

Aangekondigde wijzigingen van relevante wet- en regelgeving in verband met personeel en arbeid

Het einde van het kalenderjaar is voor de meeste werkgevers een drukke periode. Er wordt een kalenderjaar afgesloten en daarnaast wordt er uiteraard ook weer een nieuw kalenderjaar opgestart. In deze servicebrief hebben we voor u alle informatie op het gebied van loonheffingen en arbeidsrecht gebundeld, waarvan wij denken dat deze voor u relevant kan zijn. We starten met een aantal aandachtspunten voor de afsluiting van 2024. Vervolgens maken we een doorkijkje naar de verwachte wijzigingen in wet- en regelgeving voor 2025 en volgende jaren. Zo kunt u goed voorbereid aan het nieuwe jaar beginnen.

De inhoud van deze servicebrief is opgesteld op basis van de beschikbare informatie naar de stand van zaken per 19 november 2024.

Afsluiting 2024

Nieuw in 2024

Wettelijk minimumuurloon

Tot 1 januari 2024 was er op basis van de wet sprake van een wettelijk minimumloon per maand. Als gevolg daarvan was het minimumuurloon afhankelijk van de voltijd arbeidsomvang in een bepaalde sector. Vanaf 1 januari 2024 geldt er een wettelijk minimumuurloon. Dit betekent dat voor elk gewerkt uur ten minste het minimumuurloon moet worden betaald. Per 1 juli 2024 bedraagt het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder € 13,68 bruto per uur.

AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd voor 2024 is vastgesteld op 67 jaar. Dat is een toename van twee maanden ten opzichte van 2023. De AOW-leeftijd is onder andere van belang voor het einde van de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen WW en WAO/WIA. De AOW-leeftijd blijft tot en met 2027 op 67 jaar staan. In 2028 stijgt de AOW-leeftijd weer met drie maanden (naar 67 jaar en drie maanden) en deze leeftijd blijft ook voor 2029 vaststaan.

Tips voor afsluiting 2024

Afronding Werkkostenregeling

Als u in het kader van de Werkkostenregeling eindheffing verschuldigd bent over het kalenderjaar 2024, moet u deze eindheffing uiterlijk in het tweede tijdvak van 2025 aangeven in de aangifte loonheffingen. Houdt uw organisatie juist vrije ruimte over? Resterende vrije ruimte kunt u niet overhevelen naar 2025. Wel zou u bepaalde vergoedingen of verstrekkingen naar voren kunnen halen of juist later kunnen geven.

De huidige manier van controleren door de Belastingdienst, met een geldeendheidsteekproef, kan hele vervelende gevolgen hebben. Een foutief geboekt bonnetje van enkele tientjes kan leiden tot een naheffing en eventuele boetes van tienduizenden euro's. Indien nodig, adviseren wij om uw administratieve inrichting aan te passen. Mogelijk biedt onze data-analysetool 'Blik op de WKR' de benodigde inzichten voor het WKR-proof maken van uw organisatie. Bij veel organisaties zien wij de Werkkostenregeling ook terugkomen als (key-)risico in het Tax Control Framework. Een wijziging in de vrije ruimte kan invloed hebben op het Tax Control Framework in de vorm van risico's dan wel kansen.

Heeft u vragen over het Tax Control Framework of over onze data-analysetool 'Blik op de WKR'? Neem gerust contact op met uw contactpersoon binnen BDO of met één van onze loonheffingspecialisten. Zij denken graag met u mee. Ook de workshops in het kader van de Werkkostenregeling vinden nog steeds plaats. Kijk op [onze website](#) voor meer informatie. Heeft u behoefte aan maatwerk, ook dan helpen wij u graag.

Toepassen concernregeling

De berekening van de vrije ruimte vindt plaats per inhoudingsplichtige, tenzij inhoudingsplichtigen de zogenoemde concernregeling voor de Werkkostenregeling toepassen. Indien de concernregeling wordt toegepast, wordt de vrije ruimte berekend door de loonsommen van de inhoudingsplichtigen die deel uitmaken van het concern bij elkaar op te tellen. Op basis van de totale fiscale loonsom wordt dan de vrije ruimte berekend. Let wel, bij toepassing van de concernregeling wordt het opstappercentage van 1,92% (2024) voor de berekening van de vrije ruimte slechts één keer meegenomen. Nu het einde van het jaar 2024 nadert, is dit wellicht een goed moment om de afweging te maken of toepassing van de concernregeling al dan niet interessant kan zijn voor uw organisatie.

