

# Actualiteiten werkgeverszaken

24 februari 2025

R.W. van Marrum

# Programma

- Wijzigingen wet- en regelgeving
  - Belastingplan 2025
  - Flexibele arbeid
  - Relevante wetsvoorstellen
- Actuele thema's
  - Verlofregelingen
  - Afrekening WKR
  - Fiets van de zaak
  - DGA

# (fiscale) Wijzigingen 2025

- Kengetallen: oa. extra belastingschijf
- Auto van de zaak; bijtelling elektrische auto hoger
- Expats: wijzigingen toepassing 30% regeling
- Afschaffing LIV en aanpassingen LKV

# Nettolonen 2025 versus 2024 (zonder bter)

Loon	2025	2024	Vershil
922	922	922	0
1.000	978,33	1.000	-/- 21,67
1.084	1.054,33	1.084	-/- 29,67
2.000	1.917,17	1.949,33	-/- 32,16
2.160	2.067,83	2.067,75	0,08
2.446 (min.loon)	2.262,33	2.204,66 (min.loon 24)	57,67
3.000	2.595,58	2.563,50	32,08
4.000	3.148,25	3.092,75	55,50
5.000	3.643,17	3.590,00	53,17
6.000	4.140,33	4.089,42	50,91
7.000	4.603,75	4.547,17	56,58
8.000	5.044,25	4.987,67	56,58
9.000	5.482,17	5.425,58	56,59
10.000	5.922,58	5.866,00	56,58

# Belastingtarieven

	2025	2024
1 <sup>e</sup> schijf	35,82% / € 38.441	36,97% / € 75.518
2 <sup>e</sup> schijf	37,48% / € 76.817	49,5%
3 <sup>e</sup> schijf	49,5%	n.v.t.
Algemene heffingskorting	€ 3.068 (verzamelinkomen)	€ 3.362
Afbouw - vanaf	6,337% / € 28.406	6,63% / € 24.812
Arbeidskorting	€ 5.599	€ 5.532
Afbouw – vanaf / tot	6,51% - € 43.071 / € 129.077	6,51% - € 39.957 / € 124.934
Opbouw 1	8,053% - € 980 - € 12.619	8,425% - € 968 / € 11.490
Opbouw 2	30,03% - € 5.220 - € 26.288	31,433% - € 4.190 / € 24.820
Opbouw 3	2,258% - € 5.599 - € 43.071	2,471% - € 374 - € 39.957

# Bijzonder tarief 2025

Jaarloon	Zonder	Met			
	Ihk	Ihk	verrek. ahk	verrek. ak	Tarief
0	35,82%	35,82%	0%		0,00%
€ 11.050	35,82%	35,82%	0%	- 8,05%	27,77%
€ 13.144	35,82%	35,82%	0%	- 30,03%	5,79%
€ 24.342	35,82%	35,82%	0%	- 2,26%	33,56%
€ 28.407	35,82%	35,82%	+ 6,34%	- 2,26 %	39,90%
€ 38.442	37,48%	37,48%	+6,34%	-2,26%	41,56%
€ 43.072	37,48%	37,48%	+ 6,34%	+ 6,51%	50,33%
€ 76.818	49,50%	49,50%	0%	+ 6,51%	56,01%
€ 139.405	49,50%	49,50%	0%		49,50%

# Kengetallen

	2025	2024
Minimum-uurloon	€ 14,06	€ 13,27 / € 13,68
Reiskostenvergoeding per kilometer	€ 0,23	€ 0,23
Eindheffing bestelauto (afwisselend gebruik)	€ 438	€ 300
WKR-forfait – vrije ruimte	2% over € 400.000, daarna 1,18%	1,92% over € 400.000, daarna 1,18%
Thuiswerkvergoeding per dag	€ 2,40	€ 2,35
Normbedrag bijtelling maaltijd	€ 3,95	€ 3,90
Normering topinkomens	€ 246.000	€ 233.000
Gebruikelijk loon	€ 56.000	€ 56.000
Transitievergoeding	€ 98.000	€ 94.000
Maximum pensioengevend loon	€ 137.800	€ 137.800
RVU-drempelvrijstelling per maand	€ 2.273	€ 2.182
WBSO	36% / € 380.000 / 16%	32% / € 350.000 / 16%

