Special Lonen 2024

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.



1 Tarieven loonbelasting, premies en heffingskortingen



2 Gebruikelijk loon en vrijwilligersvergoeding



3 Vervoer



4 Werkkostenregeling



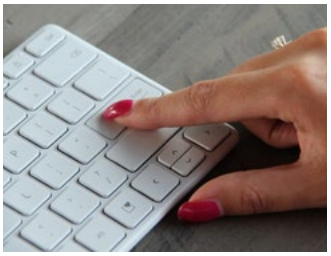
5 Subsidies en tegemoetkomingen



6 Internationaal



7 Varia arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht



8 Zzp'er



9 Pensioenen

10 Bijlagen

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 8 januari 2024, 17.00 uur.



1 Tarieven loonbelasting, premies en heffingskortingen

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 worden. 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 wordt 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. 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% 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 wordt voor werknemers geboren vóór 1 januari 1946 € 40.021, voor de andere AOW-gerechtigde werknemers € 38.098. Het grensbedrag voor de derde schrijf wordt voor AOW-gerechtigden € 75.518.

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 stijgt 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 wordt 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, wordt voor hen de ouderenkorting met € 175 verhoogd. De maximale ouderenkorting wordt 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 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 u 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 blijft in 2024 net als in 2023 2,64% voor de lage premie en 7,64% voor de hoge premie. Het maximale premieloon stijgt in 2024 echter wel naar € 71.628 (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!
> Controleer 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. Indien de verloonde uren de contracturen met meer dan 30% overstijgen, is alsnog met terugwerkende kracht de hoge Awf-premie van toepassing.

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 daalt van 0,87% in 2023 naar 0,77% in 2024. Het gemiddelde percentage van de Ziektewet daalt 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) dalen in 2024 voor kleine werkgevers voor het eerst sinds jaren.

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, afhankelijk 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 stijgt in 2024 namelijk 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 Zvw-premie 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 Gebruikelijk loon en vrijwilligersvergoeding

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.

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 zoveel 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 gaat per 1 januari 2024 omhoog 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 Vervoer

3.1 Auto van de zaak

In 2024 verandert er niets in de bijtelling voor nieuwe auto's met een CO2-uitstoot van meer dan 0 gram per kilometer. Deze blijft, 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.

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 huidige regels rond vergoedingen van abonnementen voor het openbaar vervoer zijn ingewikkeld. Dit wordt voor een deel veroorzaakt doordat werknemers sinds de coronacrisis steeds meer (gedeeltelijk) thuiswerken en er dus minder vaak sprake is van regelmatig woon-werkverkeer. Om de administratieve lasten te beperken, is besloten om ov-abonnementen uitgebreider fiscaal vrij te stellen. 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 ter beschikkingstelling, verstrekking of vergoeding van een ov-abonnement gericht vrijgesteld.

> Let op!
> Het is 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, is in 2023 onbelast voor € 0,21/km. In het Belastingplan van 2023 was al aangekondigd deze belastingvrije vergoeding in 2024 te verruimen naar € 0,22 en zo mogelijk naar € 0,23/km. In het Belastingplan 2024 is inderdaad voor deze laatste variant gekozen. 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.

Reiskostenvergoeding 2023 betaald in 2024
U mag € 0,23 per kilometer voor in december 2023 gemaakte zakelijke kilometers onbelast vergoeden aan uw werknemer, als u deze vergoeding in januari 2024 betaalt aan uw werknemer. Hiervoor gelden wel aanvullende voorwaarden.

Onvoorwaardelijk recht
Zo moet uw werknemer in 2023 al een onvoorwaardelijk recht op vergoeding van de zakelijke kilometers hebben van minimaal € 0,23 per kilometer. Of er een onvoorwaardelijk recht in 2023 bestond, hangt af van de arbeidsrechtelijke afspraken die u in 2023 met uw werknemer maakte.

Standaardmethode van verloning: loon-in
Daarnaast moet u een bepaalde manier van verloning, namelijk de ‘loon-in-systematiek’, toepassen. Dit betekent dat u het loon aangeeft in de aangifte van de maand waarin uw werknemer het loon geniet. Zo geniet uw werknemer de vergoeding van zakelijke kilometers over het jaar 2023 in januari 2024, als u deze vergoeding in januari 2024 aan hem betaalt.

> Let op!
> De loon-in-systematiek wordt normaal gesproken standaard toegepast. Het kan echter zijn dat in het verleden gekozen is om een andere methode, namelijk de ‘loon-over-systematiek’ te gebruiken. Als dat zo is, kunt u niet zomaar weer overstappen op de loon-in-systematiek. Overleg daarom met uw loonadviseur welke systematiek u gebruikt en welke mogelijkheden u heeft. Zo weet u of u mogelijk in januari 2024 € 0,23 per kilometer onbelast kunt uitbetalen aan uw werknemer voor in december 2023 gemaakte zakelijke kilometers.

Andere methode: loon-over
Rekent u betalingen in januari 2024 – die betrekking hebben op 2023 – toe aan december 2023, dan gebruikt u de loon-over-systematiek. Als u deze methode in het verleden al toepaste, kunt u nu niet zomaar switchen naar de loon-in systematiek. Als u niet kunt switchen, zijn op een vergoeding in januari 2024 van zakelijke kilometers gemaakt in december 2023 gewoon de regels voor 2023 van toepassing. Dit betekent dat de onbelaste vergoeding dan maximaal € 0,21 cent per kilometer bedraagt.
De verhoging naar € 0,23/km geldt ook voor de dga in dienst bij zijn bv.

