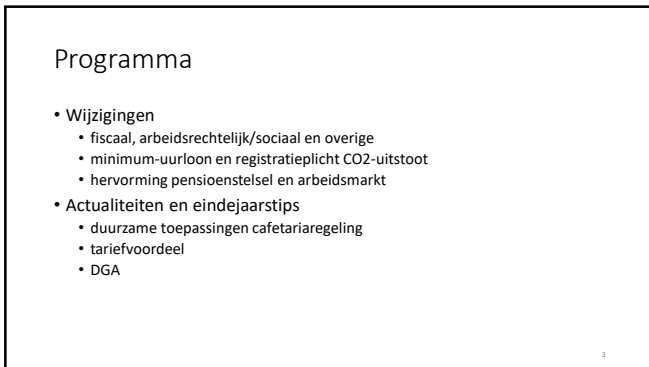




1



2



3

Kengetallen (voorlopig)

- **Belastingtarieven**
 - basistarief 36,97% (36,93%)
 - toptarief 49,50% (49,5%) vanaf € 75.518 (€ 73.031)
- **Heffingskortingen**
 - algemene heffingskorting € 3.362 (€ 3.070)
 - afbouw 6,63% vanaf € 24.812
 - arbeidskorting € 5.532 (€ 5.052)
 - opbouw 8,425% / 31,433% / 2,471% (€ 11.490 / € 24.820 / € 39.957)
 - afbouw 6,51% tot € 0 vanaf € 39.957 tot € 124.934
- **Tot jaarinkomen € 9.093 geen loonheffing verschuldigd**
 - algemene loonheffingskorting is hoger dan verschuldigde loonheffing
 - i.g.v. loon (dan ook recht op arbeidskorting) is de grens ca. € 1.100 per maand

4

Nettolonen 2024 versus 2023 (zonder bter)

Loon	2023	2024	Vershil
1.000	991,67	1.000	8,33
2.000	1.897,08	1.949,33	52,25
3.000	2.498,17	2.563,50	65,33
4.000	3.017,17	3.092,75	75,58
5.000	3.520,08	3.590,00	69,92
6.000	4.025,17	4.089,42	64,25
7.000	4.471,33	4.547,17	75,84
8.000	4.910,17	4.987,67	77,50
9.000	5.349,67	5.425,58	75,91
10.000	5.815,10	5.866,00	50,90

5

Kengetallen

	2024	2023
Reiskostenvergoeding per kilometer	€ 0,23	€ 0,21
Thuiswerkvergoeding per dag	€ 2,35	€ 2,15
Normbedrag bijtelling maaltijd	€ 3,90	€ 3,55
Normering topinkomens	€ 233.000	€ 223.000
Gebruikelijk loon	€ 56.000	€ 51.000
Transitievergoeding	€ 94.000	€ 89.000
Maximum pensioengevend loon	€ 137.800	€ 128.810
RVU-drempelrijtelling per maand	€ 2.182	€ 2.037

6

Premies

	2024	2023
Awf-premie (hoog / laag)	7,64% / 2,64%	7,64% / 2,64%
Aof-premie (laag / hoog)	6,18% / 7,54%	5,82% / 7,11%
Uniforme opslag kinderopvang	0,5%	0,5%
Grensbedrag kleine grote werkgever	€ 37.700 / € 942.500	€ 36.200 / € 905.000
Wthk. diff. Rekenpremie	1,22% (0,77% / 0,45%)	1,53% (0,87% / 0,66%)
Ufo-premie	0,68%	0,68%
PAWW-premie*	0,08%	0,15%
ZwW (hoog / laag)	6,57% / 5,32%	6,68% / 5,43%
Maximum premie-/bijdrageloon	€ 71.628	€ 66.952
Maximum dagloon	€ 274,44	€ 256,54 / € 264,57

7

- ### Overige fiscale kengetallen / wijzigingen
- Opbouw vrije ruimte WKR
 - € 400.000 * 1,92%
 - 1,08% lagere opbouw met max. van € 4.320
 - (€ loonsom - € 400.000) * 1,18%
 - concernregeling zal vaker (kunnen) worden toegepast
 - Gerichte vrijstelling privégebruik OV, mits ook zakelijk aannemelijk
 - 30%-regeling
 - Reiskostenvergoeding naar € 0,23 (€ 0,21)
 - Bijtelling auto van de zaak ongewijzigd
 - Wet tegemoetkoming loondomein (diverse wijzigingen)

