimte beschikt die duurzaam voldoende faciliteiten heeft – denk aan personeel en materieel – om als zelfstandige onderneming te functioneren.

Het thuiswerken van een Belgische werknemer zou ertoe kunnen leiden dat voor de Nederlandse werkgever in België een vaste inrichting ontstaat. Op dezelfde wijze kan voor een Belgische werkgever een vaste inrichting in Nederland ontstaan door het thuiswerken van een Nederlandse werknemer. Dit is niet altijd gewenst. Zo ontstaat bij een vaste inrichting vennootschapsbelastingplicht in het woonland van de werknemer voor de winst die vanuit die vaste inrichting wordt behaald. Ook wordt een werkgever bij een vaste inrichting inhoudingsplichtig voor loonheffing van de thuiswerkende werknemer in het woonland.

In een op 8 december 2023 gepubliceerde overeenkomst tussen Nederland en België zijn daarom verschillende factoren vastgelegd waarmee beoordeeld kan worden of wel of niet sprake is van een vaste inrichting.

Naast de verschillende factoren is ook nog de volgende praktische handreiking vastgelegd:

- Werkt de werknemer gedurende een jaar 50% of minder van de arbeidstijd vanuit huis, dan is in ieder geval geen sprake van een vaste inrichting.
- Werkt de werknemer gedurende een jaar meer dan 50% van de arbeidstijd vanuit huis, dan kan sprake zijn van een vaste inrichting. Of in zo'n geval sprake is van een vaste inrichting, is afhankelijk van de factoren die in de overeenkomst zijn vastgelegd.

Hiermee sluiten de afspraken voor de sociale zekerheid en de belastingheffing op elkaar aan voor werknemers die wonen in België en werken in Nederland en vice versa.

Nederland-Duitsland

De Nederlandse regering heeft geprobeerd om met Duitsland vergelijkbare afspraken te maken. Duitsland is echter op korte termijn alleen bereid om een beperkte dagendrempel af te spreken. Over een verdergaande regeling is helaas geen akkoord bereikt. Dit betekent dat een afstemming tussen de sociale zekerheid en de belastingheffing zoals die met België is afgesproken, met Duitsland voorlopig waarschijnlijk niet tot stand zal komen. Nederland blijft zich wel inzetten om dit internationaal op de agenda te houden en te proberen de afspraken te verduidelijken in EU- en OESO-verband.

6.5 Oekraïense werknemers in de loonadministratie

Veel werkgevers hebben inmiddels Oekraïners in dienst genomen. We zetten daarom de belangrijkste aspecten voor deze doelgroep op een rij.

Algemeen

Bij het werven van buitenlands personeel moeten werkgevers zich aan bepaalde wetten en regels houden. Door de Richtlijn Tijdelijke Bescherming kunnen gevluchte Oekraïners in ieder geval tot 4 maart 2025 in de Europese Unie verblijven zonder dat zij asiel hoeven aan te vragen.

Op de site van de IND wordt aangegeven voor wie de Richtlijn Tijdelijke Bescherming precies van toepassing is.

Als een Oekraïner is ingeschreven bij de gemeente, dan verstrekt de IND een bewijs van verblijf. Dit bewijs is een sticker in het paspoort of een los pasje (O-document). Staat op de sticker of het pasje een geldigheidsdatum tot 4 maart 2023 of 4 maart 2024, dan heeft de Oekraïner van de IND een verlengingsbrief gekregen waarmee de sticker of het pasje geldig blijft tot 4 maart 2025.

Om te mogen werken, is dit bewijs van verblijf nodig, waarmee de Oekraïner kan laten zien dat hij/zij in Nederland mag zijn.

Tewerkstellingsvergunning

U hoeft als werkgever voor Oekraïners geen tewerkstellingsvergunning aan te vragen. Er gelden wel voorwaarden:

- De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst.
- De werknemer heeft de Oekraïense nationaliteit en kan de sticker of het pasje
- (O-document) samen met de verlengingsbrief laten zien.
- Werkgevers moeten de werknemer melden bij het UWV, uiterlijk twee werkdagen voor de eerste werkdag van de nieuwe werknemer. Daarbij geeft u informatie over de werkzaamheden, de werkuren en de werkplek.

Let op!
Niet of niet-tijdige melding is een overtreding van de Wet arbeid vreemdelingen.

Mensen die niet de Oekraïense nationaliteit hebben, maar in Oekraïne verbleven met een permanente verblijfsvergunning of met internationale bescherming (bijvoorbeeld als erkend vluchteling), hebben ook een verlenging tot 4 maart 2025 gekregen. Datzelfde geldt voor mensen die recht hebben op de tijdelijke bescherming omdat een gezinslid onder de richtlijn valt. Zij hebben in februari 2024 een brief gekregen dat ze een nieuw pasje (Vreemdelingen Identiteitsbewijs Type O) kunnen ophalen dat geldig is tot 4 maart 2025.

Let op!
Verblijft de werknemer al ten minste zes maanden in Nederland? En heeft u het volledige verblijfsadres van uw werknemer in Nederland? Dan mag u er voor de loonheffingen van uitgaan dat dat adres de fiscale woonplaats is en dat Nederland het fiscale woonland is. U past de loonbelastingtabel toe voor een inwoner van Nederland. Voor de aangifte inkomstenbelasting van de Oekraïner kan dit mogelijk anders uitpakken, omdat de exacte woonplaats vastgesteld moet worden.

6.6 Nieuwe werkvergunning voor asielzoekers aanvragen

Sinds 29 november 2023 mogen werkvergunningen van asielzoekers langer gelden dan 24 weken. Als een werkgever nog beschikt over een lopende vergunning kan hij wellicht een nieuwe vergunning aanvragen.

De werkvergunning van een asielzoeker mag nu gelden voor de maximale duur van het Vreemdelingen Identiteitsbewijs (W-document). Als het W-document langer geldig is dan de huidige werkvergunning, kan de werkgever dus een nieuwe werkvergunning aanvragen. Dit kan via het werkgeversportaal. De nieuwe vergunning kan dan aansluiten op de eerder verleende vergunning. Er zit geen wachttijd tussen de twee vergunningen.

Let op!
Asielzoekers mogen pas aan het werk als hun asielaanvraag minstens zes maanden in behandeling is.

Bij vragen over werkvergunningen of werknemers uit het buitenland kan het Landelijk Steunpunt Arbeidsmigratie (LSA) ondersteuning bieden. Het LSA kan de werkgever ondersteunen vanaf het begin van de zoektocht naar nieuwe werknemers.

Tip!
Het LSA komt soms met verrassende adviezen over werknemers binnen de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland, die zonder werkvergunning aan het werk kunnen.

7.1 Van maandloon naar wettelijk minimum uurloon

Het wettelijk minimumloon wordt twee keer per jaar geïndexeerd, namelijk per 1 januari en per 1 juli. Het wettelijk minimumloon is per 1 januari 2024 verhoogd met 3,75% en wordt per 1 juli 2024 verhoogd met – afgerond – 3,09%.

Naast de verhoging is per 1 januari 2024 het wettelijk minimum uurloon geïntroduceerd. Dit betekent dat er geen vaste minimum dag-, minimum week- en minimum maandlonen meer voorgeschreven worden door de wet. Per 1 januari 2024 bedraagt het wettelijk bruto minimum uurloon voor werknemers van 21 jaar en ouder € 13,27 per uur. Vanaf 1 juli 2024 bedraagt dit € 13,68 per uur.

Per sector kan wel de omvang van een voltijds dienstverband verschillen (bijvoorbeeld 36, 38 of 40 uur per week). In al die gevallen was in 2023 nog eenzelfde minimum maandbedrag van toepassing. Dat betekent dat er bij een dienstverband van 40 uur per week in 2023 feitelijk een lager uurloon gold dan bij een dienstverband van bijvoorbeeld 36 uur per week. Deze ongelijkheid behoort nu tot het verleden.

Tip:
De brutobedragen van het minimum uurloon met ingang van 1 januari 2024 voor alle leeftijdscategorieën en de bbl'ers vindt u aan het einde van dit document.

Praktisch

- De invoering van een wettelijk minimum uurloon betekent dat in veel cao's de salarisschalen moeten worden aangepast. Voor de salarisschalen op minimumloonniveau geldt dat deze opnieuw moeten worden berekend, omdat er geen vaste maand-, week- of dagbedragen meer bestaan.
- Het minimumloon per periode (week, vier weken of maand) kan berekend worden door het aantal gewerkte uren in die periode te vermenigvuldigen met het wettelijk minimum uurloon.
- Voor werknemers tussen de 15 en 20 jaar gelden minimum-jeugd-uurlonen die zijn afgeleid van het wettelijk minimum uurloon.
- Op de loonstrook moet het geldende wettelijk minimum uurloon worden vermeld voor de betreffende leeftijd van de werknemer en de periode waar de loonstrook betrekking op heeft.