3.3 Verplichte rapportage zakelijk en woon-werkverkeer werknemers

Nederland heeft afgesproken de CO2-uitstoot te verminderen. De CO2-uitstoot van zakelijk verkeer en woon-werkverkeer van werknemers hoort daar ook bij. Het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (IenW) wil daarom bekijken hoeveel CO2 het zakelijk verkeer en het woon-werkverkeer van werknemers uitstoot. Op dit moment zorgen zakelijk verkeer en woon-werkverkeer samen naar schatting voor meer dan 50% van de gereden kilometers in Nederland.

Als werkgever heeft u een grote rol in het duurzamer maken van de werkgebonden personenmobiliteit. Bijvoorbeeld door, als het kan, uw werknemers thuis te laten werken. Of door ze met het openbaar vervoer, de fiets of een elektrische auto naar het werk te laten komen.

Werkgevers met 100 of meer werknemers zijn vanaf 1 juli 2024 daarom verplicht te rapporteren over het zakelijke verkeer en het woon-werkverkeer van hun werknemers. Deze verplichting maakt onderdeel uit van de Omgevingswet van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat.

> Let op!
> Voor de grens van 100 of meer werknemers moeten de werknemers van alle vestigingen (van een onderneming of rechtspersoon) bij elkaar worden opgeteld. Hierbij tellen alleen werknemers mee die een arbeidsovereenkomst hebben en minimaal 20 uur betaald werk per maand verrichten. Ingehuurde gedetacheerden en uitzendkrachten tellen niet mee.

Zorg dat uw administratie op orde is
Heeft u meer dan 100 werknemers in dienst? Dan bent u vanaf 1 juli 2024 verplicht om diverse gegevens bij te houden en te rapporteren. Zorg daarom dat uw administratie hier klaar voor is!

Welke gegevens?
In een handreiking van RVO staat welke gegevens u moet bijhouden. Dit zijn bijvoorbeeld het totaalaantal kilometers dat uw werknemer heeft afgelegd voor zakelijk verkeer en woon-werkverkeer, maar ook het jaartotaal aan kilometers, verdeeld in soort vervoermiddel en brandstoftype.

> Let op!
> De gegevens over 2024 moet u uiterlijk 30 juni 2025 insturen. U kunt (in 2025) kiezen om te rapporteren over alleen de 2e helft van 2024 of over heel 2024. Vanaf 2026 is rapportage over het hele jaar verplicht.



4 Werkkostenregeling

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 wordt 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!
De beoordeling van de gebruikelijkheidstoets kan lastig zijn. Als tegemoetkoming beschouwt de Belastingdienst alle vergoedingen van maximaal € 2.400 per persoon per jaar als gebruikelijk. Dit bedrag geldt wel in alle redelijkheid. Als het loon van uw werknemer door gebruik van deze € 2.400 bijvoorbeeld lager wordt dan het wettelijke minimumloon, mag u deze niet gebruiken.

Let op!
Bij toepassing van de concernregeling wordt de vrije ruimte bepaald op 1,92% van de eerste € 400.000 van de totale loonsom van het concern en op 1,18% over het meerdere. U mag niet uitgaan van de vrije ruimte per onderdeel van het concern. De concernregeling kan dus alleen voordelig zijn als niet iedere bv binnen het concern de gehele vrije ruimte benut. Het onbenutte deel mag dan immers gebruikt worden door een andere bv binnen het concern.

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 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 stijgt in 2024. 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.

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 stijgt van € 6,10 per dag in 2023 naar € 6,70 per dag in 2024.



5 Subsidies en tegemoetkomingen

5.1 Subsidieregeling praktijkleren

De subsidie is een tegemoetkoming voor de kosten die werkgevers maken voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. Het doel van de regeling is goed opgeleid personeel dat beter voorbereid is op de arbeidsmarkt.

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.

Het subsidiebedrag per gerealiseerde praktijkleerplaats of gerealiseerde werkleerplaats wordt berekend aan de hand van het beschikbare bedrag voor de desbetreffende categorie, gedeeld door het aantal gerealiseerde praktijkleerplaatsen of werkleerplaatsen dat in aanmerking komt voor subsidie voor die categorie, met een maximum van € 2.700 per gerealiseerde praktijkleerplaats of gerealiseerde werkleerplaats.

Erkende leerbedrijven in de sectoren landbouw, horeca en recreatie in het mbo krijgen een extra toeslag op de subsidie praktijkleren. Deze toeslag is alleen nog voor het studiejaar 2023/2024 beschikbaar.

Op 31 oktober 2023 is de verlenging van de Subsidieregeling praktijkleren in de Staatscourant gepubliceerd. Dit betekent dat u tot en met studiejaar 2027/2028 jaarlijks subsidie kunt aanvragen. Er zijn een paar wijzigingen in de regeling. De belangrijkste zijn:

- De sluitingsdatum om subsidie aan te vragen wordt 17 september 17:00 uur (van 2024 tot en met 2027). Alleen in 2028 is de sluitingsdatum 18 september 17:00 uur.
- Een inschrijving in het Register Onderwijs Deelnemers (ROD) voor de leerlingen/studenten waarvoor u subsidie aanvraagt, is met ingang van studiejaar 2023/2024 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 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 bedraagt € 4,5 miljoen per aanvraagronde. Zijn er meer aanvragen dan beschikbaar budget, dan wordt dit verdeeld over de aanvragers. De regeling loopt in ieder geval tot eind 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? Wellicht komt u in aanmerking. Check de daarvoor gestelde voorwaarden hier.
De erkenning wordt iedere vier jaar getoetst.

5.3 SLIM-subsidieregeling 2024

De SLIM-subsidie kan u helpen personeel gemotiveerd én gekwalificeerd te houden. 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 scholingsbehoefte vanuit de onderneming inzichtelijk wordt.
- Het verkrijgen van loopbaan- of ontwikkeladviezen voor uw werknemers.
- Het ontwikkelen of invoeren van een nieuwe methode, waarbij uw werknemers worden gestimuleerd hun kennis, vaardigheden en beroepshouding verder te ontwikkelen tijdens het werk (denk aan motiverend leiderschap, coaching en het opstellen van functieprofielen).
- Het bieden van praktijkleerplaatsen, derde leerweg.