# Premies

	2025	2024
AwF-premie (hoog / laag)	7,74% / 2,74%	7,64% / 2,64%
AoF-premie (laag / hoog)	6,28% / 7,64%	6,18% / 7,54%
Uniforme opslag kinderopvang	0,5%	0,5%
Grensbedrag kleine grote werkgever	€ 39.600 / € 990.000	€ 37.700 / € 942.500
Whk. diff. rekenpremie	1,33%	1,22% (0,77% / 0,45%)
Ufo-premie	0,68%	0,68%
PAWW-premie	0,1%	0,08%
ZvW (hoog / laag)	6.51% / 5,26%	6,57% / 5,32%
Totale werknemersverzekeringen (laag/hoog)	2,74% (7,74%) + 6,35% (7,54%) + 0,5% + 1,33% + 6,51% = 17,36% (23,72%)	2,64% (7,64%) + 6,18% (7,54%) + 0,5% + 1,22% + 6,57 = 17,11% (23,47%)
Maximum premie-/bijdrageloon	€ 75.864	€ 71.628
Max. dagloon	€ 290,67	€ 274,44 / € 282,95



# Expats

- Versobering 2024 wordt teruggedraaid
  - geen afbouw naar 20% (na 20 maanden) en daarna 10% (na 40 maanden)
- 30%-regeling wordt vanaf 1 januari 2027 versoberd naar 27%
  - voor 2025 en 2026 geldt nog (weer) 30%
  - voor 2025 mag 30% over een loon van maximaal € 246.000 worden toegepast, derhalve maximaal € 73.800 gericht vrijgesteld
- Salarisnormen worden in 2027 verhoogd
  - (geïndexeerde) € 50.436 (2025: € 46.660) / € 38.338 (2025: € 35.468) jonger dan 30 jaar met mastergraad

# Auto van de zaak

Bijtelling	2024	2025	2026
Standaard	22%	<b>22%</b>	22%
Volledig elektrisch (60 maanden)	16%	<b>17%</b>	22%
Max. van cataloguswaarde (geldt niet voor auto's op waterstof/zonnepanelen)	30.000	<b>30.000</b>	n.v.t.

# Korting (blijft) na 60 maanden van toepassing

- Wanneer zijn 60 maanden voorbij?
- Algemeen bijtellingspercentage
  - tot 2017: 25%, daarna 22%
- Korting
  - **2020: 14%** -> **8% met een cap van € 45.000**
  - 2021: 10% -> 12% met een cap van € 40.000
  - 2022: 6% -> 16% met cap van € 35.000
  - 2023: 6% -> 16% met cap van € 30.000
  - 2024: 6% -> 16% met cap van € 30.000
  - 2025: 5% -> 17% met cap van € 30.000
  - 2026: geen korting meer -> 22% bijtelling

# LIV en LKV

- LIV vervalt in 2025
  - alleen nog uitbetaling van 2024 in 3<sup>e</sup> kwartaal 2025
- LKV oudere werknemer vervalt in 2026
  - overgangsrecht voor werknemers die in 2023 in dienst zijn gekomen
    - 3 jaar / € 3,05 per verloond uur (max. € 6.000), dus ook nog in 2026
  - tegemoetkoming in 2025 verlaagd naar € 1,35 per verloond uur (max. € 2.600) voor werknemers die vanaf 2025 in dienst zijn getreden
    - 2024: € 3,05 per verloond uur
- LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer verruimd
  - werknemer heeft ook recht op LKV wanneer in de wachttijd van de WIA de eigen arbeid geheel of gedeeltelijk is hervat of geheel of gedeeltelijk in een andere functie bij dezelfde werkgever gaat werken.
- LKV arbeidsbeperkten (nog steeds in behandeling Tweede Kamer)
  - vanaf 2026 voor onbepaalde tijd
  - geen doelgroepenverklaring meer nodig

# (voorgestelde) Wijzigingen wet- en regelgeving

- Compensatieregeling transitievergoeding bij langdurig ziek alleen nog voor kleine werkgevers vanaf 1 juli 2026
  - kleine werkgever heeft minder dan 25 werknemers in dienst
- Wet toekomst pensioen
- RVU-vrijstelling vanaf 2026
- Modernisering concurrentiebeding
- Hervorming arbeidsongeschiktheidsstelsel
- Wet verbetering arbeidsmarktpositie flexwerkers
- Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden
  - opheffing handhavingsmoratorium Belastingdienst

# Wet toekomst pensioen

- Status: wet per 1 juli 2023 in werking getreden
  - uiterlijke aanpassing huidige pensioenregeling per 1 januari 2028
- Premie-overeenkomst in plaats van uitkeringsovereenkomst
- Premie niet (meer) afhankelijk van leeftijd
  - overgangsrecht voor bestaande deelnemers premie-overeenkomst
    - ‘oude’ werknemers houden bestaande pensioenregeling of alle werknemers dezelfde pensioenregeling
- Transitieproces:
  - sociale partners maken arbeidsvoorwaardelijke afspraken in transitieplan voor 1 januari 2025
    - maximaal 12 maanden voor transitiedatum
    - 1 januari 2025: pensioenfondsen loodsen, APG en werk en (re-)integratie
  - transitieplan wordt ondergebracht bij pensioenuitvoerder en getoetst door DNB
  - transitieplan wordt geïmplementeerd uiterlijk 1 januari 2028
  - referendum?
- Wet ‘bedrag ineens’ aangenomen in Tweede Kamer: invoering niet eerder dan 1 juli 2025
- RVU-vrijstelling uitgebreid en vanaf 2026 permanent