7.2 Transitievergoeding

Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding bij ontslag als het initiatief hiertoe door de werkgever wordt genomen. Hoeveel transitievergoeding de werknemer krijgt, hangt af van het salaris en het aantal dienstjaren. De maximale transitievergoeding in 2024 is € 94.000 (2023 € 89.000) of een jaarsalaris als dit meer is.

Tip:
Als werkgever kunt u mogelijk compensatie krijgen bij het UWV voor de betaling van de transitievergoeding. Bekijk hier de voorwaarden.

Let op!
In het hoofdlijnenakkoord dat PVV, VVD, NSC en BBB op 16 mei 2024 sloten, is het plan opgenomen om vanaf 1 juli 2026 de compensatie van de transitievergoeding bij ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid te beperken tot kleine werkgevers (met minder dan 25 werknemers).

7.3 WIA 'praktisch beoordelen' vanaf juli 2024

Het UWV kampt met achterstanden waar het gaat om de beoordelingen van WIA-aanvragen als gevolg van een tekort aan verzekeringsartsen. Om bij de artsen lucht te creëren, is voorgesteld om vanaf juli 2024 – waar mogelijk – een praktische beoordeling te hanteren in plaats van een theoretische.

Om het tekort aan artsen het hoofd te bieden, is al eerder (in oktober 2022) de vereenvoudigde beoordeling voor 60-plussers ingevoerd. Deze regeling loopt vooralsnog tot eind 2024. Deze vereenvoudigde beoordeling komt erop neer dat – als werkgever en werknemer daarmee akkoord gaan – een zieke 60-plus werknemer bij einde wachttijd een WGA 80-100-uitkering toegekend krijgt, zonder dat daar een verzekeringsarts aan te pas komt. Daar komt mogelijk dit jaar een nieuwe maatregel bij.

Volgens de huidige regels wordt bij werknemers die nog inkomsten uit arbeid hebben zowel een praktische als een theoretische beoordeling (een schatting van wat de werknemer in theorie nog kan verdienen) uitgevoerd. Vervolgens bepaalt de beoordeling met de laagste mate van arbeidsongeschiktheid het wel of niet toekennen van een WIA-uitkering. Met de maatregel Praktisch beoordelen wordt de theoretische schatting, wanneer een praktische beoordeling mogelijk is, achterwege gelaten. Naar verwachting kunnen hierdoor jaarlijks zo'n 2.000 tot 3.000 extra WIA-claimbeoordelingen worden uitgevoerd. De maatregel gaat per 1 juli 2024 in voor een periode van drie jaar.

Let op!
De nieuwe werkwijze geldt voor een WIA-claimbeoordeling, een WIA-herbeoordeling, de beoordeling van herleving van een beëindigd WIA-recht en de beoordeling van het later ontstaan van een WIA-recht.

7.4 Voorgenomen hervormingen concurrentiebeding

Er is een internetconsultatie gestart over de modernisering van het concurrentiebeding. De internetconsultatie liep van 4 maart 2024 tot 15 april 2024. In de internetconsultatie zijn de volgende voorgenomen wijzigingen opgenomen:

- De duur van het concurrentiebeding moet schriftelijk worden aangegeven, waarbij geldt dat een concurrentiebeding met een langere duur dan 12 maanden nietig is. Ontbreken de vermelding en de schriftelijke motivering voor die duur, dan is het beding ook nietig.
- De geografische reikwijdte moet verplicht schriftelijk worden vermeld en ook worden gemotiveerd op straffe van nietigheid.
- Er gaat een verplichte motivering gelden waaruit moet blijken welke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen de werkgever heeft die een concurrentiebeding rechtvaardigen. Ontbreekt de motivering, dan is het concurrentiebeding nietig.
- Er komt een verplichte vergoeding van 50% van het maandsalaris – vooruit te betalen – als de werkgever de werknemer aan het concurrentiebeding wil houden. Betaalt de werkgever de vergoeding niet dan wel niet op tijd, dan kan hij de werknemer niet aan het beding houden. Stel dat de werkgever de voormalige werknemer 12 maanden aan het concurrentiebeding wil houden, dan moet hij dus een vergoeding van 6 maandsalarissen betalen uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband. Als de werkgever niet op tijd betaalt, dan geldt het beding dus niet, maar dan is de werkgever nog wel gehouden om de vergoeding te betalen.
- Uiterlijk een maand voor afloop van het dienstverband moet de werkgever de werknemer schriftelijk laten weten of hij de werknemer wil houden aan het beding en zo ja, voor hoe lang. Voor die duur moet hij dan de genoemde vergoeding betalen.

De minister heeft een wettelijke regeling verkend om concurrentiebedingen nietig te laten zijn als een werknemer 1,5 keer modaal of minder verdient en hierover op 17 juni 2024 een Kamerbrief verzonden. De verkenning vond plaats naar aanleiding van een motie hierover. Het opnemen van zo'n salarisgrens beperkt echter de mogelijkheden van werkgevers nog verder om hun gerechtvaardigde belangen te beschermen. Hiervoor is daarom op verschillende punten nadere onderbouwing en uitwerking nodig. De minister laat het oordeel en de beslissing hierover aan het volgende kabinet.

Let op!
Het is nog niet bekend vanaf wanneer de voorgenomen wijzigingen in zouden moeten gaan.

7.5 Hervorming WW

In het hoofdlijnenakkoord dat PVV, VVD, NSC en BBB op 16 mei 2024 sloten, is het plan opgenomen om de WW vanaf 2027 te hervormen. Hoe deze hervorming plaatsvindt, is nog niet nader uitgewerkt. Gedacht wordt aan het verlengen van de opzegtermijn van arbeidscontracten in combinatie met een poortwachterstoets of een verkorting van de duur van de WW-uitkering naar 18 maanden.

7.6 Meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk?

Er is een wetsvoorstel Vereenvoudiging banenafspraak en quotumregeling ingediend bij de Tweede Kamer. Deze wet moet werkgevers over de streep trekken waar het gaat om het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking.

Banenafspraak

De banenafspraak is in 2013 gemaakt door kabinet en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Zij spraken af te zorgen voor 125.000 extra banen bij gewone werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat aantal willen ze in 2026 bereiken. Eind 2022 stond de teller op ruim 81.000 banen.

Structurele LKV

Neemt een werkgever iemand aan uit de doelgroep van de banenafspraak, dan bestaat er recht op een loonkostenvoordeel (LKV). Dit LKV is momenteel gemaximeerd op drie jaar. De bedoeling is om dit structureel te maken. Ook hoeven werkgevers en werknemers geen speciale doelgroepverklaring meer aan te vragen bij het UWV om in aanmerking te komen voor het LKV, wat een administratieve lastenverlichting oplevert. De beoogde ingangsdatum is 2025. Zie ook paragraaf 5.5.

Dezelfde banenafspraak voor overheid en bedrijfsleven

Momenteel hebben de overheid en het bedrijfsleven aparte quota die ze moeten halen om uiteindelijk de 125.000 extra banen te realiseren. De bedoeling is nu te komen tot één banenafspraak, zodat het niet meer uitmaakt bij welke werkgever iemand werkt. De overheid loopt momenteel achter bij het realiseren van genoeg banen. Daarom moeten overheidswerkgevers eerst meer banen creëren, voordat dit onderscheid tussen de markt en de overheid verdwijnt.

Quotumregeling

De banenafspraak kent als stok achter de deur een quotumregeling voor als werkgevers het afgesproken aantal banen niet realiseren. Slagen ze hier namelijk niet in, dan volgt een heffing. Deze quotumregeling is echter herhaalde malen uitgesteld en nog steeds niet ingevoerd. In de nieuwe wet blijft de quotumregeling bestaan.

Tip!
Werkgevers die goed scoren binnen de quotumregeling krijgen een bonus in de vorm van een hogere LKV-vergoeding.

Let op!
Het betreft een wetsvoorstel en moet nog door de Tweede en Eerste Kamer worden goedgekeurd.

7.7 Alle verlofregelingen terugbrengen naar drie?

De Wet arbeid en zorg kent inmiddels een waaier aan verlofregelingen. Het kabinet wil deze verschillende regelingen terugbrengen tot drie soorten verlof: verlof voor zorg voor kinderen, verlof voor zorg voor naasten en verlof voor persoonlijke situaties.

Regels en voorwaarden gelijk

De regels en voorwaarden die gelden voor de drie verlofsoorten wil het kabinet zo veel mogelijk gelijktrekken. Dit maakt het voor zowel werknemers als werkgevers eenvoudiger om verlof op te nemen dan wel toe te kennen.