Het subsidiepercentage van de SLIM-subsidie zit tussen de 60-80% van de subsidiabele kosten, de maximale subsidie bedraagt € 25.000.

In 2023 was de SLIM-subsidie alleen beschikbaar voor mkb-ondernemingen, samenwerkingsverbanden in het mkb en grootbedrijven uit de sectoren landbouw, horeca en recreatie. Vanaf 2024 wordt het waarschijnlijk tijdelijk ook mogelijk de subsidie in te zetten voor individuele scholing. Daarnaast wordt het budget in 2024 aanzienlijk verhoogd met € 73,5 miljoen.

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

De eerste aanvraagperiode voor mkb-ondernemingen in 2024 loopt van 1 maart 2024 9.00 uur tot 28 maart 2024 17.00 uur. Daarna volgt nog een aanvraagperiode van 2 september 2024 9.00 uur tot 30 september 2024 17.00 uur. Voor de samenwerkingsverbanden en grootbedrijven is in 2024 een aanvraag mogelijk van 3 juni 2024 9.00 uur tot 31 juli 2024 17.00 uur.

5.4 Wijzigingen Wet tegemoetkomingen loondomein

Het kabinet wil de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) beter laten functioneren. De wet draagt te weinig 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. Het LIV wordt mogelijk afgeschaft per 1 januari 2025. Het geld dat vrijkomt, blijft beschikbaar voor werknemers uit de doelgroep banenafspraak.

Het Jeugd-LIV is al eerder gehalveerd en is per 2024 afgeschaft. In 2024 vindt nog wel de uitbetaling van het Jeugd-LIV over 2023 plaats.

Daling bovengrens uurlooncriterium LIV
De bovengrens van het uurlooncriterium van het LIV daalt per 1 januari 2024 van 125% naar 104% van het wettelijk minimumloon (WML). Om in aanmerking te komen voor het LIV moet het gemiddelde uurloon in 2024 daarom minimaal € 14,33 en maximaal € 14,91 bedragen. In 2023 was dit nog minimaal € 12,04 en maximaal € 15,06.

Aangekondigde afschaffing LKV oudere werknemers
Als u aan alle voorwaarden voldoet, krijgt u onder de huidige wetgeving voor de werknemer maximaal drie jaar een loonkostenvoordeel van € 3,05 per verloond uur met een maximum van € 6.000 per kalenderjaar.

> 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.

Stapsgewijze afschaffing
Het LKV voor oudere werknemers wordt waarschijnlijk vanaf 2025 afgeschaft. Dit is in november 2022 in een Kamerbrief aangekondigd, maar moet nog in een wetsvoorstel worden opgenomen. De Tweede en Eerste Kamer moeten hier dan daarna nog over beslissen. Als de aangekondigde wijziging door de Tweede en Eerste Kamer wordt aangenomen, wordt het LKV oudere werknemers vanaf 2025 in stappen afgeschaft. Hoe deze stappen verlopen, is afhankelijk van het moment waarop voor het eerst recht bestaat op het LKV.

- Is de dienstbetrekking waarvoor recht bestaat op het LKV oudere werknemers gestart vóór 1 januari 2024, dan blijft gewoon drie jaar lang recht bestaan op € 3,05 per verloond uur. In deze situatie kan dus, als de drie jaar nog niet verstreken zijn, ook in 2026 nog recht bestaan op het LKV.
- Start de dienstbetrekking waarvoor recht bestaat op het LKV oudere werknemer vanaf 1 januari 2024, dan bestaat in 2024 recht op € 3,05 per verloond uur en in 2025 op € 1,35 per verloond uur. Vanaf 2026 bestaat dan geen recht meer op het LKV oudere werknemer.

Tip!
Start de dienstbetrekking van uw oudere werknemer in 2024 of later, ga dan na, vooruitlopend op de aangekondigde wetswijziging, of u voor de werknemer misschien ook recht heeft op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer. Voor dit LKV bestaan namelijk geen plannen om het af te schaffen. En dit LKV 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 niet geraakt door de voorgenomen afbouw van het LKV oudere werknemer.

Andere aangekondigde wijzigingen in LKV's
Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft nog meer wijzigingen voor ogen voor de LKV's. Zo moet het LKV werknemers uit de doelgroep van de banenafspraak en scholingsbelemmerden vanaf (beoogd) 2025 structureel beschikbaar worden. 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.

Verder staan per 2026 de volgende wijzigingen gepland:

- Voor uitkeringsgerechtigden van 56 jaar en ouder, arbeidsgehandicapten en herplaatste arbeidsgehandicapten wordt het mogelijk om de resterende duur van een LKV bij een wisseling van werkgever mee te nemen naar de nieuwe werkgever. Nu stopt het LKV in deze situaties en kan er vaak geen nieuwe worden aangevraagd.*
- De voorwaarden van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer worden aangepast, zodat werkgevers vaker recht hebben op dit loonkostenvoordeel.