# RVU

Akkoord 18/10/24 tussen kabinet, werkgevers en werknemers

- Permanente vrijstelling vanaf 2026
  - vrijstelling, mits stoppen 3 jaar (of later) voor AOW-datum (2028: 67 jaar en 3 maanden)
- Onder bepaalde voorwaarden € 300 per maand extra
  - in 2024 maximaal € 2.182 per maand gedurende maximaal 3 jaar
- Sectoren zorgen zelf voor onderbouwde afbakening van ‘zwaar beroep’
  - controle door ‘derde’ partij (erkend door ministerie)
- Financiering: verhoging RVU-eindheffing en AOF-premie
  - maximaal 15.000; bij overschrijding nieuw overleg

# Modernisering concurrentiebeding

- Status: na internetconsultatie (15/4/24) voor advies naar Raad van State
- Voorwaarden:
  - maximale duur: 1 jaar
  - gebied waar werknemer niet mag werken moet worden vermeld
  - motivering van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang
- Werkgever is vergoeding verschuldigd gedurende periode dat beroep op het concurrentiebeding wordt gedaan
  - 50% van maandsalaris gedurende looptijd concurrentiebeding
- Werkgever dient zich tijdig op nietigheid van het concurrentiebeding te beroepen
  - 1 maand voor einde dienstverband of uiterlijk op de dag van opzegging of ontslag op staande voet of uiterlijk twee weken na de datum van uitspraak kantonrechter om arbeidsovereenkomst te ontbinden



# Hervorming arbeidsongeschiktheidsstelsel

- Status: onafhankelijke commissie toekomst arbeidsongeschiktheidsstel (OCTAS) heeft 29 februari 2024 eindrapport gepubliceerd
- Er worden 3 varianten voorgesteld, die nader uitgewerkt kunnen worden:
  - Huidig stelsel beter: een inkomensverzekering die is gebaseerd op de huidige regelingen, met daarbij een aantal (grote) hervormingen
    - samenvoegen WGA/IVA, waardoor geen beoordeling ‘duurzaamheid’ nodig
  - Werk staat voorop: een re-integratieverzekering met in de eerste jaren het accent op re-integratie met eventueel uiteindelijk een arbeidsongeschiktheidsuitkering
  - Basis voor werkenden: een basisverzekering waarbij de overheid een minimum-uitkering garandeert voor alle werkenden, die (verplicht) wordt aangevuld voor werknemers

# Wet verbetering arbeidsmarktpositie flexwerkers

- Status: advies Raad van State gepubliceerd op 11 november, wetsvoorstel in najaar 2024? naar Tweede Kamer, publicatie SC beoogd in voorjaar 2025, invoering 1 januari 2026
- Tijdelijke arbeidscontracten
- Oproepovereenkomsten
- Ter beschikking gestelde arbeidskrachten
- ZZP-ers
  - verduidelijking toetsingskader / beoordelingscriteria
  - handhaving Belastingdienst
  - verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering (wetsvoorstel najaar 2025)

# Verbetering arbeidsmarktpositie flexwerkers

- Contractketen blijft 3 contracten gedurende maximaal 36 maanden, maar nieuwe keten start pas na 5 jaar
  - **aandachtspunt zijn de herintreders**
- Oproepovereenkomst (nulurencontract) niet meer mogelijk
  - **aandachtspunt: in de huidige situatie wordt het dienstverband van een oproepkracht na 12 maanden omgezet naar een contract op basis van het gemiddeld aantal uren van het jaar ervoor**
  - **aandachtspunt: nieuwe wetgeving stelt dat elk nulurencontract van rechtswege is omgezet naar een contract van 3 uur per week. Oplossing: gemiddeld aantal uren per kwartaal overeenkomen**
- Ingeleende arbeidskrachten krijgen dezelfde mate van zekerheid (maximaal 3 jaar tijdelijk) en recht op gemiddeld dezelfde arbeidsvoorwaarden
  - **aandachtspunt: wanneer uitlener niet de juiste arbeidsvoorwaarden toepast, kan werknemer deze ook bij inlener claimen**