Zorg voor kinderen

Onder deze verlofvorm vallen de volgende regelingen:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof
- het (aanvullend) geboorteverlof
- het adoptie- en pleegzorgverlof
- het (betaald) ouderschapsverlof

Deze regelingen zouden moeten leiden tot een gelijkwaardige verdeling van zorgtaken tussen partners om zodoende de economische zelfstandigheid te bevorderen. Er zijn diverse scenario's uitgewerkt.

Zorg voor naasten

Hier gaat het om het huidige kort en langdurend zorgverlof dat ingezet kan worden voor het bieden van ondersteuning aan familie dan wel andere naasten. De verwachting is dat het beroep op deze zorg zal toenemen als gevolg van de vergrijzing en het langer doorwerken. Er wordt nu gekeken of beide regelingen worden geïntegreerd of dat ze worden uitgebreid.

Verlof voor persoonlijke situaties

Bij persoonlijke situaties valt te denken aan bijvoorbeeld het calamiteiten- en het kortverzuimverlof. Het betreft verlof dat van korte duur is om het hoofd te bieden aan onvoorziene of zeer bijzondere omstandigheden waardoor een werknemer niet kan werken. Te denken valt aan het overlijden van een naaste, calamiteiten thuis zoals een gesprongen waterleiding of het begeleiden van een naaste bij artsenbezoeken.

Dergelijk verlof betreft maatwerk waarover werkgevers en werknemers afspraken maken als het moment zich voordoet. Aan deze verlofvormen kunnen nieuwe regelingen worden toegevoegd zoals rouwverlof, transitieverlof of verlof wegens huiselijk geweld.

7.8 Kabinet wil wettelijk rouwverlof invoeren

Het kabinet wil wettelijk vastleggen dat werkende ouders met minderjarige kinderen recht krijgen op rouwverlof. Het verlof kan worden opgenomen als een van de ouders of een van de minderjarige kinderen komt te overlijden.

Huidige situatie

Op dit moment bestaat er slechts recht op kort verzuimverlof bij overlijden van verwanten. Dit verlof is afhankelijk van de mate van verwantschap en duurt vaak slechts tot de dag van de uitvaart. Veelal is dit geregeld in de cao.

Duur voorgesteld rouwverlof

De duur van het voorgestelde wettelijke rouwverlof bedraagt vijf werkdagen bij een volledige werkweek. Deze dagen mogen flexibel opgenomen worden vanaf de dag na de uitvaart tot één jaar na het overlijden.

Het doel is langdurig verzuim na een overlijden binnen het gezin terug te dringen. Werkgevers moeten tijdens het verlof het salaris verplicht doorbetalen. Het aantal van vijf dagen is een minimum. Werkgevers kunnen hier ten gunste van werknemers van afwijken.

7.9 Klokkenluiders gratis rechtsbijstand

Sinds 1 september 2022 komen klokkenluiders al in aanmerking voor psychosociale ondersteuning bij Slachtofferhulp Nederland na doorverwijzing van de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders. Nu is daar vanaf 1 februari 2024 ook de juridische ondersteuning via de Raad voor Rechtsbijstand bij gekomen. Met het regelen van gratis rechtsbijstand kunnen klokkenluiders op een laagdrempelige manier hulp krijgen. Dat kan bijvoorbeeld als zij mogelijke nadelige effecten van hun melding merken. Een van de doelen van deze regeling is de meldingsbereidheid te verhogen.

Route

De route verloopt dan als volgt: een (potentiële) klokkenluider 'meldt' zich bij de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders. Deze beoordeelt of sprake is van een redelijk vermoeden van een maatschappelijke misstand in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders. Vervolgens kan de (potentiële) klokkenluider door middel van een speciaal formulier een verzoek indienen bij de Raad voor rechtsbijstand voor een 'aanvraag voor matching'.

Advocaat/mediator

Op basis van de gegevens in het formulier stelt de Raad een aantal advocaten of mediators voor. De (potentiële) klokkenluider mag ook kiezen voor een andere advocaat of mediator (mits deze aan de regeling deelneemt). De advocaat of mediator dient vervolgens een aanvraag voor toevoeging in bij de Raad. Is de aanvraag goedgekeurd, dan moet de advocaat of mediator binnen zes maanden na afronding van de werkzaamheden die op basis van de regeling worden vergoed, de vergoeding aanvragen.
De regeling kent een looptijd van vier jaar en wordt na twee jaar geëvalueerd. De opbrengsten van deze evaluatie worden gebruikt om te bepalen hoe de inrichting van de juridische ondersteuning voor klokkenluiders uiteindelijk het best kan worden vormgegeven.

U vindt hier meer informatie.

7.10 Notificatieplicht voor terbeschikkingstelling arbeidskrachten

Aanvankelijk had het kabinet het plan om een certificeringsstelsel in te voeren voor organisaties die arbeidskrachten ter beschikking stellen. Dit plan is nu van tafel. Er ligt nu een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer om een publiek toelatingsstelsel in te voeren voor ondernemingen of voor rechtspersonen die arbeidskrachten ter beschikking stellen.

Betekenis voor uitleners

Het komt erop neer dat uitleners, zoals uitzendbureaus, vanaf 2026 alleen arbeidskrachten ter beschikking mogen stellen als zij daartoe door de minister van SZW zijn toegelaten.
Om toegelaten te kunnen worden, moeten ze aan een aantal voorwaarden – het normenkader – voldoen. Zo dienen ze een verklaring omtrent het gedrag (VOG) te overleggen en financiële zekerheid stellen door een waarborgsom te voldoen. Daarnaast dienen zij eerst bij de aanvraag en vervolgens periodiek aan te tonen dat zij voldoen aan relevante arbeidswetten en fiscale en sociale zekerheidswetten in de sector.

Verzoek om toelating

Een uitlener moet straks bij het Ministerie van SZW een verzoek tot toelating indienen. Wanneer de uitlener aan de voorwaarden voldoet voor toelating en daadwerkelijk wordt toegelaten, mag hij arbeidskrachten ter beschikking gaan stellen.

Wie vallen er onder uitleners?

De wet richt zich op partijen die arbeidskrachten – dus ook zzp'ers – ter beschikking stellen aan derden (zoals bedoeld in de WAADI) en waarbij geen sprake is van collegiale uitleen of in- en uitlenen binnen concernverband. Er komen op voorhand geen sectorale uitzonderingen in de wetgeving terug. Pas als blijkt dat de toelatingsplicht te veel gaat vragen van een bepaalde sector kan een uitzondering worden gemaakt.
Onder uitleners vallen onder meer:

- Uitzenders
- Detacheerders
- Uitleners van zzp'ers

Ontheffing

Betreft het bedrijven die in zeer beperkte mate arbeidskrachten ter beschikking stellen, dan kunnen ze om ontheffing verzoeken waarbij de volgende voorwaarden gelden:

- er is over een periode van minimaal 12 maanden salaris betaald;
- het bedrag dat is betaald aan mensen die ter beschikking zijn gesteld, is minder dan 10% van de loonsom;
- het totale bedrag dat is betaald aan mensen die ter beschikking zijn gesteld, is minder dan € 2.500.000.

Betekenis voor inleners

Inleners mogen bij invoering van deze wet alleen nog zakendoen met door de minister toegelaten uitleners. Ze krijgen via een openbaar register inzicht in de uitleners die op basis van het toelatingsstelsel rechtmatig arbeidskrachten ter beschikking stellen.

Toezicht en handhaving

De Nederlandse Arbeidsinspectie houdt toezicht op de toelatingsplicht en kan uitleners én inleners beboeten als zij zich niet aan de regels van het toelatingsstelsel houden.

Let op!
Het betreft een wetsvoorstel en moet nog door de Tweede en Eerste Kamer worden goedgekeurd.

7.11 Opstarttijd kwalificeert als werktijd volgens de Advocaat-Generaal

Onder werktijd vallen de uren die de werknemer werkt in opdracht van de werkgever. Het opstarten en inloggen vindt voor elke werknemer dagelijks plaats. Moet deze tijd ook als werktijd worden beschouwd? Deze vraag stond centraal in een procedure bij het gerechtshof Den Haag.

In deze zaak ging het om een werknemer van een callcenter die tien minuten voor aanvang van zijn dienst aanwezig moest zijn. Er was discussie ontstaan over de vraag of de werknemer volgens de bij de werkgever van toepassing zijnde Planningsregels verplicht was om tien minuten voor aanvang van een ingeroosterde dienst aanwezig te zijn en om voorbereidende werkzaamheden verrichten.

Gerechtshof: 10 minuten opstarttijd is werktijd

Het gerechtshof hield er rekening mee dat inloggen vaak niet in één keer lukt en beschouwde dit als ‘voorbereidende werkzaamheden’ die nodig zijn om de werkzaamheden uit te kunnen voeren. Bovendien volgt uit de Planningsregels – die in de gebiedende wijs zijn geformuleerd – dat de werknemer feitelijk tien minuten voor aanvang van de dienst aanwezig moet zijn. Het betreft hier dus een verplichting. Hier staat vervolgens de verplichting tot loonbetaling over de tien minuten voorbereidingstijd tegenover. Dit volgt uit de arbeidsovereenkomst van de werknemer, waarin is bepaald dat de werkgever verplicht is loon te betalen over ‘daadwerkelijk gewerkte uren’.