Eindejaarsbeoordelingen

Aan het einde van het jaar vinden vaak nog traditioneel de beoordelingsgesprekken plaats. Het is van belang om de beoordelingen schriftelijk vast te leggen en daarnaast om van dit moment gebruik te maken om aan de slag te gaan met werknemers die niet op het gewenste niveau functioneren. Als namelijk onvoldoende proactief wordt gehandeld, dan kan dit op de langere termijn negatieve gevolgen hebben, bijvoorbeeld voor een eventuele ontslagprocedure. Mocht het nodig zijn, dan is de start van een nieuw jaar een goed moment om aan de slag te gaan met een verbetertraject.

Voorkom verlofstuwmeren werknemers

Wettelijke vakantiedagen (viermaal de arbeidsomvang per week) vervallen volgens de wet zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt dat deze pas na een termijn van vijf jaar verjaren. Deze termijn begint wederom te lopen na afloop van het kalenderjaar waarin de vakantiedagen zijn opgebouwd. Het is mogelijk dat in een van toepassing zijnde cao en/of schriftelijke overeenkomst een langere termijn staat.

Na verloop van deze termijn(en) mag u er als werkgever echter niet automatisch van uitgaan dat de vakantiedagen zijn vervallen of verjaard. Hiervoor is vereist dat u als werkgever de werknemer heeft gewezen op het opnemen van vakantiedagen, daadwerkelijk in staat heeft gesteld om vakantie op te nemen en bovendien heeft geïnformeerd over de gevolgen van het niet-opnemen

van de vakantiedagen. Eind 2024 is een goed moment om werknemers (in ieder geval) te wijzen op het aantal niet opgenomen wettelijke vakantiedagen van 2024, aangezien deze met ingang van 1 juli 2025 voor verval in aanmerking komen. Voor zover dat nog niet is gebeurd, is het van belang om een proces in te regelen waarmee werknemers jaarlijks worden geïnformeerd over openstaande vakantiedagen.

Herziening lage WW-premie

Sinds 1 januari 2020 is er sprake van een premiedifferentiatie bij het bepalen van de verschuldigde WW-premie. De hoofdregel is dat de werkgever de lage WW-premie betaalt voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een vast contract, dat wil zeggen een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is.

In een aantal situaties moet de lage WW-premie op een later moment herzien worden naar de hoge WW-premie. Dit is onder voorwaarden onder andere het geval als in de loonaangifte over het betreffende kalenderjaar het aantal verloonde uren met meer dan 30% het aantal contractueel overeengekomen uren overstijgt, tenzij de contractueel overeengekomen arbeidsomvang gemiddeld 35 uur of meer per week bedraagt. In de praktijk zien wij dat vanwege personeelskrapte er ook in 2024 met regelmaat is overgewerkt. Als er binnen uw organisatie ook sprake is geweest van overwerk, adviseren wij om tijdig in kaart te brengen of dit overwerk voor uw werknemers leidt tot een herziening van de lage WW-premie.

Impact tijdelijke urenuitbreiding op WW-premie

Is er binnen uw organisatie wel eens sprake van een tijdelijke urenuitbreiding voor een werknemer? In het geval van een tijdelijke urenuitbreiding is in beginsel geen sprake van een tweede arbeidsovereenkomst. Voor de tijdelijke urenuitbreiding geldt zodoende dezelfde WW-premie als voor de oorspronkelijke uren. Daarbij is wel van belang dat de tijdelijke urenuitbreiding op correcte wijze schriftelijk is vastgelegd.

Volgens de staatssecretaris is in de volgende situaties wél sprake van een tweede arbeidsovereenkomst:

- ▶ De werkzaamheden of arbeidsvoorwaarden voor de urenuitbreiding verschillen wezenlijk van die van de bestaande arbeidsovereenkomst; of
- ▶ De werkgever is met de werknemer voor de urenuitbreiding expliciet een aparte arbeidsovereenkomst overeengekomen.

In voornoemde situaties is de werkgever voor de afzonderlijke arbeidsovereenkomst dus wel de hoge WW-premie verschuldigd. Wij adviseren om te controleren of tijdelijke urenuitbreidingen binnen uw organisatie tegen de juiste WW-premie verwerkt zijn in de salarisadministratie.