**Bij overgang van onderneming neemt de Belastingdienst het standpunt in dat een LKV vervalt en niet mee overgaat naar de overnemende werkgever. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden heeft in 2022 in een procedure aangegeven dat een LKV in een dergelijke situatie wel meegenomen zou moeten worden naar de overnemende werkgever. Het ging om het vervallen van de doelgroepverklaring. Het gerechtshof oordeelde dat de doelgroepverklaring geldig blijft, omdat de doelgroepverklaring door of namens de werknemer – en niet door of namens een werkgever – wordt aangevraagd en verkregen. Alle rechten en plichten gaan over, ook het LKV. Op 23 april 2023 bevestigde een advocaat-generaal dit standpunt in zijn advies aan de Hoge Raad. Nu is het dus nog afwachten wat de Hoge Raad zelf oordeelt. Zet zekerheidshalve in de aangifte loonheffingen wel het vinkje aan voor het LKV om eventuele rechten niet mis te lopen. Klopt de voorlopige berekening in 2024 niet, maak dan tijdig bezwaar.*

5.5 Loonkostensubsidieregeling aangepast per 1 juli 2023

Per 1 juli 2023 is de loonkostensubsidieregeling op een aantal punten gewijzigd. De voorwaarden zijn versoepeld en de beslissingstermijn na aanvraag is verkort. De wijzigingen hebben als doel om het voor u als werkgever aantrekkelijker te maken om een werknemer met een beperking in dienst te nemen.

Loonkostensubsidie bij minder productie
Voor werknemers die als gevolg van een beperking ten opzichte van een medewerker zonder beperking minder productief zijn, kunt u onder bepaalde voorwaarden een loonkostensubsidie krijgen. Deze subsidie compenseert het verschil tussen de loonwaarde van een werknemer en het minimumloon, met als maximum 70% van het minimumloon.

Aanvragen kan nu ook na start dienstverband
Per 1 juli van 2023 kunt u de loonkostensubsidie tot zes maanden na de start van het dienstverband aanvragen. Dit kon eerst alleen voor werknemers van wie het dienstverband nog niet gestart was. Voorwaarde hiervoor is dat de werknemer voorafgaand aan het dienstverband praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of een mbo-opleiding niveau 1 heeft gevolgd.

Gemeente moet nu binnen vijf weken beslissen
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.



6 Internationaal

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 wordt vanaf 2024 versoberd. Ook de minimale salarissen zijn in 2024 flink verhoogd.

Maximaal de balkenendenorm

Vanaf 2024 gaat er een maximum gelden voor de 30%-regeling in de vorm van de zogenaamde balkenendenorm. Dit betekent dat deze regeling vanaf dan ‘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.

> Let op!
> De Eerste Kamer heeft de regering in een motie verzocht om de voorgenomen evaluatie van de 30%-regeling naar voren te halen en op basis daarvan met een alternatief voorstel in het Belastingplan 2025 te komen voor de 30%-regeling, die minder schadelijk uitpakt voor de economie. Mogelijk wijzigt de 30%-regeling daarom volgend jaar weer.

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 de keuze 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 het buitenland 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 kunnen zij zich dan in Nederland verzekeren in plaats van in het woonland. De SVB heeft het aanvraagloket hiervoor op 5 juli 2023 opengesteld.

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 tot 25% van de arbeidstijd in het woonland gewerkt mag worden.

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 maximaal 50% van de arbeidstijd in het woonland werkt, ofwel er moet ten minste 50% van de arbeidstijd in Nederland worden gewerkt.

Nu aanvragen
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.

> Let op!
> Omdat de SVB niet alle aanvragen direct kan afhandelen, kan terugwerkende kracht worden verleend voor maximaal één jaar. Dit betekent dat een aanvraag met ingangsdatum 1 juli 2023 uiterlijk nog tot 1 juli 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 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. Die termijn kan in een aantal etappes verlengd worden tot maximaal drie jaar. 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 papier; soms krijgt men een pasje (O-document). Op deze site kunt u zien hoe de sticker eruitziet en wat erop staat. Om te mogen werken, is vanaf 1 november 2022 dit bewijs van verblijf nodig waarmee de Oekraïner kan laten zien dat hij/zij in Nederland mag zijn.

Tewerkstellingsvergunning
Vanaf 4 maart 2022 hoeft u als werkgever voor Oekraïners geen tewerkstellingsvergunning meer aan te vragen. Er gelden wel voorwaarden:

- Gevluchte mensen uit Oekraïne mogen alleen in loondienst werken.
- Werkgevers moeten de nieuwe 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.
- De gevluchte Oekraïner moet met een sticker in het paspoort of een O-document dat is afgegeven door de IND aantonen dat hij valt onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming.

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

De vrijstelling voor de tewerkstellingsvergunning geldt voor personen met de Oekraïense nationaliteit die op 23 februari 2022 in Oekraïne verbleven, op of na 27 november 2021 Oekraïne zijn ontvlucht of wanneer zij kunnen aantonen dat zij voor 27 november 2021 al in Nederland verbleven. Ook komen gezinsleden (huwelijkspartners, minderjarige ongehuwde kinderen en andere naasten familieleden) van de hierboven genoemde personen in aanmerking voor de vrijstelling.

> 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.

6.5 24 weken-eis voor asielzoekers vervallen

De regeling dat asielzoekers maar 24 weken per jaar in Nederland mogen werken, is in strijd met de Europese Opvangrichtlijn. Dat heeft de Raad van State in december 2023 geoordeeld. Alle vergunningen voor 24 weken zijn omgezet in een vergunning voor de duur van het verblijf in Nederland. Werkgevers kunnen nu asielzoekers voor langere periodes in dienst nemen.

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



7 Varia arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht

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%.

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.

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 Aanpassing Wet flexibel werken (Wfw)

De Wfw regelt de rechten van werknemers met betrekking tot aanpassing van arbeidsduur, werktijden en arbeidsplaats. Een werknemer kan (schriftelijk) om een verandering hierin vragen bij de werkgever, mits aan een aantal voorwaarden is voldaan:

- De werknemer moet ten minste 26 weken in dienst zijn.
- Het verzoek moet ten minste twee maanden voor de beoogde ingangsdatum van de wijziging schriftelijk zijn ingediend.
- De werkgever moet schriftelijk reageren, uiterlijk 1 maand voor de beoogde ingangsdatum. Als dit niet gebeurt, wordt het verzoek geacht te zijn ingewilligd.