8

Wijziging OV-kaart

Manier van toekennen	Wie koopt de OV-kaart?	Wie is eigenaar?	Fiscale gevolgen nu?	Fiscale gevolgen 2024
OV-kaart ter beschikking stellen	WG	WG	Geen LH als kaart ook zakelijk gebruikt wordt	Geen LH als kaart ook zakelijk gebruikt wordt
OV-kaart verstrekken	WG	WN	WG moet aannemelijk maken dat waarde OV-kaart lager is dan echte zakelijke kosten	Geen LH als kaart ook zakelijk gebruikt wordt
OV-kaart vergoeden	WN	WN	Idem als verstrekken	Geen LH als kaart ook zakelijk gebruikt wordt

9

30% regeling in 2024

- Sinds 2023 keuze maken in 1^e loontijdvak voor werkelijke vergoeding ET-kosten of de 30% vergoeding
- Per 1 januari 2024: 30%-regeling afgetopt op € 233.000 (WNT norm 2024), dus maximaal € 69.900 onbelast.
- Voor de werknemers bij wie in het laatste loontijdvak van 2022 de 30%-regeling is toegepast, is aftopping pas per 1 januari 2026 van toepassing.

10

30% regeling

- 2^e kamer heeft amendement aangenomen om de 30% regeling te versoberen. Vanaf 1 januari 2024 => 30% vergoeding wordt gesteld op:
 - 30% van het belastbaar loon over de eerst 20 maanden
 - 20% over de daaropvolgende 20 maanden
 - 10% over de laatste 20 maanden
- Kortere looptijd? Zelfde afbouw.
- Overgangsregeling als werknemer in laatste loontijdvak 2023 de 30% regeling toepast.

11

Auto van de zaak

Bijstelling	2022	2023	2024	2025	2026
Standaard	22%	22%	22%	22%	22%
Volledig elektrisch	16%	16%	16%	17%	22%
Max. van cataloguswaarde (geldt niet voor auto's op waterstof/zonnepanelen)	35.000	30.000	30.000	30.000	n.v.t.

12

Wet tegemoetkoming loondomein

- Jeugd-LIV wordt in 2024 afgeschaft
- LIV wordt in 2025 afgeschaft
 - bovengrens in 2024 naar 104% (€ 14,33 - € 14,91)
- Vanaf 2025 geldt LKV banenafpraak (arbeidsbeperkten en scholingsbelemmerden) voor onbepaalde tijd en is de doelgroepenverklaring niet meer nodig
- LKV oudere werknemer wordt in 2026 afgeschaft
 - start voor 1 januari 2024? -> 3 jaar € 3,05
 - start na 1 januari 2024? -> in 2024 per verloond uur: € 3,05 (2025: € 1,35)
 - start na 1 januari 2025? -> 1 jaar per verloond uur: € 1,35
- Doelgroepenverklaring meenemen naar andere werkgever (2026)

13

13

Overige arbeidsrechtelijke/sociale wijzigingen

- AOW-leeftijd naar 67 jaar
 - vanaf 2028 gaat AOW naar 67 jaar en 3 maanden, in 2029 blijft AOW-leeftijd hetzelfde
- Pensioenleeftijd blijft 68 jaar
 - verplichte pensioenopbouw vanaf 18 jaar
- Vereenvoudiging verlofstelsel
 - bundeling verlofvormen (geboorte, zorg en persoonlijk) met gelijke voorwaarden
- Invoering minimum-uurloon
- Project betere loonstrook
- Registratieplicht CO₂-uitstoot vanaf 1 juli 2024