# Wetsvoorstel ‘verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

- Status: advies Raad van State gepubliceerd op 11 november
  - Tweede Kamer najaar 2024?, publicatie voorzien in voorjaar 2025; ingangsdatum wet vanaf 1 januari 2026
- Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties (toetsingskader\*)
- Rechtsvermoeden uurtarief
  - civielrechtelijk rechtsvermoeden bij een uurtarief onder € 33 (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

# Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties

- Werknemerschap vs zelfstandigheid
  - aansturing van leidinggevende of collega's in loondienst die hetzelfde doen?  
-> indicatie 'werknemer'
  - werken voor eigen rekening/risico? Specifieke expertise nodig, beperkt aantal uren per week?  
-> indicatie 'zelfstandigheid'
  - bij twijfel? -> beoordeling ondernemerschap
    - meerdere opdrachtgevers? investeringen? acquisitie/website/reclame?

# Criteria (vanuit jurisprudentie Deliveroo)

- Aard en duur van de werkzaamheden
  - Wijze waarop werkzaamheden en werktijden worden bepaald
  - Inbedding van het werk in de organisatie
  - Persoonlijk uitvoeren van werkzaamheden
  - Hoe is contractuele regeling tot stand gekomen
  - Wijze waarop beloning wordt bepaald, uitbetaald
  - Hoogte van beloning
  - Welke partij loopt het commerciële risico
  - Gedraagt zelfstandige zich in het commerciële verkeer als ondernemer
  - Gewicht dat toegekend wordt aan bepaling dat er geen arbeidsovereenkomst wordt beoogd
- (ministerie van SZW heeft 11 voorbeeldcasussen uitgewerkt)

# Opheffen handhavingsmoratorium

- Sinds 1 mei 2016 is wet DBA (deregulering beoordeling arbeidsrelaties) van toepassing, met als gevolg beëindiging VAR
- Modelovereenkomsten moesten werkgevers ondersteunen
- Kabinet besloot om ‘handhavingsmoratorium’ in te stellen
  - wel toezicht en waarschuwingen/aanbevelingen, maar geen correcties met terugwerkende kracht, tenzij ‘kwaadwillendheid’;
- Per 1 januari 2025 wordt handhavingsmoratorium opgeheven
  - Belastingdienst gaat scherper controleren, maar (nog) niet met terugwerkende kracht

# Rekenvoorbeeld naheffing BD

- (schijn)Zelfstandige heeft € 5.000 in rekening gebracht, maar BD stelt dat er sprake had moeten zijn van inhoudingsplicht, oftewel werknemerschap
- Loonbelasting: € 1.400 (40% rekening houdend met heffingskorting)
- Premies: € 1.000 (o.b.v. 20% premies)
- Totale naheffing: € 2.400 (€ 1.400 + € 1.000)
- Boete: € 600 (25%)
- Totale schade: € 3.000
  
- Los van bovenstaande loopt organisatie risico wanneer schijnzelfstandige zelf claimt werknemer te zijn (ontslagbescherming, loondoorbetaling bij ziekte, pensioenopbouw, vrije dagen, etc.)



# Actuele thema's

- Verlofregelingen
- Fiets van de zaak
- Afrekening WKR
- DGA

# Verlofregelingen

- Huidig verlofstelsel
- Regelingen geboorte / ouderschap
- Vereenvoudiging verlofstelsel

# Huidig verlofstelsel

Tabel 1: schematische weergave huidig verlofstelsel

Verlofvorm	Doelgroep	Verlofduur	Betalingshoogte	Opnameperiode	Bijzonderheden
Zwangerschapsverlof	Zwangere	4-6 weken	100% dagloon	Vanaf 6 tot minimaal 4 weken aaneengesloten, voorafgaand aan uitgerekende datum	Niet opgenomen deel wordt opgeteld bij bevallingsverlof. Bij meerling minimaal 8 tot 10 weken zwangerschapsverlof
Bevallingsverlof	Bevallen ouder	10-12 weken	100% dagloon	Vanaf geboorte 6 weken aansluitend, overig flexibel binnen 30 weken na geboorte	Mogelijk extra bevallingsverlof bij ziekenhuisopname kind, partner recht op kraambedsterfte-regeling bij overlijden moeder
Geboorteverlof	Partner	1 week	100% loon	Flexibel binnen 4 weken na geboorte	
Aanvullend geboorteverlof	Partner	5 weken	70% dagloon	Flexibel binnen 6 maanden na geboorte	Alleen op te nemen indien de week geboorteverlof is opgenomen
Adoptie- en pleegzorgverlof	Adoptie-/pleegouder	6 weken	100% dagloon	Aaneengesloten vanaf 4 weken voorafgaand aan opname in gezin tot 22 weken erna, flexibel in overleg met werkgever	
Betaald ouderschapsverlof	Alle ouders	9 weken	70% dagloon	Flexibel binnen jaar na geboorte	Niet binnen jaar opgenomen deel wordt opgeteld bij onbetaald ouderschapsverlof
(Onbetaald) ouderschapsverlof	Alle ouders	17 weken	Onbetaald	Flexibel binnen 8 jaar na geboorte	
Kortdurend zorgverlof	Werknemers	2 weken	70% loon	Flexibel per 12 maanden	
Langdurend zorgverlof	Werknemers	6 weken	Onbetaald	Flexibel per 12 maanden	
Calamiteiten- en kort verzuimverlof	Werknemers	Korte periode	100% loon	N.v.t.	