Wijziging arbeidsduur en wijziging werktijden: zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen
De werkgever is in beginsel verplicht om een verzoek om wijziging van de arbeidsduur/werktijden in te willigen. Hij kan alleen weigeren op basis van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen die duidelijk omschreven zijn. Dit zijn bijvoorbeeld ernstige problemen op het gebied van veiligheid.

Wijziging arbeidsplaats: werkgever moet in overweging nemen
Er geldt een lichter regime bij de afwijzing van het verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats. De werknemer heeft alleen het recht om een verzoek in te dienen, welk verzoek de werkgever in overweging moet nemen. Wel zal de werkgever de afwijzing van het verzoek moeten motiveren. Omdat werkgever en werknemer er in onderling overleg vaak samen wel uitkomen, is het initiatiefwetsvoorstel Wet werken waar je wilt – dat de werknemer een betere uitgangspositie moest geven waar het ging om zijn recht op thuiswerken –, verworpen.

7.3 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.

7.4 Mogelijk 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 moet per 1 juli 2024 ingaan en loopt voor 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.

7.5 Voorgenomen hervormingen concurrentiebeding

De minister van SZW wil een wetsvoorstel voorbereiden dat als doel heeft het concurrentiebeding te moderniseren. Ze is van plan de volgende voorgenomen wijzigingen verder uit te werken in een wetsvoorstel:

- het wettelijk begrenzen van het concurrentiebeding in tijdsduur;
- het verplicht opnemen in een concurrentiebeding van een geografisch bereik, gespecificeerd en gemotiveerd;
- het, evenals bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, ook bij een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verplicht vermelden van een motivatie van 'het zwaarwichtig bedrijfsbelang';
- het door de werkgever, bij het succesvol inroepen van het concurrentiebeding, in beginsel betalen van een vergoeding, vastgesteld op een bij wettelijk voorschrift bepaald percentage van het laatstverdiende salaris van de werknemer.

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

7.6 Nieuwe verplichtingen bij ziekteverzuim vanaf 1 juli 2023

Werkgever en werknemer zijn vanaf 1 juli 2023 verplicht om schriftelijk hun visie te geven bij het plan van aanpak, de bijstellingen daarvan en de eerstejaarsevaluatie (opschudmoment). De visie kan bijvoorbeeld gaan over arbeidsmogelijkheden, passend werk of twijfels over de adviezen van de bedrijfsarts. Het betreft hier een wettelijke vastlegging van hetgeen in de praktijk al vaak gebeurde.

Het plan van aanpak dient periodiek – minimaal één keer per zes weken – aangepast te worden als daartoe aanleiding is. De visie, die vanaf 1 juli verplicht is, is gericht op zowel de kortere als de langere termijn. Deze kan, evenals het plan van aanpak zelf, regelmatig bijgesteld worden als daar aanleiding toe is. Het is aan de werkgever en werknemer om te bespreken welke mogelijkheden voor werkhervatting zij zien, er afspraken over te maken en deze vast te leggen in het plan van aanpak. Aangezien deze visie enige kennis van wet- en regelgeving vergt, kunnen werkgever en werknemer desgewenst ondersteuning inroepen van bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige, een casemanager of een jobcoach.

De wijziging beoogt het gesprek over de re-integratie te bevorderen, waardoor de betrokkenheid van werkgever en werknemer wordt vergroot en de re-integratie succesvol is. Zo kunnen werkgever en werknemer bijvoorbeeld afspraken maken over ander passend werk als het eigen werk niet meer geschikt is. Ook het ontbreken van re-integratieactiviteiten moet gemotiveerd worden vastgelegd. Bij twijfels aan het advies van de bedrijfsarts kan de werknemer een second opinion aanvragen bij een andere door de werkgever gecontracteerde bedrijfsarts of een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen. Dit laatste kan de werkgever ook doen. Werkgever en werknemer dienen zaken te bespreken om zo een succesvolle re-integratie te bevorderen. De visie is een hulpmiddel om dit doel te bereiken en is daarmee een waardevolle toevoeging voor zowel werkgever als werknemer.

> Let op!
> Deze wijziging geldt ook voor de werkgever die eigenrisicodrager is voor de Ziektewet en zijn (ex-)werknemer. Deze heeft immers dezelfde re-integratieverplichtingen als iedere andere werkgever.

Let op!
De re-integratievisie geldt voor stukken die na 1 juli 2023 zijn opgesteld. Bij samengesteld ziekteverzuim worden de ziekteperiodes bij elkaar opgeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Ligt hierdoor de eerste ziektedag voor 1 juli 2023, dan geldt de maatregel alleen voor de stukken die na die datum zijn opgesteld.

7.7 Bij zieke uitzendkrachten moet uitzendbureau loon doorbetalen

Tot een arrest van de Hoge Raad van 17 maart 2023 was in de beide uitzendcao's (de ABU-cao en de NBBU-cao) bepaald dat indien een uitzendbeding was overeengekomen in de uitzendovereenkomst, deze overeenkomst ten einde kwam op het moment dat de uitzendkracht ziek werd. De uitzendkracht had dan recht op een Ziektewetuitkering van het UWV. Er werd uitgegaan van de fictie dat de inlener bij ziekte een beroep had gedaan op het uitzendbeding, ongeacht of dit feitelijk zo was ja of nee.

De Hoge Raad heeft op 17 maart 2023 echter bepaald dat deze fictie niet rechtsgeldig is, maar dat de inlener, om de uitzendovereenkomst te beëindigen, expliciet een beroep moet doen op het overeengekomen uitzendbeding. Heeft de inlener dat niet gedaan, dan komt de uitzendovereenkomst bij ziekte niet automatisch ten einde, maar moet het uitzendbureau het loon van de uitzendkracht doorbetalen. Het UWV kan van het uitzendbureau verlangen dat deze een schriftelijke verklaring laat zien waaruit blijkt dat de inlener een beroep heeft gedaan op het uitzendbeding.