14

14

Ontwikkelingen minimumloon

- Vanaf 1 januari 2023 is het minimumloon extra verhoogd met 10,15%
- Vanaf 1 juli 2023 is het minimumloon met 3,13% verhoogd (€ 1.995,00 per maand)
 - per uur: € 11,51 (40 uur), € 12,12 (38 uur) en € 12,79 (36 uur)
- **Vanaf 1 januari 2024 minimum-uurloon o.b.v. 36-urige werkweek (+11% bij 40-urige werkweek)**
 - **uurloon wordt € 13,27 (indexatie 3,75%, referentie minimumloon € 2.069,40)***
 - jeugdlonen
 - 20 jaar: € 10,62, 19 jaar: € 7,96, 18 jaar € 6,64, 17 jaar: € 5,24, 16 jaar: € 4,58 en 15 jaar: € 3,98
 - uitzondering voor BBL-ers (20 jaar: € 8,16, 19 jaar: € 6,97 en 18 jaar: € 6,04)
- Per 1 juli 2024 indexatie + 1,2% (afgezwakte motie AB)
- En daarna?
 - wetsvoorstel gebaseerd op Europese resolutie ingediend

15

15

Minimum-uurloon in de praktijk

- Maandloonberekening
 - 160 uur? of 184? € 2.123,20 of € 2.229,36 of € 2.335,52 of € 2.441,68
 - parttime werken?
- Vast maandloon? (in 2024!)
 - $262 * 8 = 2096$ uren / 12 maanden = 174,67 uren * € 13,27 = € 2.317,87
- Gedurende het jaar uit dienst?
 - januari 23, februari 21, maart 21, april 22, mei 23 en juni 20, juli 23, augustus 22, september 21, oktober 23, november 21 en december 22 = totaal 262 dagen
- Parttimer?
 - 53 weken met maandagen/dinsdagen en 52 weken met overige dagen
- Loondoorbetaling bij ziekte?
- Welk (uur)loon vermelden in de arbeidsovereenkomst?

16

16

www.betereloonstrook.nl

- Algemene gegevens
- Wat is de totale loonsom
 - wat draagt werkgever af aan
 - collectief (ZvW, Awf, Aof, WHK-diff. WKO, ziekteverzuim)
 - individuele zaken (vakantiegeld, pensioen, leaseauto)
- Wat is het brutoloon
 - opbouw, afdrachten, belaste vergoedingen
- Wat is het nettoloon
 - welke (netto-)verrekeningen vinden plaats op de loonstrook (kosten, declaraties en inhoudingen)
- Overige tegoeden
 - reserveringen vakantiegeld / dagen, etc.
- Begrippenlijst

17

17

Registratieplicht CO2-uitstoot

- www.co2reductiemobiliteit.nl
- Klimaatverandering tegengaan door het verminderen van CO2-uitstoot werkgebonden mobiliteit.
 - helft van CO2-uitstoot van personen komt door woon-werkmobiliteit en zakelijke mobiliteit
 - doelstelling is om dit in 2030 met minimaal 1,5 megaton te verminderen
- Rapportage over 2024 uiterlijk 30 juni 2025 digitaal indienen bij Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO)
 - jaarlijks moeten gereisde kilometers worden uitgesplitst naar verschillende vervoermiddelen en brandstoftypen
 - na invullen van alle gegevens volgt een rapportage inzake de CO2-uitstoot inclusief praktische informatie om de werkgebonden personenmobiliteit te verduurzamen
- Verplichting geldt voor bedrijven met 100 of meer werknemers

18

18

Wanneer is de rapportage (niet) van toepassing?

- 100 of meer werknemers werkzaam bij onderneming/rechtspersoon ingeschreven bij Kamer van Koophandel met een uniek handelsregisternummer
- Peildatum is aantal werknemers in loondienst op 1 januari van het jaar waarover u rapporteert
 - arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling voor tenminste 20 betaalde uren arbeid per maand
 - niet: ingehuurde arbeidskrachten, werknemers uitzendbureau met uitzendbeding, oproepkrachten, vrijwilligers, wethouders en gemeenteraadsleden
 - wel: in buitenland wonende, maar in Nederland werkenden, deeltijdcontracten voor meer dan 20 uur per maand

19

19

Welke gegevens verzamelen?