Dit leidde ertoe dat het gerechtshof de loonvordering over deze opstarttijd (tien minuten per keer) heeft toegewezen. De werkgever was het hier niet mee eens en ging in cassatie bij de Hoge Raad.

Advocaat generaal volgt het gerechtshof

Inmiddels heeft de advocaat-generaal van de Hoge Raad een advies uitgebracht aan de Hoge Raad. Dit is weliswaar geen bindend advies, maar heeft wel waarde. De advocaat-generaal volgt het gerechtshof in zijn oordeel dat er een verplichting bestond voor de werknemer om gedurende de opstarttijd aanwezig te zijn, waardoor er sprake was van ‘daadwerkelijk gewerkte uren’.

Let op!
Het is nu afwachten wat de Hoge Raad gaat doen en of deze het advies van de Advocaat-Generaal gaat volgen. De uitspraak van de Hoge Raad is voorlopig bepaald op 8 november 2024.

7.12 WW-recht na opname tussentijds opzegbeding in beëindigingsovereenkomst

Heeft een werknemer recht op een WW-uitkering als hij een beëindigingsovereenkomst sluit met zijn werkgever als pas in die overeenkomst de mogelijkheid wordt opgenomen om de arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen? Het UWV vond van niet, de Centrale Raad van Beroep oordeelde anders.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet opzegbaar

Als partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met elkaar aangaan, waarbij de einddatum op een kalenderdatum is bepaald, zijn ze in beginsel gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst aan elkaar verbonden. Dit houdt in dat ze – bijzondere omstandigheden zoals een ontslag op staande voet daargelaten – niet tussentijds uit elkaar kunnen gaan.

Uitzondering: tussentijds opzegbeding

Dit is anders als er een beding inzake tussentijdse opzegging is overeengekomen. In dat geval kan de werknemer met inachtneming van de geldende opzegtermijn het dienstverband tussentijds beëindigen.

Ook de werkgever heeft de mogelijkheid om in dat geval de arbeidsovereenkomst tussentijds te laten beëindigen, maar daarvoor geldt wel dat hij afhankelijk van de ontslagreden naar het UWV moet om een ontslagvergunning te krijgen dan wel naar de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden.

Daarnaast behoort een beëindiging met wederzijds goedvinden – meestal vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst – tot de mogelijkheden.

Later overeengekomen tussentijds opzegbeding

Kan een beding inzake tussentijdse opzegging ook later worden overeengekomen en zo ja, wat betekent dat voor de eventuele WW-rechten van een werknemer? Het UWV was van oordeel dat een beding inzake tussentijdse opzegging alleen overeengekomen mag worden in een addendum op de arbeidsovereenkomst dan wel in de cao vermeld moet zijn.

Het was, met andere woorden, naar het oordeel van het UWV niet mogelijk om een dergelijk beding bijvoorbeeld op te nemen in een beëindigingsovereenkomst. In dat geval zou namelijk een uitsluitingsgrond voor het recht op WW gelden.

Let op!
Uitsluitingsgronden zijn objectieve criteria aan de hand waarvan het UWV bepaalt of het recht op WW-uitkering ook tot uitbetaling kan komen. Voorbeelden van uitsluitingsgronden zijn het niet in acht nemen van de geldende opzegtermijn, detentie en verblijf buitenland anders dan wegens vakantie.

Oordeel Centrale Raad van Beroep

De Centrale Raad van Beroep (CRvB), de hoogste bestuursrechter, heeft geoordeeld dat er in de WW wat betreft de uitsluitingsgrond bij tijdelijke contracten verwezen is naar de mogelijkheid in het Burgerlijk Wetboek om een beding inzake tussentijdse opzegging overeen te komen. Een dergelijk beding moet schriftelijk worden aangegaan. Er staat niet vermeld op welk moment. De conclusie van de CRvB is dan ook dat een dergelijk beding dus ook later nog kan worden opgenomen in een beëindigingsovereenkomst. Er is dan geen sprake van een uitsluitingsgrond.

Let op!
Interessant is nog wel de vraag of er mogelijk al dan niet sprake is van een benadelingshandeling van de werknemer. Immers, door mee te werken aan het op een later moment overeenkomen van een beding inzake tussentijdse opzegging werkt hij mee aan het eerder werkloos worden dan het geval zou zijn geweest als hij het contract had uitgediend. Dit argument was geen onderdeel van de zaak waarover de CRvB oordeelde. Het is dus nog afwachten hoe daar in de toekomst mogelijk nog over wordt geoordeeld.

7.13 Ontbinding arbeidsovereenkomst ondanks geestelijke problemen bij niet nakomen re-integratieverplichting

Een rechter ontbond de arbeidsovereenkomst van een werknemer die zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte niet nakwam. Het opzegverbod dat geldt bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte was in dit geval niet van toepassing. De rechter kende echter wel een transitievergoeding toe.

De casus

Een werknemer die werkt als medewerker bediening in een Beach Resort meldt zich ziek. De bedrijfsarts geeft aan dat hij weliswaar ongeschikt is voor het eigen werk, maar dat de werknemer wel kan re-integreren in aangepaste werkzaamheden, bijvoorbeeld in administratieve taken. Vervolgens lukt het niet om met de werknemer een afspraak te maken voor het opstellen van een plan van aanpak voor de re-integratie. De werknemer krijgt een oproep om op een vastgestelde datum en tijd het plan van aanpak te komen opstellen. Indien hij niet komt, volgt een loonstop. De werknemer komt niet, waarna de aangekondigde loonstop wordt geëffectueerd.

Deskundigenoordeel

De werkgever vraagt vervolgens een deskundigenoordeel aan bij het UWV. Daarin wordt geoordeeld dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie.

Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst zonder transitievergoeding

Uiteindelijk stapt de werkgever naar de kantonrechter en verzoekt om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer zonder toekenning van de transitievergoeding. De bewindvoerder van werknemer voert daar verweer.

Kantonrechter: werknemer wel verwijtbaar, maar niet ernstig

De rechter overweegt dat het opzegverbod van kracht is nu de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte, maar in dit geval is het niet van toepassing, omdat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Bijkomend punt is dat het handelen van de werknemer niet geheel los kan worden gezien van zijn geestelijke problemen. Hij is paranoïde psychotisch, met als gevolg dat hij fases heeft waarin hij zich opsluit en contact afhoudt. Het is aannemelijk dat werknemer door zijn psychische problemen zich niet steeds bewust is geweest van zijn re-integratieverplichtingen. Het maakt dat het verwijtbaar handelen van werknemer niet kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst, maar met transitievergoeding

De werkgever in kwestie heeft volgens het boekje gehandeld en heeft de juiste stappen gevolgd:

1. De werkgever heeft de werknemer schriftelijk aangemaand tot nakoming van de re-integratieverplichtingen;
2. Zij heeft om die reden de betaling van het loon gestaakt;
3. Daarnaast beschikt zij over een deskundigenoordeel van het UWV over de re-integratie door werknemer.

Er volgt daarom een ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar met toekenning van de transitievergoeding. De bewindvoerder van de werknemer wordt veroordeeld in de kosten van de procedure.

8.1 Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

Met de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR) wil het kabinet de balans in het werken met en als zelfstandige(n) herstellen. In oktober 2023 is het wetsvoorstel inzake de richtlijnen en maatregelen wanneer er als werknemer gewerkt wordt en wanneer er als zelfstandige gewerkt kan worden ter internetconsultatie aangeboden.

Drie parallelle lijnen

Het wetsvoorstel VBAR is onderdeel van het al in april 2023 gepresenteerde arbeidsmarktpakket met samenhangende maatregelen voor meer zekerheid voor werkenden en meer wendbaarheid voor ondernemers. Een onderdeel van het pakket is het herstellen van de balans in het werken met en als zelfstandige(n). Die hervorming wordt langs drie parallelle lijnen vormgegeven:

1. Het creëren van een gelijker speelveld tussen werknemers en zelfstandigen.
2. Het verduidelijken van de regels omtrent de beoordeling van arbeidsrelaties en de introductie van een rechtsvermoeden.
3. Het verbeteren van de handhaving op schijnzelfstandigheid en het opheffen van het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025 via drie sporen:

- Actieve samenwerking met de markt;
- Specifieke aandacht voor risicovolle posten;
- Reguliere klantbehandeling.