Het lage-inkomensvoordeel (LIV): laat geen geld liggen

Sinds 1 januari 2017 kunt u in aanmerking komen voor de LIV (lage-inkomensvoordeel). Een subsidie die kan oplopen tot € 960 per werknemer, per jaar. Als uw werknemers iets minder of iets meer verdienen dan de geldende normbedragen mist u de subsidie. Door uw beloningsbeleid iets te veranderen, kunt u mogelijk ook voor 2024 alsnog in aanmerking komen voor de LIV. Bijvoorbeeld door een deel van het (december)salaris of deel van een dertiende maand aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel voor de Werkkostenregeling. Zelfs een kleine loonsverhoging voor de werknemer kan u als werkgever soms voordeel opleveren. Hetzelfde geldt voor het af laten kopen van vakantiedagen dit jaar, of juist volgend jaar. Hulp nodig? Wij kijken graag met u mee.

Let op: Het lage-inkomensvoordeel (LIV) wordt met ingang van 1 januari 2025 afgeschaft. Opbouw van het LIV vindt derhalve voor het laatst plaats in 2024. De laatste uitbetaling van het LIV zal plaatsvinden in 2025 voor de in 2024 verloonde uren.

Controleer uw salarisverwerking

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) wordt automatisch berekend en uitbetaald door de Belastingdienst. Voor de berekening van de tegemoetkoming baseert de Belastingdienst zich op de gegevens in de loonaangifte. In het voorjaar 2025 ontvangt u de berekening over 2024, waar u eventueel tegen in bezwaar kunt komen. In het najaar van 2025 ontvangt u dan uw geld. Het is van belang om te controleren of de berekeningen van de Belastingdienst wel kloppen. Als een berekening niet klopt kan dat ook aan uw salarisverwerking liggen. Bijvoorbeeld doordat (betaalde) reizen of uitbetaalde vakantie-uren niet zichtbaar zijn voor de Belastingdienst. Controleer uw salarisverwerking dus goed (bijvoorbeeld het aantal verloonde uren) of laat, desgewenst, ons dat voor u doen.

Loonkostenvoordelen (1): gebruik de mogelijkheden van de loonkostenvoordelen

Met ingang van 1 januari 2018 zijn de premiekortingen vervangen door de loonkostenvoordelen, een subsidie die kan oplopen tot € 6.000 per werknemer, per kalenderjaar.

Er zijn vier loonkostenvoordelen en per loonkostenvoordeel gelden specifieke voorwaarden. Een werkgever kan in aanmerking komen voor een loonkostenvoordeel, indien hij een werknemer in dienst neemt die voldoet aan de voorwaarden van een loonkostenvoordeel. Over het algemeen gaat het om werknemers die vanwege specifieke omstandigheden meer moeite ervaren bij het vinden van een nieuwe baan. Hierbij kunt u bijvoorbeeld denken aan werknemers die uit de bijstand komen, werkloos waren of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn. Eén van de voorwaarden om voor een loonkostenvoordeel in

aanmerking te komen, is dat de werkgever moet beschikken over een geldige doelgroepverklaring. Deze dient de betreffende werknemer (of de werkgever namens hem) tijdig aan te vragen. Door middel van deze verklaring wordt door de gemeente of het UWV schriftelijk bevestigd dat de betreffende werknemer binnen de doelgroep van het loonkostenvoordeel valt. Vervolgens dient de werkgever deze doelgroepverklaring op te nemen in zijn dossier en kan hij het loonkostenvoordeel aanvragen middels een vinkje in de salarisadministratie. Twijfelt u of u werknemers in dienst heeft waarvoor u mogelijk in aanmerking komt voor een loonkostenvoordeel? Wij helpen u graag om dit te beoordelen en de subsidie voor u aan te vragen.

Loonkostenvoordelen (2): Overgang van onderneming

De Hoge Raad heeft op 24 mei 2024 uitspraak gedaan over het recht op een loonkostenvoordeel (LKV) bij overgang van een onderneming. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat het recht (op de resterende looptijd) van het LKV van de overdragende werkgever mee overgaat naar de overnemende werkgever. Mocht u in 2024 als werkgever betrokken zijn geweest bij een overgang van onderneming waarbij u op dat moment werknemers hebt overgenomen waarvoor de overdragende werkgever recht had op een loonkostenvoordeel, neem dan een kopie van de doelgroepverklaring van de betreffende overgenomen werknemers op in uw administratie. Vergeet daarnaast niet om in uw aangiften loonheffingen over 2024 het LKV aan te vragen. Hiervoor heeft u de tijd tot en met 1 mei 2025.