Als gevolg van een wijziging van de beide uitzend-cao's geldt vanaf 1 juli 2023 dat voor uitzendbureaus die zijn gebonden aan een uitzend-cao, inleners niet langer de mogelijkheid hebben een beroep te doen op het uitzendbeding bij ziekte. Dit betekent dat deze uitzendbureaus gehouden zijn om het loon van de zieke uitzendkrachten door te betalen tot de einddatum van het contract. Hiermee gaan de uitzend-cao's nog een stap verder dan uit het arrest van de Hoge Raad naar voren is gekomen.

Let op!
De zieke uitzendkracht heeft, zolang de uitzendovereenkomst voortduurt, recht op 90% van zijn loon gedurende de eerste 52 weken en op 80% gedurende de 53e t/m de 104e week.

7.8 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 te 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.

7.9 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 verklaring 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.

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 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.

7.10 Recht op doorbetaling uitbetaald loon bij ziekte

In de praktijk komt het voor dat een werknemer zijn loon gedeeltelijk of volledig zonder inhouding van loonheffingen ontvangt. Wat nu als een dergelijke werknemer ziek wordt? Heeft hij dan recht op doorbetaling van het volledig uitbetaalde loon?

Loon over alle uren?
Een werknemer die als chauffeur werkt, ontvangt een deel van zijn loon op eigen verzoek zonder inhouding van loonheffingen. Op enig moment wordt hij ziek. De werkgever betaalt hem alleen het loon over een deel van de gewerkte uren. De werknemer kan zich hier niet in vinden en stapt naar de rechter om alsnog het loon over de volledig uitbetaalde uren te krijgen.

Contant uitbetaald
De kantonrechter oordeelt dat het feit dat er geen belasting wordt afgedragen over het contant uitbetaalde loon, niet maakt dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het maakt niet uit dat het initiatief hiervoor bij de werknemer ligt, omdat de werkgever blijkbaar met deze handelwijze heeft ingestemd. De kantonrechter acht het dan ook niet in strijd met redelijkheid en billijkheid dat de werknemer al zijn loon krijgt doorbetaald tijdens zijn ziekteperiode.

Geen schriftelijke overeenkomst
De werknemer had 100% doorbetaling van zijn loon gevorderd, maar vanwege het ontbreken van een schriftelijke overeenkomst moet ten aanzien van het contant uitbetaalde loon worden teruggevallen op de wet. Die bepaalt dat een werknemer bij ziekte recht heeft op 70% van zijn loon en gedurende het eerste ziektejaar in ieder geval het wettelijk minimumloon.

Bruto of netto
Dan is nog de vraag interessant of de nabetaling bruto of netto moet plaatsvinden. De rechter oordeelt dat als hij een nettobedrag zou toewijzen, hij zou meewerken aan belastingontduiking. Nu hij daartoe uiteraard niet bereid is, zal hij alleen brutobedragen toewijzen. De werkgever moest de ontbrekende uren daarom alsnog volgens de wet bruto verwerken en loonbelasting afdragen.

> Let op!
> Dit is een dure les voor de werkgever. Het is zaak als werkgever alert te zijn en niet akkoord te gaan met verzoeken om ‘zwart’ loon dan wel netto contante uitbetalingen.

7.11 Verrekenen vorderingen met salaris bij vertrek niet altijd toegestaan

Een werkgever had de eindafrekening van het salaris van een vertrekkende werknemer niet voldaan omdat hij van mening was dat hij het recht had om nog openstaande vorderingen op de werknemer te verrekenen. De werknemer was het hier niet mee eens en vorderde in een kort geding alsnog uitbetaling van het achterstallige salaris van haar voormalige werkgever.

Leaseauto
De werknemer was in dienst getreden op basis van een halfjaarcontract dat afliep op 30 april 2023. De werkgever was van oordeel dat hij schade had geleden door het onrechtmatige gebruik van de leaseauto door de werknemer. De werkgever had evenwel verzuimd te onderbouwen waaruit de schade concreet bestond.

Salaris verrekenen met leaseauto?
De werknemer gaf aan dat het salaris over de maanden januari en februari 2023 niet volledig, en het salaris over de maanden maart en april 2023 helemaal niet waren uitbetaald. Om die reden vorderde de werknemer het nog niet uitgekeerde salaris over de maanden januari tot en met april.

De werkgever was van oordeel dat de schade hoger was dan het door de werknemer gevorderde achterstallige salaris. Dit werd door de werknemer ontkend. Deze voerde aan dat als er al sprake zou zijn van schade aan de kant van de werkgever, dit niet met het salaris mag worden verrekend.

Niet inzichtelijk
De kantonrechter is het daarmee eens, nu de werkgever niet inzichtelijk heeft gemaakt waaruit de schade concreet bestaat en wat de hoogte ervan is. Daarom is niet vast te stellen of al dan niet sprake is van geleden schade aan de kant van de werkgever, die hij mocht verrekenen met het salaris van de werknemer.

Wanneer verrekenen?
Bij een eindafrekening van salaris bij een vertrekkende medewerker mag in principe alles verrekend worden wat er nog openstaat, mits, zoals uit bovenstaande casus blijkt, de te verrekenen posten aantoonbaar zijn.

- Tussentijds is verrekening door de werkgever alleen mogelijk bij:
- een door de werknemer aan de werkgever verschuldigde schadevergoeding;
- door de werknemer aan de werkgever verschuldigde boetes;
- voorschotten op het loon, mits daarvan schriftelijk blijkt;
- te veel betaald loon;
- de huurprijs van een woning of een andere ruimte, een stuk grond of van werktuigen, machines en gereedschappen die bij schriftelijke overeenkomst door de werkgever aan de werknemer zijn verhuurd.