# Verlofregelingen omtrent geboorte

- Geen loondoorbetalingsverplichting tijdens 5 weken geboorteverlof en 9 weken ouderschapsverlof
  - Geen pensioenopbouw
  - Wel opbouw (wettelijke) vakantiedagen
- Werknemer ontvangt WaZo-uitkering van UWV
  - 70% van (dag)loon (gemiddelde SV-loon van voorafgaande 12 maanden)
    - Aanvullend geboorteverlof bij aanvang
    - Doorbetaald ouderschapsverlof na afloop (2 voorschotten)
- UWV naar werkgever of werknemer?
- Aandachtspunten verloning
  - IKV, verrekening UWV-uitkering, toepassing juiste tabel, doorbetaling kostenvergoedingen

# Vereenvoudiging verlofregelingen

- Huidig verlofstelsel te complex
- Van 10 naar 3 soorten (kinderen, naasten en persoonlijke situaties)
- Kinderen: 15 weken 100% doorbetaald?
- Naasten: 8 weken zorgverlof, waarvan 2 weken 70%?
- Persoonlijk: calamiteiten, maar ook (nieuw) rouwverlof en wellicht verlof i.v.m. menstruatie / overgang / transgender / huiselijk geweld?
  - Wet invoering rouwverlof: 1 week doorbetaald verlof voor beperkte groep nabestaanden, binnen 1 jaar opnemen

# WKR – 10 belangrijke aandachtspunten

- Vergoedingen en verstrekkingen aan (ex-)werknemers zijn belast, tenzij
- Belaste vergoeding is loon, tenzij vooraf aangewezen als eindheffingsloon
- **Genietingsmoment werknemer bepalend, niet of werkgever kosten heeft gemaakt**
- Gerichte vrijstellingen kennen vaak meerdere voorwaarden
- Bewijslast noodzakelijkheids criterium en/of gebruikelijkheids criterium ligt bij BD
- **Werknemer geniet niet op werkplek, behalve van eten (met mate)**
- **Werknemer geniet niet wanneer ‘geen eigenaar’; soms privé-voordeel genormeerd**
- Belastingdruk 80% is veel, maar meer dan 80% is nog meer
- Netto-vergoedingen agv. toepassing cafetariaregeling gaan soms wel/ niet ten laste van de vrije ruimte
- WKR is niet voor ‘luie’ mensen en zeker geschikt voor ‘creatieve’ mensen

# Afrekening (eindheffing) WKR 2024

1. Bepaal de juiste grondslag voor de berekening van de vrije ruimte
  - loon uit vroegere dienstbetrekking?
  - ja? meer dan 10% van de totale loonsom?
  - ja? breng loon uit vroegere dienstbetrekking in mindering op cumulatieve totale loonsom
2. Bereken de vrije ruimte
  - $1,92\% * € 400.000$
  - $1,18\% * (\text{loonsom} - € 400.000)$
3. Tel alle vergoedingen en verstrekkingen (en loon), die vooraf zijn aanwezig als eindheffingsloon bij elkaar op
4. Stel vast of er sprake is van overschrijding
5. Bereken de verschuldigde eindheffing
  - $80\% * (\text{eindheffingsloon} - \text{vrije ruimte})$

# Afrekening (eindheffing) WKR

Loonsom € 650.000, waarvan € 81.000 transitievergoeding

- loon uit vroegere dienstbetrekking is > 10%

1. Juiste grondslag: € 569.000 (€ 650.000 - € 81.000)

2. Vrije ruimte is: € 9.674

- 1,92% \* € 400.000 = € 7.680
- 1,18% \* € 169.000 = € 1.994

3. Eindheffingsloon is € 10.112\*

4. Overschrijding is € 438 (€ 10.112 - € 9.674)

5. Verschuldigde eindheffing is € 350 (80% \* € 438)



# Eindheffingsloon

Vergoedingen / verstrekkingen	€	Toelichting
Bedrijfsfeest (bijdrage)	€ 1.950	Georganiseerd door PV met bijdrage bedrijf
Vrijdagmiddagborrels	€ 2.305	deels in de kroeg
Maandelijkse lunch teambuilding	€ 1.170	12 * 25 werknemers * € 3,90
Fiets	€ 935	1 werknemer heeft aan fietsplan meegedaan
Vakbondscontributie	€ 555	3 werknemers
Bloemen	€ 197	1 <sup>e</sup> en/of laatste werkdag, secretaressedag en diploma's
Rechtsbijstand werknemers	€ 750	afpraak in VSO
Skyboxkaarten voetbal	€ 2.250	3 kaarten, standaard 1 werknemer met 2 zakenrelaties
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 10.112</b>	