- Totaal aantal gereisde kilometers per kalenderjaar met een start en/of eindpunt in Nederland (ook buitenlandkilometers dan meetellen), met uitzondering van vliegreizen (of reizen per boot of schip)
 - bij declaratie zakelijke OV totaalbedrag in euro's
- Vervoermiddelen
 - auto
 - benzine, diesel, (plug-in) hybrides, 100% elektrisch, andere brandstoffen
 - motorfiets (benzine of elektrisch)
 - bromfiets/scooter (benzine of elektrisch, incl. speed-pedelec)
 - (e-)fiets of lopen
 - Openbaar Vervoer

20

20

Zakelijke mobiliteit – lease / eigen wagenpark

- Forfaitaire methode
 - totale jaarkilometers
 - minus woon-werkkilometers, eventueel via enquête*
 - minus 8.900 privékilometers, tenzij geen privé-gebruik dan 'nihil' bij auto of motor
 - in geval van (elektrische) fiets, bromfiets of scooter, dan geldt 7% van kilometers (totaal minus woon-werk) als privegebruik
 - is zakelijke kilometers

21

21

Wet toekomst pensioen

- Invoering uiterlijk 1 januari 2028
- (betaalde) Premie wordt uitgangspunt
 - solidaire of flexibele premie-overeenkomst
- (te betalen) Pensioenpremies leeftijdsafhankelijk
 - opbouw wel afhankelijk van leeftijd
- Omzetten (invaren) oude pensioenregeling in nieuwe pensioenregeling, tenzij onevenredige effecten voor deelnemers en pensioengerechtigden
 - transitieplan, keuze regeling, compensatieregeling
- Nabestaanden pensioen voortaan standaard op risicobasis
 - maximaal 50% van het pensioengevend salaris
- Wet bedrag ineens uitgesteld naar 1 januari 2025
- Aanvalsplan witte vlek

22

22

Aanvalsplan witte vlek

- Doel: reductie van werknemers zonder pensioen met 450.000
- 'geen pensioenopbouw' op de loonstrook
- Dringend advies aan sectoren zonder pensioenregeling
- Basispensioenregeling voor kleine / startende werkgevers
- Vrijwillige toetreding niet gebonden werkgevers vereenvoudigen
- Drempelperiode i.p.v. wachtperiode
- Toetredingsleeftijd naar 18 jaar

23

23

Verbetering arbeidsmarktpositie flexwerkers

- Tijdelijke arbeid
- Oproepkrachten
- Uitzendarbeid
- ZZP-ers

24

24

Tijdelijke arbeid

- Tussenpoos van 6 maanden wordt administratieve vervalttermijn van 5 jaar
- Afwijkingen CAO niet meer toegestaan
- Uitzondering voor:
 - studenten / scholieren met bijbaan (max. 12 uur per week)
 - seizoenswerkers (tussenpoos 3 maanden)
- Beoogde ingangsdatum: 1 januari 2025

25

25

Oproepkrachten

- Verbod op nulurencontract / min-maxcontract
 - omzetting van rechtswege naar 3 uur p/wk contract
- Uitzondering voor studenten / scholieren
- Basiscontract 'aantal uren per kwartaal'
 - gelijkmatige uitbetaling
 - maximale afwijking 130%
 - lage Awf-premie
- Beoogde ingangsdatum: 1 januari 2026

26

26

Uitzendarbeid

- Verkorten fasensysteem naar 3 jaar tijdelijke
 - Fase A: 1 jaar, Fase B: 2 jaar, daarna Fase C: onbepaalde tijd
 - Tussenpoos van 6 maanden naar administratieve vervalttermijn van 5 jaar
- Gelijke arbeidsvoorwaarden
 - inlenersbeloning + gelijkwaardige overige arbeidsvoorwaarden
 - forse stijging werkgeversdeel pensioenpremie
- Gefaseerde invoering vanaf 1 januari 2025
 - certificering uitzendbureaus per 1 januari 2026

27

27

Wetsvoorstel 'verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

- Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties (toetsingskader*)
- Rechtsvermoeden uurtarief
 - civielrechtelijk rechtsvermoeden bij een uurtarief onder € 32,34 (peildatum 1 juli 2023)
 - werkende kan hierdoor makkelijker een arbeidsovereenkomst opeisen bij werkgever (evt. via kantonrechter)
- Versterken/verbeteren handhaving en afschaffen handhavingsmoratorium per 1 januari 2025
 - momenteel: waarschuwing, tenzij kwaadwillend
- Invoering 1 juli 2025

28

28

Toetsingskader

- Werkinhoudelijke aansturing (A)
 - Hoe wordt je aangestuurd en gecontroleerd?
 - Heb je daar alle vrijheid in of sta je onder leiding van een ander?
- Organisatorische inbedding (B)
 - Doe je werk dat structureel gedaan wordt in de organisatie?
 - Een vaste plek in de organisatie heeft?
 - En doe je hetzelfde werk als en met andere werknemers?
- Werken voor eigen rekening en risico (C)
 - Hoeveel verschillende opdrachtgevers?
 - Koop je eigen gereedschap / materieel? Worden investeringen gedaan?
 - Wordt er tijd/geld besteed aan acquisitie?
 - Ingeschreven bij Kvk en BTW-nummer?