Schijnzelfstandigheid en bijbehorende risico's

Opheffing handhavingsmoratorium

Met ingang van 1 januari 2025 wordt ten aanzien van het werken met en als zelfstandige(n) het zogenoemde 'handhavingsmoratorium' opgeheven dat was ingesteld na de introductie van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA). In dit kader zal de Belastingdienst vanaf 1 januari 2025 weer de reguliere handhavingsregels gaan toepassen. Mocht de Belastingdienst constateren dat partijen onterecht op basis van een overeenkomst van opdracht samenwerken en er eigenlijk sprake is van een arbeidsovereenkomst, dan bestaat voor de loonheffingen het risico op een naheffingsaanslag, correctieverplichting en boete. Wel wordt rekening gehouden met het handhavingsmoratorium dat gold in de periode vóór 1 januari 2025.

Ten aanzien van de boete geldt dat de Belastingdienst geen vergrijpboete zal opleggen als organisaties kunnen laten zien dat zij actief bezig zijn met de beoordeling van de arbeidsrelaties en het verkleinen van de kans op schijnzelfstandigheid binnen hun organisatie. In dat geval worden over het eerste kalenderjaar na beëindiging van het handhavingsmoratorium geen vergrijp-

boetes bij de correcties inzake de kwalificatie van de arbeidsrelatie opgelegd. Dit geldt zowel voor de werkgevende als voor de werkende. Een verzuimboete kan nog wel worden opgelegd.

Daarnaast wordt ook op het gebied van het arbeidsrecht naar verwachting de nodige aanscherping aangebracht door zowel de Hoge Raad als het kabinet (hierop zal nader worden ingegaan in de paragraaf 'Beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden' op pagina 10). Het is dus belangrijker dan ooit om goed op de hoogte te zijn van de arbeidsrelaties binnen uw organisatie. Zo zorgt u ervoor dat u aan alle relevante wet- en regelgeving voldoet, krijgt u inzicht in risico's op het gebied van loonheffingen, arbeidsrecht en pensioen en kunt u, waar nodig, tijdig bijsturen.

Wilt u meer informatie over het vervallen van het handhavingsmorfatorium, het beoordelen van arbeidsrelaties en het inrichten van het zzp-proces binnen uw organisatie? Kijk op [onze website](#) om u aan te melden voor één van de interactieve workshops die BDO Tax & Legal door het hele land organiseert.

Blik op de Arbeidsrelatie

Als er binnen uw organisatie wordt gewerkt met zzp'ers, dan adviseren wij om in beeld te brengen hoeveel zelfstandigen er werkzaam zijn binnen uw organisatie en aandacht te hebben voor de voorwaarden waaronder wordt gewerkt. Onze praktische tool 'Blik op de Arbeidsrelatie' kan u hierbij helpen door inzicht te geven in de risico's rondom zzp'ers en uw organisatie in control te brengen en te houden. Aan de hand van een vragenlijst ontvangt u een op maat gemaakte rapportage waarmee u per situatie een indicatie krijgt van de potentiële risico's en eventuele verbetermogelijkheden. Ook kunt u een samenvatting van de verkregen rapportages zien op uw Blik op de Arbeidsrelatie-dashboord.

Wilt u meer weten over onze tool 'Blik op de Arbeidsrelatie'? Plan een demo in via [onze website](#) of neem gerust contact op met uw contactpersoon binnen BDO. We denken graag met u mee.



Renseigneringsverplichting – Uiterlijk 31 januari 2025 gegevens over 2024 aanleveren

Verricht uw organisatie betalingen aan derden (anderen dan werknemers) in verband met door deze derden verrichte werkzaamheden? De Belastingdienst verzamelt informatie over betalingen die voor de ontvanger naar verwachting in de aangifte inkomstenbelasting tot het belastbare resultaat uit overige werkzaamheden zullen behoren. Organisaties die als 'administratieplichtige' worden aangemerkt en daarmee onder de reikwijdte van de nieuwe renseigneringsverplichting vallen, moeten de gegevens en inlichtingen over de verrichte betalingen voortaan digitaal aanleveren. Indien er binnen uw organisatie ook betalingen aan derden worden verricht, is het goed om te inventariseren of u de Belastingdienst hierover moet informeren. De gegevens over 2024 dienen uiterlijk op 31 januari 2025 bij de Belastingdienst te zijn aangeleverd.