Doel wetsvoorstel

Het wetsvoorstel VBAR beoogt bij te dragen aan het herstellen van de balans tussen het werken met zelfstandigen en als zelfstandige(n) aan de ene kant, en het werken met en als werknemer(s) aan de andere kant. Het voorstel verduidelijkt wanneer er als werknemer gewerkt moet worden en wanneer er als zelfstandige gewerkt kan worden. Daarnaast worden werkenden met beperkte onderhandelingsmacht ondersteund bij het opeisen van hun arbeidsovereenkomst.

De maatregelen

Het wetsvoorstel VBAR bevat de volgende maatregelen:

1. Verduidelijking beoordeling arbeidsrelatie

Het wetsvoorstel geeft aan wanneer er wordt gewerkt onder gezag van een leidinggevende. Er worden in dat kader drie hoofdelementen geïntroduceerd om duidelijkheid te geven aan werkenden, werkgevers, opdrachtgevers, uitvoeringsorganisaties en de rechtspraak:

- werkinhoudelijke ondergeschiktheid,
- organisatorische inbedding en
- werken voor eigen rekening en risico.

Deze criteria moeten ervoor zorgen dat het beoordelen van arbeidsrelaties consistent is.

2. Rechtsvermoeden uurtarief

Dit voorstel introduceert het rechtsvermoeden dat bij een uurtarief onder € 32,24 (peildatum 1 juli 2023) een arbeidsovereenkomst bestaat. De werkgever dient het tegendeel aan te tonen.

Eenvoudig een arbeidsovereenkomst

Hierdoor moet het voor werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt eenvoudiger worden om bij de werkgever dan wel bij de rechter een arbeidsovereenkomst te claimen. Bijkomend voordeel is dat er een preventief effect uitgaat van het rechtsvermoeden, doordat bij werken tegen een lager tarief beter beoordeeld wordt of de klus door een zelfstandige gedaan kan worden of dat er sprake moet zijn van een arbeidsovereenkomst.

Let op!
Op de internetconsultaties zijn ruim 1.100 reacties binnengekomen die overwegend kritisch zijn. Het streven was om de wet in het eerste kwartaal 2025 te publiceren en met ingang van 2026 in te laten gaan. Inmiddels is duidelijk dat, gezien de vele reacties op de internetconsultatie, dat niet haalbaar is.

Let op!
In het hoofdlijnenakkoord dat PVV, VVD, NSC en BBB op 16 mei 2024 sloten, is opgenomen dat de partijen meer zekerheid op de arbeidsmarkt nastreven, bijvoorbeeld door een zelfstandigenbeleid voor echte zelfstandige (zzp'ers), regulering van de uitzendsector en meer vaste contracten voor werknemers. Ook is in het hoofdlijnenakkoord opgenomen dat de wetsbehandeling van de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR) en de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (WTTA) wordt voortgezet.

8.2 Handhaving schijnzelfstandigheid in 2024 en vanaf 2025

De Belastingdienst heeft nog steeds de ambitie om per 1 januari 2025 het handhavingsmoratorium arbeidsrelaties volledig op te heffen. Voor het opheffen van het handhavingsmoratorium wordt niet gewacht tot de wijziging van wetgeving op het terrein van het arbeidsrecht is ingevoerd.

Het vermoeden bestaat dat in te veel gevallen de inzet van zzp'ers niet in lijn is met wet- en regelgeving en dat sprake is van schijnzelfstandigheid. De beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst (werknemer) of een overeenkomst van opdracht (zzp'er) ligt in beginsel bij de opdrachtgever en de werkende. In de praktijk is dit een lastige beoordeling.

Handhaving arbeidsrelaties in 2024

Het handhavingsmoratorium betekent dat de Belastingdienst in 2024 bij constatering van een dienstbetrekking alleen correctieverplichtingen, naheffingsaanslagen en eventueel boetes oplegt bij kwaadwillendheid. In alle andere gevallen geeft de Belastingdienst alleen een aanwijzing, die u dan wel moet opvolgen.

Let op!
Meestal krijgt u drie maanden de tijd om de arbeidsrelatie als dienstbetrekking te verwerken in de loonaangifte. U kunt ook kijken of u de arbeidsrelatie anders vorm kunt geven, zodat sprake is van werken buiten dienstbetrekking.

Aan de slag met de beoordeling van arbeidsrelaties

Met het opheffen van het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025, zal de Belastingdienst vanaf die datum bij een onjuiste kwalificatie van een arbeidsrelatie zich niet meer beperken tot het geven van een aanwijzing. De Belastingdienst kan vanaf die datum in alle gevallen weer correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen opleggen. In voorkomende gevallen kan vanaf 1 januari 2025 ook een boete worden opgelegd.

Tip!
Het is verstandig om aan de slag te gaan met de beoordeling van uw verschillende arbeidsrelaties. Is er sprake van schijnzelfstandigheid binnen uw onderneming of van overeenkomsten van opdracht bij het werken met zzp'ers?

Richtlijnen gevolgen voor omzetbelasting en inkomstenbelasting

De Belastingdienst heeft een memo gepubliceerd waarin richtlijnen zijn opgenomen voor medewerkers van de Belastingdienst over de verhouding tussen een aanwijzing in de loonbelasting en dat er sprake is van een dienstbetrekking, tot de omzetbelasting en inkomstenbelasting. Grofweg komen die richtlijnen op het volgende neer:

1. Als een opdrachtgever van de Belastingdienst een aanwijzing krijgt dat er sprake is van een dienstbetrekking, dan werkt dit in beginsel ook door naar de inkomstenbelasting. Daarbij is de kwalificatie in de inkomstenbelasting ook afhankelijk van de overige feiten en omstandigheden bij de opdrachtnemer. In beginsel onderneemt de Belastingdienst bij de opdrachtnemer geen actie op belastingjaren die liggen vóór het moment van de aanwijzing.
2. Als een opdrachtgever van de Belastingdienst een aanwijzing krijgt dat er sprake is van een dienstbetrekking, dan kan dit ook gevolgen hebben voor de btw-positie van de opdrachtgever en de opdrachtnemer. De Belastingdienst gaat terughoudend om met het corrigeren van de btw-positie van de opdrachtgever en opdrachtnemer in de tijdvakken die liggen vóór het moment van de aanwijzing.

8.3 Zelfstandigen straks verplicht verzekerd voor arbeidsongeschiktheid

Het kabinet wil zelfstandigen straks verplicht verzekeren tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid. Via een verplichte verzekering krijgen zelfstandigen dan een uitkering als ze door een langdurige ziekte niet meer in staat zijn het minimumloon te verdienen. Ze kunnen, onder voorwaarden, ook kiezen voor een private verzekering in plaats van de verplichte verzekering.

Onvoldoende verzekerd

Zelfstandigen zijn volgens het kabinet thans onvoldoende verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. De oorzaak is gelegen in de hoge kosten, maar ook kunnen zelfstandigen zich soms vanwege hun leeftijd of een medische aandoening niet verzekeren. De Wet Basisverzekering Arbeidsongeschiktheid Zelfstandigen (BAZ) moet straks ook zorgen voor een gelijker speelveld tussen zelfstandigen onderling en tussen werknemers en zelfstandigen.

Kosten

De wet gaat straks gelden voor alle zelfstandigen die winst uit onderneming in de inkomstenbelasting genieten. Deze zelfstandigen moeten voor de verzekering straks een premie betalen waarvan de hoogte ongeveer 6,5% van hun winst zal bedragen. Op basis van het minimumloon in 2024, zal de maximumpremie ongeveer € 195 per maand bedragen. De premie is fiscaal aftrekbaar.

Let op!
De verplichte verzekering gaat straks niet gelden voor dga's. Ook mensen die inkomsten uit overig werk verdienen, dat geen winst uit onderneming vormt, vallen straks niet onder de verplichte verzekering.

Hoogte uitkering

Een zelfstandige krijgt, bij doorgang van de BAZ, een uitkering als hij/zij door ziekte niet meer het wettelijk minimumloon kan verdienen. In de nieuwe verzekering is de wachttijd bepaald op één jaar. Pas daarna krijgt men een uitkering die 70% van de winst vóór arbeidsongeschiktheid bedraagt, met een maximum van het minimumloon. De uitkering wordt maximaal verstrekt tot de AOW-leeftijd is bereikt.

Alternatief: zelf verzekeren

Zelfstandigen die de uitkering te laag vinden of zich liever zelf verzekeren mogen ook kiezen voor een private verzekering. Dit geldt uiteraard ook voor zelfstandigen die nu al een private verzekering hebben. De te betalen premie én de hoogte van de uitkering bij arbeidsongeschiktheid dienen dan wel in ieder geval gelijk te zijn aan de bedragen volgens de nieuwe verplichte verzekering. Ook moet de uitkering lopen tot de AOW-leeftijd.

Let op!
In de wet is voorzien in overgangsrecht voor reeds lopende verzekeringen.