29

29

Beslisboom toetsingskader

A= werkinhoudelijke aansturing
 B= organisatorische inbedding
 C= werken voor eigen rekening en risico

C+ = hoe werkt de werkende doorgaans in het economisch verkeer?

30

30

Verplichte AOV voor zelfstandigen

- Kring van verzekerden
 - alle IB-ondernemers (met/zonder personeel) en meewerkende partner
 - opt-out wordt onderzocht en mogelijke uitzondering voor agrarische sector
 - DGA en resultaatgenieters vallen niet onder kring van verzekerden
- Verzekerd bedrag
 - 143% WML (€ 42.956),
 - uitkering 70% (100% WML, ca. € 30.040) na wachttijd 1 jaar (via UWV)
 - (aftrekbare) premie 7,5% tot 8% van het (max.) inkomen, ca. € 3.330
 - netto € 165 per maand

31

31

Actualiteiten

- Duurzame toepassingen cafetarieregeling
- Tariefvoordeel
- Belonen en verlonen DGA

32

32

Concept leasefiets

- Korting ca. 40%
 - besparing loonheffing, waarin bijtelling verrekend
- Resterend deel in 36 termijnen verrekenen
 - elektrische fiets kost dan ca. 50 euro per maand met nabetaling van 15/20%
 - economische restwaarde fiets ca. 40/50%
- Werkgever kan 'eigen' voordeel aan werknemer gunnen
 - ter beschikking gestelde fiets gaat niet ten laste van de vrije ruimte
- Reiskosten mogelijk zolang werknemer niet op de fiets naar het werk komt
- Bij 'uit-dienst' neemt werknemer fiets mee (naar volgende werkgever?)
 - werkgever niet langer meer partij in lease-overeenkomst

33

33

Cafetariaregeling zonnepanelen/warmtepomp (WKR-proof)

- Vergoeding/verstrekking komt ten laste van vrije ruimte
 - gebruikelijkheids criterium
- Bedrag inclusief 80% WKR-heffing wordt verrekend
 - werkgever bespaart premies en winstbelasting
 - werknemer bespaart loonheffing
- Uitwerking:
 - werknemer bespaart ca. 35%
 - voor werkgever budgettair neutraal
- Aannames:
 - werkgever maakt winst en betaalt premies
 - werknemer betaalt 40/50% loonheffing

34

Rekenvoorbeeld uitruil zonnepanelen

- Zonnepanelen € 5.000
- Vergoeding zonnepanelen gaat ten laste van de vrije ruimte, waardoor er (mogelijk/waarschijnlijk) € 9.000 gecompenseerd moet worden
 - € 5.000 + (€ 80% * € 5.000)
- Werkgever betaalt minder aan belastingdienst

• premie werknemersverzekeringen	€ 1.800
• VPB-belasting	€ 2.000
- Te verrekenen met werknemer € 5.200 (€ 9.000 - € 1.800 - € 2.000)
- Inhouding op brutoloon van werknemer betekent ca. 2.860 minder nettoloon
 - besparing loonheffing 45% van € 5.200, voordeel werknemer 43%

35

Tariefvoordeel

- Van een bonus van € 1.000 blijft gemiddeld € 550 over
 - meeste werknemer hebben een bijzonder tarief van 40% / 50%, dit is afhankelijk van het jaarloon
- Over deze bonus is werkgever ca. € 250 werkgeverslasten verschuldigd
- Bonus kost werkgever dus € 1.250, waarvan
 - naar Belastingdienst € 700 en naar werknemer € 550
- Belastingdruk derhalve 127% (700/550) of
- Bonus € 550 netto naar werknemer ten laste van vrije ruimte geeft een maximale belastingdruk van 80%
 - afdracht Belastingdienst maximaal € 440
 - besparing tenminste € 260 of € 700