Opstart wetswijzigingen 2025

Werkkostenregeling

Verruiming 'vrije ruimte' werkkostenregeling per 2025

De zogenoemde 'vrije ruimte' wordt berekend op basis van de fiscale loonsom van de werkgever. Hiervoor wordt de fiscale loonsom opgedeeld in twee schijven. Per schijf geldt een ander percentage op basis waarvan de vrije ruimte wordt berekend. De eerste schijf ziet op het eerste deel van de fiscale loonsom van de werkgever tot en met € 400.000. De tweede schijf is de fiscale loonsom van de werkgever vanaf € 400.000.

De Tweede Kamer heeft een amendement aangenomen ten aanzien van de verhoging van de eerste schijf van de vrije ruimte. Met dit amendement wordt voorgesteld om per 1 januari 2025 het percentage van de eerste schijf van de vrije ruimte te verhogen van 1,92% naar 2%. Daarnaast wordt voorgesteld om per 1 januari 2027 het percentage van de eerste schijf van de vrije ruimte te verhogen van 2% naar 2,16%. Het percentage van de vrije ruimte over de tweede schijf van de fiscale loonsom blijft 1,18%.

Verduidelijking gerichte vrijstelling OV-abonnementen

Met het Belastingplan 2024 is de gerichte vrijstelling voor ov-abonnementen verruimd. Naar aanleiding van deze wijziging is in de praktijk onduidelijkheid ontstaan over wat als een ov-kaart en een ov-abonnement moet worden beschouwd en welke reikwijdte de gerichte vrijstelling kent. Met de voorgestelde wijziging wil het kabinet de gerichte vrijstelling voor reiskosten van openbaar vervoer verduidelijken door die begrippen te laten vervallen en te volstaan met (algemene) omschrijvingen.

Gelet op vorenstaande is het voorstel om de terminologie aan te passen naar 'een recht op vrij reizen per openbaar vervoer of een recht op vermindering van de prijs van openbaarvervoerbewijzen'. Ook komt het onderscheid tussen reizen per Nederlands openbaar vervoer en reizen met ander openbaar vervoer te vervallen.

Naar aanleiding van de voorgestelde wijzigingen, zal de gerichte vrijstelling in het vervolg van toepassing kunnen zijn op:

- ▶ een abonnement dat de werkgever voor de werknemer heeft afgesloten of;
- ▶ een abonnement dat een werknemer zelf heeft afgesloten en kan declareren bij zijn werkgever;
- ▶ waarbij dit abonnement recht geeft op vrij reizen, op een vast traject vrij reizen of op bepaalde momenten vrij reizen of een korting geeft bij reizen;
- ▶ de mogelijkheid, bijvoorbeeld met een mobiliteitskaart of mobiliteitsapp, die een werkgever een werknemer biedt om gebruik te maken van openbaar vervoer zonder een specifiek abonnement, maar waarbij de rekening van afzonderlijke reizen rechtstreeks door een extern (vervoers)bedrijf bij de werkgever in rekening wordt gebracht;
- ▶ de mogelijkheid, bijvoorbeeld met een mobiliteitskaart of mobiliteitsapp, die een werkgever een werknemer biedt om gebruik te maken van openbaar vervoer zonder een specifiek abonnement, maar waarbij de kosten voorafgaand door de werkgever worden betaald, bijvoorbeeld door een bedrag aan saldo op een dergelijk reisproduct te (laten) laden.

De gerichte vrijstelling zal niet gelden voor gedeclareerde privé-reizen die met een privéreisproduct, niet zijnde een recht op vrij reizen of een recht op korting, worden gemaakt.

Van belang om voor de gerichte vrijstelling in aanmerking te komen, is dat de werkgever in ieder geval aannemelijk kan maken dat sprake is van (ten minste enig) zakelijk gebruik van het recht op vrij reizen of het recht op korting. Het is de bedoeling dat hij hiervoor geen registratie van privé- en zakelijk gebruik meer hoeft bij te houden.