> Let op!
> Ook al is verrekening toegestaan, de werknemer moet minimaal het netto deel van het wettelijk minimumloon ontvangen op zijn bankrekening.

7.12 Wanneer verloopt overdracht vakantiedagen fiscaal probleemloos?

Als een werknemer overstapt naar een andere werkgever, kiest deze werknemer er soms voor om de al opgebouwde vakantiedagen mee te nemen. Onlangs is duidelijk geworden onder welke voorwaarden dit fiscaal probleemloos kan verlopen.

Opgebouwde vakantiedagen
Als een werknemer van werkgever wisselt, komt het regelmatig voor dat nog niet alle opgebouwde vakantiedagen al zijn opgenomen. Deze worden meestal uitbetaald, maar soms kiest men ervoor de opgebouwde vakantiedagen mee te nemen naar de nieuwe werkgever. De oude werkgever vergoedt de waarde hiervan dan aan de nieuwe werkgever, zodat deze hiervan het verlof kan betalen.

Geen genietingsmoment
Onlangs is naar buiten gebracht onder welke voorwaarden er bij het overbrengen van opgebouwde vakantiedagen van de ene werkgever naar de andere geen sprake is van een genietingsmoment en er dus niet direct over de waarde ervan fiscaal hoeft te worden afgerekend. Dit zal dan pas plaatsvinden als de vakantiedagen bij de nieuwe werkgever worden opgenomen.

Voorwaarden
Er hoeft niet direct te worden afgerekend als de werknemer de keuze om de vakantiedagen geheel of deels over te brengen naar de nieuwe werkgever vóór het einde van zijn dienstbetrekking maakt.

> Let op!
> Deze keuze moet de werknemer in samenspraak met zijn oude én nieuwe werkgever maken, en beiden moeten ermee instemmen.

Werknemer beschikt niet over waarde
Aangegeven is dat in bovengenoemde situatie de werknemer niet de beschikking heeft over de waarde in geld van de vakantiedagen, maar de vakantiedagen als vrije tijd.

7.13 Wet bescherming klokkenluiders ook voor kleinere werkgevers

Werkgevers bij wie in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, moesten al een procedure vaststellen voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand binnen hun organisatie. In artikel 2 van de Wet Huis voor klokkenluiders stond aan welke voorwaarden die procedure moet voldoen.

Vanaf 17 december 2023 gelden voor alle werkgevers met ten minste 50 werkzame personen strengere eisen aan die interne meldprocedure. Zo moet de melder binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging krijgen en moet de melder binnen een redelijke termijn van maximaal drie maanden informatie krijgen over de beoordeling van zijn melding.

Volgens de Wet bescherming klokkenluiders tellen hierbij behalve de werknemers of ambtenaren die bij de werkgever in dienst zijn, ook uitzendkrachten mee. Dit geldt ook voor vrijwilligers en stagiairs, mits zij een vergoeding voor hun werkzaamheden ontvangen.

Verder geldt dat de werkgever aan alle mensen die bij hem werken schriftelijk of elektronisch informatie moet geven over:

- De interne meldprocedure.
- De manier waarop meldingen over vermoedelijke misstanden, waaronder schendingen van het Unierecht, buiten de organisatie kunnen worden gedaan aan bevoegde autoriteiten.
- De rechtsbescherming van werknemers (zoals het verbod op benadeling door de werkgever na het melden van een vermoedelijke misstand of inbreuk op het Europese recht).
- Geheimhouden van de identiteit van de melder, tenzij de melder toestemming geeft om zijn identiteit bekend te maken. De werkgever moet ervoor zorgen dat ook uw personeel zich aan deze geheimhoudingsplicht houdt.
- De werkgever moet meldingen op een goede manier registreren.

U vindt hier meer informatie.



8 Zzp'er

8.1 Wetsvoorstel aanpak schijnzelfstandigheid

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

Drie wetsvoorstellen
Het inmiddels demissionaire kabinet werkt verder aan diverse wetsvoorstellen op het terrein van werk en arbeid. Het wetsvoorstel dat ter consultatie lag, is onderdeel van het 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 voor contractvormen van werknemers en zelfstandigen.
2. Het verduidelijken van de regels over wanneer als werknemer gewerkt wordt en wanneer als zelfstandige gewerkt kan worden.
3. Het versterken en verbeteren van de handhaving in voorbereiding op het afschaffen van het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025.

Doel wetsvoorstel
Dit wetsvoorstel 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 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. De vraag is of en in hoeverre dit wetsvoorstel de eindstreep haalt.

8.2 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.

8.3 Betalingen aan natuurlijke personen in januari 2024 opgeven aan Belastingdienst

Betaalde u in 2023 bedragen aan natuurlijke personen die niet bij u in dienstbetrekking waren of die een factuur met btw aan u uitreikten? En bent u inhoudingsplichtige voor de loonheffingen? Dan moet u deze bedragen uiterlijk deze maand, dus uiterlijk 31 januari 2024, 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).

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:

- naam, adres, bsn en geboortedatum van de natuurlijke persoon,
- de in 2023 betaalde bedragen, inclusief eventuele kostenvergoedingen aan de natuurlijke persoon, en
- de datum waarop u de betaling deed.

> Let op!
> Deed 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 2024!

De betalingen aan natuurlijke personen die u in 2023 deed, moet u uiterlijk 31 januari 2024 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.

Renseigneringsverplichting

Het verplicht doorgeven van de betaalde bedragen aan de Belastingdienst wordt ook wel de renseigneringsverplichting genoemd. U dient dit uit eigen beweging te doen. De verplichting geldt voor twee groepen administratieplichtigen:

- inhoudingsplichtigen, ofwel (rechts)personen met een loonheffingennummer;
- bepaalde collectieve beheersorganisaties (cbo's).