36

Bruteren

- Werknemer ontvangt netto-bonus van € 500
- Bruteren met loonheffing 45% betekent
 - € 909,09 (€ 500 / 100-45%) brutoloon en
 - € 1.136,36 (€ 909,09 plus 25%) aan loonkosten
- Belastingdienst ontvangt derhalve € 636,36
 - belastingdruk 127%
- Netto-bonus van € 500 ten laste van de vrije ruimte
 - € 500 indien vrije ruimte nog niet opgebruikt
 - € 900 € 500 plus 80% eindheffing

37

37

DGA

- SV-plicht
 - meerdere aandeelhouders?
 - kan DGA tegen eigen wil in ontslagen worden
 - Regeling aanwijzing DGA
 - statuten
- Gebruikelijk loon
 - checklist vooroverleg
- Optimaal belonen

38

38

Verloning SV-plichtige DGA

- Loonheffing en lage ZvW-afdracht in holding
 - hoge ZvW-bijdrage indien verloning DGA in werkmaatschappij
- Werknemersverzekeringen in werkmaatschappij
 - hoge! Awf-premie, geen inhouding Whk.diff.premie
- Partner
- Let op: verrekening SV-premies met managementfee

39

39

Gebruikelijk loon

- Loon uit meest vergelijkbare dienstbetrekking
 - in hoeverre is € 3.925 realistisch?
- Tenminste hoogste loon werknemer werkmaatschappij
 - vaak niet bekend bij loonafdeling
- Tenminste € 51.000

40

40

DGA en de WKR

- Reiskosten
 - in de praktijk wordt de auto van de zaak na enkele jaren in privé overgenomen en kunnen er dus (werkelijke) reiskosten worden vergoed, waarvan € 0,21 onbelast en de rest mag ten laste van de vrije ruimte worden gebracht
- Kostenvergoeding t.w.v. 3% van het loon
 - € 51.000 * 3% = € 1.530
 - R/C-overboeking, verrekening in jaarrekening?
- Thuiswerkvergoeding
 - werkt DGA ook thuis?
 - hoeveel dagen?
- Internetvergoeding
 - van toepassing voor thuiswerkende DGA

41

41

DGA en gebruikelijk loon

- Welk loon is hiervoor bepalend?
- Invloed bijtelling auto?
- Invloed (aangewezen) eindheffingsloon?
- Invloed (aangewezen) gerichte vrijstellingen?

Bron: handboek loonheffingen H18.1 (p254, let op3)
-> kolom 14 + **individualiseerbaar eindheffingsloon**

42

42

Uitwerking gebruikelijk loon

(aanname € 51.000)

Loon	€ 43.000	€ 49.515	€ 48.544	€ 39.000
Bijstelling auto	€ 8.000			€ 1.000
Kostenvergoeding		€ 1.485	€ 1.456	€ 2.400
Internet /thuiswerk			€ 1.000	€ 1.000
Reiskostenvergoeding				€ 4.000
Laptop, telefoon				€ 2.000
Tijdelijke verblijfskosten				€ 1.600
TOTAAL	€ 51.000	€ 51.000	€ 51.000	€ 51.000

43

43



REGISTER ■

BELASTING ■

ADVISEURS ■

R.W. van Marrum, Operius, specialist werkgeverszaken
 06-20301028 – operius.opleidingen@gmail.com

**Bedankt voor uw
aandacht!**

44

44

Disclaimer

Hoewel Operius aan de inhoud van deze presentatie de uiterste zorg besteedt, aanvaardt zij geen aansprakelijkheid voor onvolledigheid of onjuistheid van de informatie, of voor de gevolgen daarvan. Bij het gebruikmaken van doorverwijzingen naar andere informatie aanvaardt Operius geen enkele aansprakelijkheid voor de geboden informatie op bijvoorbeeld de websites. Ook aanvaardt zij geen aansprakelijkheid voor eventuele schade die daardoor kan ontstaan. Operius verstrekt met deze presentatie informatie en biedt u de mogelijkheid een afspraak te maken met Roelof van Marrum. Neem hiervoor contact op via operius.opleidingen@gmail.com

45

45