Registratieverplichting CO₂-uitstoot

Voor een werkgever die op 1 juli 2024 minimaal 100 werknemers in dienst heeft, geldt vanaf die datum een rapportageverplichting over het zakelijke verkeer en woon-werkverkeer van de werknemers. Werkgevers waarvoor deze rapportageverplichting geldt moeten bijhouden hoeveel het totaal aantal afgelegde kilometers voor woon-werkverkeer en andere zakelijke reizen van alle werknemers samen per kalenderjaar bedraagt. Voor elke beweging dient daarnaast te worden bijgehouden met welk vervoersmiddel deze is gemaakt en welke brandstof hiervoor is gebruikt. De gegevens van het voorafgaande

kalenderjaar dienen uiterlijk op 30 juni van het huidige jaar te worden gerapporteerd bij de overheid (middels het online formulier via Mijn RVO). De gegevens over 2024 dienen derhalve uiterlijk 30 juni 2025 te worden gerapporteerd bij de overheid. Indien er niet (juist) wordt voldaan aan deze rapportageverplichting kunnen er sancties volgen. Het is dus van belang om deze registratie zorgvuldig bij te houden in een administratiesysteem. In 2025 kunt u kiezen om te rapporteren over alleen de tweede helft van 2024 of over heel 2024.

Heeft u vragen over de CO₂-registratieverplichting of kunt u een aantal praktische handvaten gebruiken om binnen uw organisatie het verzamelen van de benodigde gegevens in goede banen te leiden? Neem dan gerust contact op met een collega van de adviesgroep loon- en premieheffing, wij helpen u graag verder.

Correctie eindheffing bestelauto vanaf 1 januari 2025

Wordt een bestelauto voor privédoeleinden aan de werknemer ter beschikking gesteld, dan geldt in beginsel de zogenoemde bijtellingsregeling. Het voordeel van het privégebruik wordt aangemerkt als loon van de werknemer. Voor bestelauto's die doorlopend afwisselend worden gebruikt door twee of meer werknemers waarbij moeilijk is vast te stellen aan welke werknemer de bestelauto voor privédoeleinden ter beschikking is gesteld, gelden echter ander fiscale regels. Het privévoordeel voor dergelijke bestelauto's wordt tegen een vast bedrag van € 300 per jaar in de eindheffing betrokken. De werkgever draagt vervolgens de verschuldigde eindheffing af. Dit vaste bedrag is sinds 2006 niet geïndexeerd.

In het Belastingplan 2025 is in verband met inflatie een correctie van dit vaste bedrag opgenomen. Met ingang van januari 2025 wordt de eindheffing verhoogd naar € 438 per kalenderjaar. Bovendien zal vervolgens vanaf 2026 dit bedrag jaarlijks geïndexeerd worden.

Aanpassing cap emissievrije auto

In 2025 stijgt het bijtellingspercentage voor emissievrije auto's van 16% naar 17%. Dit lagere bijtellingspercentage is van toepassing tot de zogenoemde 'cap'. De cap bedraagt in 2025 voor het derde jaar op rij € 30.000. Voor het deel van de catalogusprijs dat boven dit bedrag uitkomt, is het standaard bijtellingspercentage van 22% van toepassing. Het maximumbedrag van de cataloguswaarde waarvoor de verlaagde bijtelling geldt (de cap), geldt overigens niet voor auto's aangedreven door waterstof. Ongeacht de hoogte van de cataloguswaarde geldt voor de nulmissie auto op waterstof de verlaagde bijtelling.

De hoogte van de cap in het jaar van aanschaf (indien van toepassing) en het bijbehorende kortingspercentage blijven gedurende maximaal 60 maanden na de datum van eerste toelating (DET) van toepassing op de desbetreffende auto.

Vanaf 2026 zullen de reguliere bijtellingsregels voor het privégebruik van de auto van de zaak ook voor emissievrije auto's van toepassing worden (geen korting meer op de bijtelling tot het bedrag van de cap).

Gedeeltelijk terugdraaien versoering 30%-regeling en verhoging salarismnorm

In de tweede nota van wijziging is voorgesteld om de versoering van de 30%-regeling uit het Belastingplan 2024 ('30-20-10-regeling') terug te draaien. In plaats daarvan wordt voorgesteld om per 1 januari 2027 de maximale onbelaste vergoeding op een constant forfait van 27% te stellen voor een periode van maximaal 60 maanden. Dit forfait gaat zowel voor ingekomen als uitgezonden werknemers gelden.

Het kabinet stelt tevens voor om de salarismnorm voor de 30%-regeling per 1 januari 2027 te verhogen van € 46.107 naar € 50.436 (2024). De salarismnorm voor ingekomen werknemers jonger dan 30 jaar met een mastergraad wordt per 1 januari 2027 verhoogd van € 35.048 naar € 38.338 (2024).