Internetconsultatie
Het plan is nu opgenomen in een wetsvoorstel dat ter internetconsultatie ligt. Iedereen kan hierop van 11 juni tot en met 23 juli 2024 reageren. Daarna moet het al dan niet aangepaste wetsvoorstel nog door de Tweede en Eerste Kamer worden aangenomen voordat het in kan gaan.

8.4 Zzp'er vrijwillig bij pensioenfonds

Zzp'ers kunnen zich mogelijk vrijwillig aansluiten bij een pensioenfonds. Dit is een van de afspraken die in de nieuwe Wet toekomst pensioenen staat.

Pensioenakkoord
In de Wet toekomst pensioenen (WTP) staan de afspraken uit het Pensioenakkoord. Met de inwerkingtreding van deze wet op 1 juli 2023 is voor zzp'ers ook de mogelijkheid geïntroduceerd om zich vrijwillig aan te sluiten bij een pensioenfonds.

Voorwaarden pensioenfonds
Het moet wel gaan om een pensioenfonds in de branche waarin de zzp'er werkt. Verder moet het pensioenfonds ook de mogelijkheid bieden tot vrijwillige aansluiting. Informeer daarom bij het pensioenfonds of deze mogelijkheid bij hen bestaat.

Let op!
Voor 1 juli 2023 konden werknemers zich bij uitdiensttreding al, onder voorwaarden, vrijwillig aansluiten bij het pensioenfonds van hun ex-werkgever. Deze mogelijkheid bestaat nog steeds.

Aftrek in inkomstenbelasting
De zzp'ers die van deze mogelijkheid gebruikmaken, kunnen de aan het pensioenfonds betaalde premies aftrekken in de aangifte inkomstenbelasting.

Let op!
Het is goed om te weten dat het om een experiment gaat. Wordt het experiment niet voortgezet of omgezet in een definitieve regeling, dan kan de zzp'er het geld bij het pensioenfonds laten staan of opnemen en onderbrengen bij een bank of verzekeraar.

Verplichte pensioenregeling
Overigens geldt in bepaalde beroepsgroepen en bedrijfstakken voor ondernemers een verplichting om deel te nemen aan de pensioenregeling. Dit bestaat al langer en dus niet pas vanaf de inwerkingtreding van de WTP.
Die verplichting geldt voor ondernemers met een schildersbedrijf, stukadoorsbedrijf, glaszetbedrijf, afwerkingsbedrijf, afbouwbedrijf, natuursteenbedrijf of een terrazzo- of vloerenbedrijf. Verder geldt die verplichting voor ondernemers die het beroep uitoefenen van apotheker, fysiotherapeut, huisarts, verloskundige, medisch specialist, dierenarts, notaris of kandidaat-notaris, loods of roeier in het Rotterdamse Havengebied.

8.5 Betalingen aan natuurlijke personen opgeven aan Belastingdienst

Betaalt u in 2024 bedragen aan natuurlijke personen die niet bij u in dienstbetrekking zijn of die een factuur zonder btw aan u uitreiken? En bent u inhoudingsplichtige voor de loonheffingen? Dan moet u deze bedragen uiterlijk 31 januari 2025 aan de Belastingdienst doorgeven.

Opgaaf Uitbetaling bedragen aan derden
Het verplicht doorgeven aan de Belastingdienst van aan natuurlijke personen betaalde bedragen wordt ook wel de opgaaf Uitbetaling bedragen aan derden, ofwel opgaaf UBD genoemd. Tot en met 2021 hoefde u deze opgaaf UBD alleen te doen als de Belastingdienst daarom vroeg.

Vanaf het jaar 2022 moet u dit echter verplicht uit eigen beweging doen. Deze verplichting geldt voor:
- inhoudingsplichtigen, ofwel (rechts)personen met een loonheffingennummer, en
- bepaalde collectieve beheersorganisaties (cbo's).

Tip!
De verplichting om opgaaf UBD te doen, geldt niet voor een niet in Nederland wonende of gevestigde werkgever die in Nederland geen inhoudingsplichtige is.

Geen opgaaf UBD

De opgaaf UBD geldt voor betalingen aan natuurlijke personen voor door hen verrichte werkzaamheden en diensten. Bepaalde betalingen hoeft u echter niet door te geven. Dit geldt bijvoorbeeld voor betalingen die u doet aan een natuurlijke persoon die werknemer is bij u of voor u werkzaamheden verricht als vrijwilliger. Ook betalingen aan een natuurlijke persoon die daarvoor een factuur met btw heeft uitgereikt, zijn uitgezonderd van de opgaaf UBD.

Let op!
Een ondernemer – een natuurlijke persoon – die btw-vrijgestelde werkzaamheden verricht voor u, is niet uitgezonderd van uw opgaaf UBD. Hoewel deze ondernemer misschien een factuur uitreikt, is op deze factuur geen btw vermeld. Hetzelfde geldt voor een natuurlijke persoon die de KOR toepast of de btw naar u verlegt. Ook voor betalingen aan deze natuurlijke personen moet u een opgaaf UBD doen.

Welke gegevens?

U doet de opgaaf UBD digitaal. Hierbij moet u de volgende gegevens opgeven:

1. naam, adres, bsn en geboortedatum van de natuurlijke persoon,
2. de in 2024 betaalde bedragen, inclusief eventuele kostenvergoedingen aan de natuurlijke persoon, en
3. de datum waarop u de betaling deed.

Let op!
Doet u een betaling in natura aan een natuurlijke persoon voor verrichte werkzaamheden of diensten? Dan moet u deze betaling in natura ook doorgeven.

Uiterlijk 31 januari 2025

De betalingen aan natuurlijke personen die u in 2024 doet, moet u uiterlijk 31 januari 2025 doorgeven aan de Belastingdienst. Bent u inhoudingsplichtige voor de loonheffingen of een collectieve beheersorganisatie, dan moet u dit uit eigen beweging doen. In alle andere gevallen hoeft u dit alleen te doen als de Belastingdienst daarom vraagt.

9.1 Wet toekomst pensioen definitief

De Wet toekomst pensioenen is op 30 mei 2023 definitief geworden. De Eerste Kamer stemde met grote meerderheid voor. De wet gaat per 1 juli 2023 in, maar er geldt wel een overgangsregime voor bestaande pensioenregelingen tot 2028 (dat was in het wetsvoorstel eerst nog 2027).

De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van het huidige pensioenstelsel:

1. Alle pensioenregelingen worden premieovereenkomsten, met een flatratepremie (= eenzelfde premie voor iedere werknemer, ongeacht de leeftijd) van maximaal 30%. Uiterlijk derhalve per 2028, eerder mag.
2. Bestaande beschikbare premieregelingen met een stijgende staffel mogen in stand blijven voor alle werknemers die per 1 januari 2028 al in dienst zijn. Nieuwe werknemers krijgen vanaf die datum wel een flatratepremie.
3. Er moet adequaat gecompenseerd worden voor werknemers die er mogelijk op achteruitgaan. Dit is globaal de groep van 45-68 jaar. Wat precies adequaat is, is niet vastgelegd en zal derhalve uitonderhandeld moeten worden per werkgever. De compensatie mag in extra pensioen (de flatrate wordt daartoe 33% tot 2037) of via extra salaris. In geval van extra pensioen geldt dat ook voor nieuwe werknemers gedurende de compensatieperiode.
4. Pensioenfondsen mogen kiezen tussen de solidaire premieovereenkomst of de flexibele premieovereenkomst. De eerste voorziet onder andere in beschermingsrendement voor gepensioneerden en mag een buffer kennen van 15%van het pensioenvermogen om mogelijke verlagingen van ingegane en nog niet-ingegane pensioenen op te vangen.
5. Opgebouwde (middel- of eindloon) pensioenen bij een verzekeraar mogen gewoon in stand blijven. Lopende middelloonregelingen mogen nog tot 2028 omgezet worden in een stijgende beschikbare premiestaffel (die dan weer voortgezet mag worden voor zittende werknemers).
6. Het partnerpensioen wordt gestandaardiseerd en mag maximaal 50% van het salaris bedragen en wordt per definitie op risicobasis verzekerd.
7. De lijfrenteaftrek gaat ook naar 30% (nu 13,3%) en de tijdelijke oudedagslijfrente blijft bestaan.
8. Het pensioen mag nog maar vanaf 10 jaar voor AOW-datum ingaan. Er hoeft dan geen verklaring meer te worden overgelegd dat uit het arbeidsproces wordt gestapt. Nu is de ingangsdatum nog helemaal vrij, maar er moet bij meer dan 5 jaar voor AOW-datum wel een verklaring overgelegd worden dat gestopt wordt met werken.
9. Tot slot mogen sociale partners verder praten over een regeling voor zware beroepen. Het huidige boetevrije Recht op Vervroegde Uittreding (vanaf 3 jaar voor AOW-datum) loopt per 2025 af.