Uitgesloten betalingen

Bepaalde betalingen hoeft u niet door te geven. Het gaat hier onder meer om betalingen voor werkzaamheden die zijn verricht als vrijwilliger, werkzaamheden en diensten waarvoor een factuur is uitgereikt met omzetbelasting, de werkzaamheden en diensten die zijn verricht als werknemer en de vergoedingen voor een auteursrecht.

Tip!
De renseigneringsverplichting geldt niet voor een niet in Nederland wonende of gevestigde werkgever die in Nederland geen inhoudingsplichtige is.

Aan te leveren gegevens

Het aanleveren van de gegevens moet digitaal. Het gaat hierbij om de volgende gegevens:

- naam, adres, bsn en geboortedatum van de ontvanger van de betaling;
- de in het kalenderjaar betaalde bedragen, inclusief eventuele kostenvergoedingen; en
- de datum waarop u de uitbetaling heeft gedaan.

> Let op!
> De in 2023 aan een derde betaalde bedragen moet u uiterlijk 31 januari 2024 aan de Belastingdienst doorgeven. Dit moet u dus uit eigen beweging doen, u kunt niet wachten tot de Belastingdienst hierom vraagt.



9 Pensioenen

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 (doorbeleggen). De eerste voorziet onder andere in beschermingsrendement voor gepensioneerden en mag een buffer kennen van 15% van het pensioenvermogen om mogelijke verlagingen van 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 mogelijkheid om 10% op de pensioeningangsdatum in één keer uit te laten keren (dit was al wet), gaat waarschijnlijk per 2024 in. Deze uitkering wordt dan belast in het jaar volgend op de AOW-ingang als de uitkering in het eerste jaar waarin AOW wordt ontvangen, wordt genoten. Op die manier hoeft daarover geen AOW-premie betaald te worden.
8. De lijfrenteaftrek gaat ook naar 30% (nu 13,3%) en de tijdelijke oudedagslijfrente blijft bestaan.
9. 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.
10. 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.

> Let op!
> Als blijkt dat de transitie niet per 2028 lukt, kan de termijn verlengd worden met een jaar voor individuele pensioenfondsen. De Nederlandsche Bank als toezichthouder geef hiervoor dan toestemming. Mocht blijken dat het voor heel veel uitvoerders geldt, dan kan er uiteraard een generaal pardon komen vanuit de wetgever.

9.2 Opname ineens van 10% pensioen opnieuw uitgesteld

De mogelijkheid voor werknemers om 10% van hun pensioen ineens op te nemen, wordt opnieuw uitgesteld. Minister Schouten heeft laten 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. Tot voor kort werd ervan uitgegaan dat deze datum 1 juli 2024 zou zijn, maar er volgt dus opnieuw uitstel voor minstens zes maanden. Of deze nieuwe ingangsdatum gehaald wordt, is afhankelijk van de snelheid waarmee de Tweede en Eerste Kamer het wetsvoorstel afhandelen.

Geen combinatie hoog-laag pensioen
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. Het is echter niet mogelijk dit te combineren met het ineens opnemen van 10% op de pensioendatum.

> **Tip!**
> **Overweegt u om in 2025 gebruik te maken van de mogelijkheid om uw pensioen ineens uit te laten betalen? Overleg dan met een van onze adviseurs wat de eventuele (fiscale) gevolgen zijn in uw specifieke situatie.**

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 in 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.

10 Bijlagen Special Lonen 2024

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%
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 en 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 van meer dan maar niet meer dan	€ 24.812 € 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	-	31,433%	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van	€ 11.490
2e opbouw maximaal	€ 4.190	-	tot en met	€ 24.820
3e opbouwpercentage	-	2,471%	voor loon uit tegenwoordige	
3e opbouw maximaal	€ 374	-	dienstbetrekking vanaf	€ 24.820
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 algemene heffingskorting Maximale afbouw	 € 1.735	3,420%	voor loon van meer dan maar niet meer dan bereikt bij	€ 24.812 € 75.518 € 75.518
Arbeidskorting 1e opbouwpercentage 1e opbouw maximaal 2e opbouwpercentage 2e opbouw maximaal 3e opbouwpercentage 3e opbouw maximaal	 - € 501 - € 2.161 - € 192	 4,346% - 16,214% - 1,275% -	 voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking tot en met voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van tot en met voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking vanaf	 € 11.490 € 11.490 € 24.820 € 24.820
Afbouw arbeidskorting Maximale afbouw	 € 2.854	3,358%	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van bereikt bij €	€ 39.957 € 124.934
Jonggehandicapten-korting	€ 424	-	-	
Ouderenkorting	€ 2.010	-	voor loon tot en met	€ 44.770
Afbouw ouderenkorting Maximale afbouw	- € 2.010	15,00% -	voor loon vanaf bereikt bij	€ 44.770 € 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 4 Minimumloon bbl'er per 1 januari 2024 (aanpassing per 1 januari en 1 juli)

Leeftijd	Percentage	Per uur
21 jaar bbl	100%	€ 13,27
20 jaar bbl	61,50%	€ 8,16
19 jaar bbl	52,50%	€ 6,97
18 jaar bbl	45,50%	€ 6,04
17 jaar bbl	39,50%	€ 5,24
16 jaar bbl	34,50%	€ 4,58
15 jaar bbl	30,00%	€ 3,98

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	€ 17.90700	€ 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
RVUdrempelvrijstelling, 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 over het meerdere		 3,00% 1,18%	 1,92% 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 nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de nieuwsbrief, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.

Verschijningsdatum versie 2024: 18 januari 2024