# Concernregeling

- 95% belang gedurende volledig kalenderjaar
- Na afloop van ieder jaar kan weer bepaald worden of concernregeling wordt toegepast
  - keuze voorgaande jaren niet relevant
- Verschuldigde eindheffing (na toepassing concernregeling) altijd bij organisatie met de hoogste loonsom

# Uitwerking concernregeling (niet toepassen)

	A	B	C	A+B+C	Concernregeling
Loonsom	€ 1.000.000	€ 400.000	€ 3.600.000	<del>€ 5.000.000</del>	€ 5.000.000
Vrije ruimte	€ 14.760	€ 7.680	€ 45.440	<del>€ 67.880</del>	<b>€ 61.960</b>
Eindheffingsloon	€ 10.240	€ 9.680	€ 51.680	<del>€ 71.600</del>	€ 71.600
Overschrijding		€ 2.000	€ 6.240		€ 9.640
Eindheffing WKR		€ 1.600	€ 4.992	<del>€ 0</del>	€ 7.712

# Uitwerking concernregeling (wel toepassen)

	A	B	C	A+B+C	Concernregeling
Loonsom	€ 1.000.000	€ 400.000	€ 3.600.000	<del>€ 5.000.000</del>	€ 5.000.000
Vrije ruimte	€ 14.760	€ 7.680	€ 45.440	<del>€ 67.880</del>	<b>€ 61.960</b>
Eindheffingsloon	€ 40.000	€ 14.000	€ 26.000	<del>€ 71.600</del>	€ 71.600
Overschrijding	€ 25.240	€ 6.320			€ 9.640
Eindheffing WKR	€ 20.192	€ 5.056		<del>€ 25.248</del>	€ 7.712

# Uitwerking cafetariaregeling (fiets)

- Fiets € 2.500
- Uitruil
  - loonheffing 45%, premies 25%
- Voordeel
  - € 1.125 (45% \* € 2.500) voor werknemer
  - € 625 (25% \* € 2.500) voor werkgever
    - € 2.500 ten laste van vrije ruimte -> € 2.000 nadeel?

# Uitwerking leasefiets

- Bij een ter beschikking gestelde fiets geldt alleen het genietingsmoment van het privé gebruik, welke forfaitair vastgesteld is op 7% van de consumentenprijs
  - waarde fiets komt dus niet ten laste van de vrije ruimte
- Werkgever mag – met toestemming van de werknemer – leasetermijnen inhouden op het brutoloon van de werknemer
  - werknemer bespaart zich daarmee loonheffing
  - werkgever bespaart zich premies werknemersverzekeringen en ZFW-premie ( en BTW?)
- Werkgever mag werknemer reiskosten uitbetalen wanneer werknemer niet op de leasefiets naar het werk komt
- Na leaseperiode (vaak 3 jaar) kan werknemer fiets overnemen van leasemaatschappij (meestal 15-20% van oorspronkelijke waarde)

# Rekenvoorbeeld leasefiets (€ 2.500)

- Bijtelling: € 14,58 (7% \* € 2.500 / 12 mnd.)
- Leasetermijn: € 95,54 (€ 71,56 + € 23,98)
  - na 3 jaar: € 3.439,44
- Besparing loonheffing: € 40,57 (incl. bijtelling, modaal inkomen)
- Maandelijks kosten: € 54,97 (€ 95,54 - € 40,57)
  - na 3 jaar: € 1.978,92 (incl. service- en verzekeringskosten)
  - overname fiets: € 375 (15% van de oorspronkelijke waarde)
  - totale kosten: € 2.353,92 (incl. 3 jaar gratis onderhoud/verzekering)
- Voordeel werkgever: € 495,48 (36 mnd. \* 17% \* (€ 95,54 - € 14,58))

# Rekenvoorbeeld ter beschikking gestelde fiets (€ 2.500) via werkgever

- Bijtelling: € 14,58 (7% \* € 2.500 / 12 mnd.)
- Leasetermijn: € 60,00 (€ 2.500 + 5 \* € 220)
  - na 5 jaar: € 3.600 (€ 220 jaarlijks onderhoud / verzekering)
- Besparing loonheffing: € 20,43 (incl. bijtelling, modaal inkomen)
  