Uiteraard moet de hele pensioentransitie goed vastgelegd worden door middel van een transitieplan (waarin alle keuzes en gevolgen worden uitgelegd), een communicatieplan en een compensatieplan. Daarmee moeten zowel interne als externe toezichthouders instemmen. Het individuele bezwaarrecht van artikel 85 Pensioenwet is tijdelijk buiten werking gesteld. Nu kan een individuele werknemer bezwaar maken bij een collectieve waardeoverdracht. Om te bewerkstelligen dat iedereen overgaat naar het nieuwe systeem, is besloten dat hiertegen geen bezwaar mogelijk is. Alleen als de werkgever niet invaart of gebruik maakt van het overgangsregime dan is formeel geen transitieplan nodig. Dat laat onverlet dat alles keuzes goed moeten worden vastgesteld en besproken moeten worden met de ondernemingsraad en werknemers.

Let op!
Als blijkt dat de transitie niet per 2028 lukt, kan de termijn (die formeel nog op 2027 staat, maar waarvoor de verlenging naar 2028 wel al is opgenomen in een wetsvoorstel) verlengd worden met een jaar voor individuele pensioenfondsen. De Nederlandsche Bank als toezichthouder geeft hiervoor dan toestemming. Mocht blijken dat het voor heel veel uitvoerders geldt, dan kan er uiteraard een generaal pardon komen vanuit de wetgever. Volgens het 1e advies van de regeringscommissaris, dat op 19 juni 2024 bekend werd, is verdere verlenging van de uiterste transitietermijn overigens niet nodig.

9.2 Opname ineens van 10% pensioen opnieuw uitgesteld

De mogelijkheid voor werknemers om 10% van hun pensioen ineens op te nemen, wordt misschien wel opnieuw uitgesteld. Toenmalig minister Schouten liet eerder weten dat de ingangsdatum op zijn vroegst 1 januari 2025 wordt.

Voorwaarden uitbetalen

In het wetsvoorstel waar dit geregeld wordt, is opgenomen dat u op de dag dat het pensioen ingaat ineens een bedrag van maximaal 10% van het pensioen kunt opnemen. Dit bedrag mag u vrijelijk besteden.

U kunt er echter ook voor kiezen om de 10% pensioen op een later moment uit te laten betalen. Echter, dit kan alleen als uw pensioeningangsdatum in de maand ligt waarin u de AOW-leeftijd bereikt of als de pensioeningangsdatum op de eerste dag volgend op die maand ligt.

Weer uitstel

De mogelijkheid om 10% van het pensioen ineens op te nemen, zou oorspronkelijk op 1 januari 2023 ingaan. Deze ingangsdatum is al diverse keren uitgesteld. In de laatste officiële uitingen hierover werd al aangegeven dat de ingangsdatum op zijn vroegst 1 januari 2025 kon zijn. Of deze ingangsdatum gehaald wordt, is nog maar de vraag. In de Tweede Kamer staat hierover op 2 september 2024 een plenaire vergadering gepland en daarna moeten de Tweede Kamer en de Eerste Kamer het wetsvoorstel nog afhandelen.

Geen combinatie hoog-laag pensioen en overbruggingspensioen

Veel pensioenregelingen bieden nu al de mogelijkheid om eerst een hoger pensioen te ontvangen en daarna een lager, of omgekeerd. De pensioenuitkeringen mogen onderling dan maximaal 25% in omvang verschillen. Ook bieden veel pensioenregelingen de mogelijkheid om te kiezen voor een overbruggingspensioen dat uitkeert tot de AOW-datum. Het is echter niet mogelijk dit te combineren met het ineens opnemen van 10% op de pensioendatum.

Tip:
Overweegt uw medewerker om in de toekomst gebruik te maken van de mogelijkheid om 10% van het pensioen ineens uit te laten betalen? Overleg dan met een van onze adviseurs wat de eventuele (fiscale) gevolgen zijn in de specifieke situatie van uw medewerker.

9.3 Is persoonlijk pensioenadvies belast?

Met de inwerkingtreding van de nieuwe Pensioenwet per 1 juli 2023 zijn pensioenuitvoerders verplicht om de deelnemers te begeleiden bij de keuze van hun pensioen. Als de werkgever daarnaast zijn werknemers de kosten van persoonlijk pensioenadvies vergoedt, is dit dan belast?

Verplichte begeleiding

Verplichte begeleiding betekent dat de pensioenuitvoerder ervoor zorgt dat de werknemer, binnen de pensioenregeling, in staat is een passende keuze te maken. Verplichte begeleiding is beperkt en betekent niet dat inzicht gegeven moet worden in andere pensioenregelingen of dat geadviseerd moet worden inzake de effecten op onder meer toeslagen en belastingen.

Aanvullend advies belast?

De Belastingdienst heeft bekendgemaakt van mening te zijn dat aanvullend persoonlijk pensioenadvies belast loon vormt als de werkgever de kosten van een dergelijk advies voor zijn rekening neemt. De werknemer zou de kosten anders zelf moeten dragen en geniet dan ook een voordeel dat niet is vrijgesteld. Het kan onder de geldende voorwaarden wel als eindheffingsloon in de vrije ruimte van de werkkostenregeling worden ondergebracht.

Geen algemene voorlichting

Kosten in verband met afspraken die de werkgever collectief maakt over de arbeidsvoorwaarden, zoals voorlichting over de eigen pensioenregeling, behoren tot de zuivere werkgeverskosten. Dergelijke kosten vormen geen loon en zijn dus onbelast voor de werknemer.

Tabel 1 Schijventarief loonbelasting/premie volksverzekeringen

Schijf	Voor loon per jaar, vanaf bedrag tot de volgende schijf	Loonbelasting/premie volksverzekeringen jonger dan AOW-leeftijd
1	€ 0	36,97 %
2	€ 75.518	49,50 %

Schijf	Voor loon per jaar, vanaf bedrag tot de volgende schijf	Loonbelasting/premie volksverzekeringen AOW-leeftijd en ouder, geboren in 1945 of eerder
1	€ 0	19,07 %
2a	€ 40.021	36,97 %
3	€ 75.518	49,50 %

Schijf	Voor loon per jaar, vanaf bedrag tot de volgende schijf	Loonbelasting/premie volksverzekeringen AOW-leeftijd en ouder, geboren in 1946 of later
1	€ 0	19,07 %
2a and 2b	€ 38.098	36,97 %
3	€ 75.518	49,50 %

Het tarief van de schijven is als volgt samengesteld:

Schijf	Premiesoort	Jonger dan de AOW-leeftijd	AOW-leeftijd en ouder
1	Premie AOW	17,90 %	-
	Premie Anw	0,10 %	0,10 %
	Premie Wlz	9,65 %	9,65 %
	Loonbelasting	9,32 %	9,32 %
	Totaal schijf 1	**36,97 %**	**19,07 %**
2a and 2b	Loonbelasting	36,97 %	36,97 %
3	Loonbelasting	49,50 %	49,50 %

Tabel 2a Heffingskortingen voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen

Heffingskorting	Jonger dan de AOW-leeftijd		Bijzonderheid
	Bedrag	Percentage	
Algemene heffingskorting	€ 3.362		voor loon tot en met € 24.812
Afbouw algemene heffingskorting		6,630 %	voor loon meer dan € 24.812 maar niet meer dan € 75.518
Maximale afbouw	€ 3.362		bereikt bij € 75.518
Arbeidskorting			
1e opbouwpercentage	-	8,425 %	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking tot en met € 11.490
1e opbouw maximaal	€ 968	-	
2e opbouwpercentage	-	49,50 %	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van € 11.490 tot en met € 24.820
2e opbouw maximaal	€ 4.190	-	
3e opbouwpercentage	-	2,471 %	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking vanaf € 24.820
3e opbouw maximaal	€ 374		
Afbouw arbeidskorting		6,51 %	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van € 39.957
Maximale afbouw	€ 5.532		bereikt bij € 124.934
Jonggehandicapten-korting	€ 898		

Tabel 2b Heffingskortingen voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen

Heffingskorting	AOW-leeftijd en ouder		Bijzonderheid
	Bedrag	Percentage	
Algemene heffingskorting	€ 1.735		voor loon tot en met € 24.812
Afbouw algemen heffingskorting		3,420 %	voor loon van meer dan € 24.812 maar niet meer dan € 75.518
Maximale afbouw	€ 1.735		bereikt bij € 75.518
Arbeidskorting			
1e opbouwpercentage	-	4,346 %	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking tot en met € 11.490
1e opbouw maximaal	€ 501	-	
2e opbouwpercentage	-	16,214 %	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van € 11.490 tot en met € 24.820
2e opbouw maximaal	€ 2.161	-	
3e opbouwpercentage	-	1,275 %	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking vanaf € 24.820
3e opbouw maximaal	€ 192		
Afbouw arbeidskorting		3,358 %	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van € 39.957
Maximale afbouw	€ 2.854		bereikt bij € 124.934
Jonggehandicapten-korting	€ 424		
Ouderenkorting	€ 2.010	-	voor loon tot en met € 44.770
Afbouw ouderenkorting	-	15,00 %	voor loon vanaf € 44.770
Maximale afbouw	€ 2.010		bereikt bij € 58.170
Alleenstaande- ouderenkorting	€ 524		