- Maandelijks kosten: € 39,53 (€ 60,00 - € 20,47)
  - na 5 jaar: € 2.371,80 (incl. service- en verzekeringskosten)
  - overname fiets: € 0 (fiscaal afgeschreven)
  - totale kosten: € 2.371,80 (incl. 5 jaar gratis onderhoud/verzekering)
- Voordeel werkgever: € 463,28 (60 mnd. \* 17% \* (€ 60,00 - € 14,58))



# Optimalisatie beloning DGA

- Kostenvergoeding t.w.v. 3% van het loon
  - € 56.000 \* 2% = € 1.120
    - of € 54.902 + € 1.098
  - R/C-overboeking, verrekening in jaarrekening?
- 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 € 0,23 onbelast en de rest (tot werkelijke kilometerkostprijs) mag ten laste van de vrije ruimte worden gebracht
- Thuiswerkvergoeding
  - werkt DGA ook thuis?
    - hoeveel dagen? 365 dagen \* € 2,40 = € 876?
- Internetvergoeding
  - van toepassing voor thuiswerkende DGA
    - 12 maanden ca. € 40 per maand = € 480 (let op onderbouwing)

# DGA & fiets van de zaak

- Holding DGA schaft fiets aan en stelt deze ter beschikking aan DGA
- Voor holding:
  - activeren; afschrijvingskosten aftrekbaar
  - onderhoud/verzekeringskosten aftrekbaar
  - BTW gedeeltelijk (tot € 749) verrekenbaar
- Voor DGA:
  - geen financieringslasten in privé
  - loonheffing over bijtelling
    - ca. 3,5% (50% lh \* 7% bijtelling) van aanschaf
  - kosten (onderhoud/verzekering) fiets voor rekening BV
  - na 5 jaar kan fiets (fiscaal) 'om niet' naar privé

# DGA en gebruikelijk loon

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

Bron: handboek loonheffingen H18.1 (p260, let op3)

-> kolom 14 + **individualiseerbaar eindheffingsloon**

# Uitwerking gebruikelijk loon

(aaname € 56.000)

Loon	€ 48.000	€ 54.902	€ 53.922	€ 44.000
Bijtelling auto	€ 8.000			€ 1.000
Kostenvergoeding		€ 1.098	€ 1.078	€ 2.400
Internet /thuiswerk			€ 1.000	€ 1.000
Reiskostenvergoeding				€ 4.000
Laptop, telefoon				€ 2.000
Tijdelijke verblijfskosten				€ 1.600
TOTAAL	€ 56.000	€ 56.000	€ 56.000	€ 56.000

# Bedankt voor uw aandacht!

R.W. van Marrum, Operius, specialist werkgeverszaken

06-20301028 – [operius.opleidingen@gmail.com](mailto:operius.opleidingen@gmail.com)

# 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](mailto:operius.opleidingen@gmail.com)

# Cafetariaregeling

- Belast loon ruilen tegen onbelaste vergoeding/verstrekking
  - besparing loonheffing\* en premies werknemersverzekeringen
- Aandachtspunten:
  - invloed op hoogte uitkeringen / toeslagen
  - wel/geen eindheffingsloon en wel/niet overschrijding vrije ruimte
    - wel eindheffingsloon: vakbondscontributie en fitness
    - geen eindheffingsloon: reiskosten zakelijk en woon-werk en opleidingen, fitness (werkplek)
- Fiets
  - bij ter beschikking stellen alleen 'genietingsmoment' belasten
    - 7% consumentenprijs
  - genietingsmoment vanaf moment dat werknemer eigenaar wordt
    - aanschaf via lening (rentevrij) en deze periodiek aflossen?

# Bijzonder tarief 2025

Jaarloon	Zonder	Met			
	Ihk	Ihk	verrek. ahk	verrek. ak	Tarief
0	35,82%	35,82%	0%		0,00%
€ 11.050	35,82%	35,82%	0%	- 8,05%	27,77%
€ 13.144	35,82%	35,82%	0%	- 30,03%	5,79%
€ 24.342	35,82%	35,82%	0%	- 2,26%	33,56%
€ 28.407	35,82%	35,82%	+ 6,34%	- 2,26 %	39,90%
€ 38.442	37,48%	37,48%	+6,34%	-2,26%	41,56%
€ 43.072	37,48%	37,48%	+ 6,34%	+ 6,51%	50,33%
€ 76.818	49,50%	49,50%	0%	+ 6,51%	56,01%
€ 139.405	49,50%	49,50%	0%		49,50%