Tabel 3 Minimumloon per 1 januari 2024 (aanpassing per 1 januari en 1 juli)

Leeftijd	Percentage	Per uur
21 jaar en ouder	100,00 %	€ 13,27
20 jaar	80,00 %	€ 10,62
19 jaar	60,00 %	€ 7,96
18 jaar	50,00 %	€ 6,64
17 jaar	39,50 %	€ 5,24
16 jaar	34,50 %	€ 4,58
15 jaar	30,00 %	€ 3,98

Tabel 3B Minimumloon per 1 juli 2024 (aanpassing per 1 januari en 1 juli)

Leeftijd	Percentage	Per uur
21 jaar en ouder	100,00 %	€ 13,68
20 jaar	80,00 %	€ 10,94
19 jaar	60,00 %	€ 8,21
18 jaar	50,00 %	€ 6,84
17 jaar	39,50 %	€ 5,40
16 jaar	34,50 %	€ 4,72
15 jaar	30,00 %	€ 4,10

Tabel 4 Minimumloon bbl'er per 1 januari 2024 (aanpassing per 1 januari en 1 juli)

Leeftijd	Percentage	Per uur
21 (BBL)	100,00 %	€ 13,27
20 (BBL)	61,50 %	€ 8,16
19 (BBL)	52,50 %	€ 6.97
18 (BBL)	45,50 %	€ 6,04
17 (BBL)	39,50 %	€ 5,24
16 (BBL)	34,50 %	€ 4,58
15 (BBL)	30,00 %	€ 3,98

Tabel 4B Minimumloon bbl'er per 1 juli 2024 (aanpassing per 1 januari en 1 juli)

Age	Percentage	Per hour
21 (BBL)	100,00 %	€ 13,68
20 (BBL)	61,50 %	€ 8,41
19 (BBL)	52,50 %	€ 7,18
18 (BBL)	45,50 %	€ 6,22
17 (BBL)	39,50 %	€ 5,40
16 (BBL)	34,50 %	€ 4,72
15 (BBL)	30,00 %	€ 4,10

Tabel 5 Premies werknemersverzekeringen

Soort premie	Bedrag/percentage 2023	Bedrag/percentage 2024
Premie AWf laag	2,64%	2,64%
Premie AWf hoog	7,64 %	7,64 %
Gedifferentieerde premie Whk	Zie mededeling of beschikking	Zie mededeling of beschikking
Gedifferentieerde premie Aof laag	5,82 %	6,18 %
Gedifferentieerde premie Aof hoog	7,11 %	7,54 %
Opslag Wko	0,50 %	0,50 %
Ufo premie	0,68 %	0,68 %
Grootte van de werkgever; afhankelijk van uw premieloonsom in 2022		
Gemiddeld premieloon werknemer	€ 36.200	€ 37.700
Kleine werkgever: tot 25x gemiddeld premieloon ≤	€ 905.000	€ 942.500
Middelgrote werkgever: tot 100x gemiddeld premieloon ≤	€ 3.620.000	€ 3.770.000
Grote werkgever: 100x gemiddeld premieloon of hoger >	€ 3.620.000	€ 3.770.000

Tabel 6 Loontijdvakbedragen maximumpremieloon en maximumbijdrageloon

Jaar	Dag	Week	4 Weken	Maand	Kwartaal	Jaar
2023	€ 257,52	€ 1.287,61	€ 5.150,46	€ 5.579,66	€ 16.739,00	€ 66.956,00
2024	€ 275,49	€ 1.377,46	€ 5.509,84	€ 5.969,00	€ 17.907,00	€ 71.628,00

Tabel 7 Percentages Zorgverzekeringswet

Zorgverzekeringswet	2023	2024
Werkgeversheffing Zvw	6,68 %	6,57 %
Inhouding van bijdrage Zvw	5,43 %	5,32 %
Zeevarenden (waaronder ook deelvissers)	0,00 %	0,00 %
Maximumbijdrageloon voor Zorgverzekeringswet	€ 66.956	€ 71.628

Tabel 8 Afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk

	Schijfbedrag S&O-loon	Percentage
De afdrachtvermindering bedraagt in de 1e schijf	tot en met € 350.000	32 %
Voor starters bedraagt de (verhoogde) afdrachtvermindering in de 1e schijf	tot en met € 350.000	40 %
De afdrachtvermindering over het meerdere bedraagt in de 2e schijf	meer dan € 350.000	16 %

Tabel 9 RVU-drempelvrijstelling

	Jaar	Bedrag
RVU drempelvrijstelling, maandbedrag, max. 36 maanden	2021	€ 1.847
In 2024 rekent u voor uitkeringstijdvakken voor ná 2024 ook met het bedrag van 2024. In de volgende jaren herrekent u het drempelvrijstellingsbedrag voor die jaren nadat het bedrag geïndexeerd is.	2022	€ 1.847
	2023	€ 2.037
	2024	€ 2.182
	2025	€ 2.182

Tabel 10 Vrijwilligersregeling

Vrijwilligersregeling (geen loon)	2023	2024
Normbedrag per jaar	€ 1.900	€ 2.100
Normbedrag per maand	€ 190	€ 210
Normbedrag per uur voor 21 jaar en ouder	€ 5	€ 5,50
Normbedrag per uur bij jonger dan 21 jaar	€ 2,75	€ 3,25

Tabel 11 Bijtelling ter beschikking gestelde auto

Jaar	Kortingspercentage	Bijtelling na verrekening korting	CAP
2024	6 %	16 %	€ 30.000
2025	5 %	17 %	€ 30.000
2026	0 %	22 %	n.v.t.

Tabel 12 Normbedragen en percentages werkkostenregeling

Onderwerp		Bedrag/Percentage 2023	Bedrag/Percentage 2024
Vrije vergoeding per kilometer	Gerichte vrijstelling	€ 0,21	€ 0,23
Vrije vergoeding thuiswerken	Gerichte vrijstelling	€ 2,15	€ 2,35
Verhuiskostenvergoeding	Gerichte vrijstelling	€ 7.750	€ 7.750
Producten eigen bedrijf	Gerichte vrijstelling	€ 500 / 20 %	€ 500 / 20 %
Waarde van maaltijden	Bijtelling per maaltijd	€ 3,55	€ 3,90
Waarde van huisvesting/inwoning	Bijtelling per dag	€ 6,10	€ 6,70
Vrije ruimte: percentage van het totale loon loonbelasting/volksverzekeringen			
tot en met een jaarloon van € 400.000		3,00 %	1,92 %
over het meerdere		1,18 %	1,18 %
Bijtelling ziektekostenregeling Maximale waarde voor vrije verstrekking		€ 27	€ 27
Artiestenregeling: consumpties tijdens werktijd, onbelaste vergoeding per dag			€ 0,55

Tabel 13 Lage inkomensvoordeel (LIV)

	Minimum	Maximum
Uurloongrens (gemiddeld uurloon)	€ 14,33	€ 14,91
Aantal uren per jaar	1.248	
Tegemoetkoming LIV	€ 0,49 per uur	€ 960,00 per jaar

Tabel 14 Inkomensgrenzen 30%-regeling

Inkomensgrens loonheffing voor 30%-regeling	2023	2024
Loon werknemer met specifieke deskundigheid	€ 41.954	€ 46.107
Loon werknemer met specifieke deskundigheid die nog geen 30 jaar is	€ 31.891	€ 35.048
Aftopping salaris op WNT-norm	-	€ 233.000

Tabel 15 Transitievergoeding

Jaar	Bedrag
2023	€ 89.000
2024	€ 94.000

Tabel 16 Overige normbedragen en percentages

Normbedrag voor	Bedrag/percentage 2023	Bedrag/percentage 2024
Minimumbedrag gebruikelijk loon voor aandeelhouders met aanmerkelijk belang	€ 51.000	€ 56.000
Pseudo-eindheffingen bij vertrekvergoedingen hoger dan	€ 576.000	€ 672.000
Machtiging lager percentage tabel bijzondere beloningen als afwijking met te betalen inkomstenbelasting minimaal bedraagt	€ 227 / 10 %	€ 227 / 10 %

Disclaimer

Hoewel bij de samenstelling van deze Special de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de Special, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.

Verschijningsdatum update 2024: 27 juni 2024



daamen & van sluis
ACCOUNTANTS • BELASTINGADVISEURS

Fascinatio Boulevard 722
2909 VA Capelle aan den IJssel
The Netherlands

T +31 (0)10 458 11 44
E info@daasluis.nl

www.daasluis.nl