# Voordeel werknemer (€ 100)

- Afhankelijk van jaarinkomen en daarover verschuldigd (top)tarief
  - (jaar)Inkomen tussen € 0 - € 11.000 € 0 (0%)
  - (jaar)Inkomen tussen € 11.000 - € 13.000 € 28 (27,77%)
  - (jaar)Inkomen tussen € 13.000 - € 24.000 € 6 (5,79%)
  - (jaar)Inkomen tussen € 24.000 - € 28.000 € 34 (33,56%)
  - (jaar)Inkomen tussen € 28.000 - € 38.000 € 40 (39,90%)
  - (jaar)Inkomen tussen € 38.000 - € 43.000 € 42 (41,56%)
  - (jaar)Inkomen tussen € 43.000 - € 77.000 € 50 (50,33%)
  - (jaar)Inkomen tussen € 77.000 - € 139.000 € 56 (56,01%)
  - (jaar)Inkomen boven € 139.000 € 50 (49,50%)

# Voordeel werknemer (€ 100)

- Afhankelijk van jaarinkomen en daarover verschuldigd (top)tarief
  - (jaar)Inkomen tussen € 12.000 - € 25.000 € 5 (5,44%)
  - (jaar)Inkomen tussen € 25.000 - € 40.000 € 40 (40,13%)
  - (jaar)Inkomen tussen € 40.000 - € 75.000 € 50 (50,11%)
  - (jaar)Inkomen tussen € 75.000 - € 135.000 € 56 (56,01%)
  - (jaar)Inkomen boven € 135.000 € 50 (49,50%)

# Invloed op uitkeringen / toeslagen (€ 100)

- Vakantiegelduitkering: netto ca. € 4 / € 5 lager
- Pensioenuitkering: netto ca. € 1,25 p/jr lager vanaf AOW -> overlijden
- Uitkeringsloon: netto ca. € 0,15 p/dag lager
- Toeslagen (en overige inkomensafhankelijke regelingen)
  - Huur: € 21 p/mnd. extra
  - Zorg: € 14 p/mnd. extra
  - Kind: € 7 p/mnd. extra(verzamelinkomen € 28.800 i.p.v. € 30.000)

# Cafetariaregeling en vrije ruimte

- Inhouding werknemer verlaagt het fiscale loon en daarmee de (grondslag) van de vrije ruimte
  - inhouding van € 100 betekent dus ca. € 1,20 minder vrije ruimte
- Vergoeding / verstrekking kan vrijgesteld zijn of dient aangewezen te worden als eindheffingsloon en komt daardoor ten laste van de vrije ruimte
  - inhouding van € 100 kan dus € 80 eindheffing als gevolg hebben
- Vrijgesteld: reiskosten € 0,23 (ook als nabetaling), opleiding (mits verbetering arbeidsmarktpositie) en fiets (mits ter beschikking gesteld)
- Eindheffingsloon: vakbondscontributie, fitness (tenzij op werkplek), fiets (wanneer werknemer eigenaar)

# Uitwerking cafetariaregeling (reiskosten)

- Woon-werkafstand: 1 kilometer
  - 214 werkdagen, werknemer werkt 5 dagen per week
- Reiskostenvergoeding op jaarbasis: € 98,44
  - $214 \text{ dagen} * (1+1) * € 0,23 = € 98,44$
- Uitrust
  - loonheffing 45%, premies 25%
- Voordeel
  - € 44,30 (45% \* € 98,44) voor werknemer
  - € 24,61 (25% \* € 98,44) voor werkgever

# Aandachtspunten werkgever

- Welke afspraken maken wanneer werknemer gedurende leaseperiode uit dienst gaat?
- Wat te doen met werkgeversvoordeel?
- In hoeverre heeft werknemer nog recht op reiskosten?
  - fiscaal niet mogelijk (=belast) wanneer werknemer op leasefiets naar werk komt
- Zelf financieren in plaats van via leasemaatschappij?
  - na 5 jaar is fiets fiscaal afgeschreven en mag dan 'om niet' naar werknemer
  - totale kosten fiets minus werkgeversvoordeel / 60 maanden?

# Aandachtspunten werknemer

- Fiets via leasemaatschappij vaak iets duurder dan wanneer dezelfde fiets zelf wordt aangeschaft
- Voordeel loonheffingen afhankelijk (jaar)loon en dus niet voor iedere werknemer gelijk
  - let ook op eventuele hogere IB-toeslagen, immers lager verzamelinkomen
- Lager loon kan/heeft gevolgen (hebben) voor eventuele UWV-uitkering, toekomstige pensioenuitkering en wellicht vakantiegeld of eindejaarsuitkering
- Bijtelling (blijft) van toepassing gedurende periode ter beschikking stellen, effect op nettoloon ook weer afhankelijk van (jaar)loon