Overgangsrecht

Voor ingekomen werknemers die vóór 2024 de 30%-regeling al toepasten, geldt overgangsrecht. Voor hen blijft gedurende de resterende looptijd het percentage van 30% van toepassing. Voor ingekomen werknemers voor wie de 30%-regeling vanaf 1 januari 2024 voor het eerst van toepassing is, geldt tot en met 2026 nog het percentage van 30%. Echter zal voor deze laatste groep vanaf 1 januari 2027 dit percentage verlaagd worden naar 27%.

Ten aanzien van het salariscriterium werkt het overgangsrecht als volgt uit. Voor ingekomen werknemers die vóór en in 2024 voor het eerst de 30%-regeling hebben toegepast, blijven de (geïndexeerde) oude salarismnormen van toepassing voor de resterende looptijd. Ingekomen werknemers die vanaf 1 januari 2025 van de 30%-regeling gebruik maken, zullen vanaf 1 januari 2027 met de verhoogde (en geïndexeerde) salariscriteria rekening moeten houden.

Tijdelijke RVU-drempelvrijstelling

Er is sprake van een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) als de dienstbetrekking van een oudere werknemer wordt beëindigd en de regeling ervoor zorgt dat de werknemer financieel in staat wordt gesteld om de periode vanaf de einddatum van de dienst-

betrekking tot de datum van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd te overbruggen, tenzij de dienstbetrekking om een andere reden wordt beëindigd (zoals bijvoorbeeld in verband met disfunctioneren). Als er sprake is van een RVU, kunnen werkgevers en oudere werknemers mogelijk afspraken maken over het eerder stoppen met werken, zonder dat hiervoor een extra eindheffing is verschuldigd. Dit kan met toepassing van de RVU-drempelvrijstelling.

De RVU-vrijstelling was oorspronkelijk ingestoken als een tijdelijke regeling die tot en met 31 december 2025 zou lopen. In het onderhandelaarsakkoord tussen werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en het kabinet is echter overeenstemming bereikt over het vraagstuk 'gezond naar het pensioen'. Onderdeel van de afspraken die hieruit voortvloeien is dat de RVU-drempelvrijstelling ook na 31 december 2025 in stand zal blijven. De uitkering, die nu is gebaseerd op een netto AOW-uitkering, wordt verhoogd met maximaal € 3.600 bruto per jaar. Wel zullen bij cao afspraken worden gemaakt om te bepalen welke belastende functies voor de verlengde regeling in aanmerking komen.

Om gebruik te maken van de vrijstelling moet de regeling voldoen aan de onderstaande voorwaarden:

- ▶ de werknemer bereikt uiterlijk op 31 december 2025 de leeftijd die (maximaal) 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt en de RVU-uitkering wordt toegekend in deze periode. Voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028 geldt een uitloopperiode, mits de beëindigingsovereenkomst met alle afspraken uiterlijk 31 december 2025 is ondertekend.
- ▶ er is geen overschrijding van het drempelbedrag. In 2024 was dit maximaal € 2.182,- bruto per maand (voor de maximale periode van 36 maanden kwam dit neer op een bedrag van € 78.552,- bruto). Het drempelbedrag voor 2025 is ten tijde van het schrijven van deze eindejaarsbrief nog niet bekendgemaakt.

Wijzigingen voor de invulling Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl)

De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) regelt een aantal financiële tegemoetkomingen voor werkgevers die mensen in dienst nemen die een steuntje in de rug kunnen gebruiken om weer aan het werk te kunnen gaan. Met ingang van 1 januari 2025 wordt door middel van een wetswijziging een aantal wijzigingen doorgevoerd. Daarnaast heeft de Hoge Raad in 2024 een uitspraak gedaan met betrekking tot het recht op loonkostenvoordeel in combinatie met een overgang van onderneming. Deze uitspraak is van belang voor 2025 en komende jaren.



Afschaffing van het Jeugd-LIV en het lage-inkomensvoordeel (LIV)

Het zogenoemde Jeugd-LIV is reeds per 1 januari 2024 afgeschaft. Opbouw van jeugd-LIV was zodoende voor het laatst mogelijk over verloonde uren in 2023 en de laatste uitbetaling van deze tegemoetkoming heeft in 2024 plaatsgevonden.

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) wordt met ingang van 1 januari 2025 afgeschaft. Opbouw van het LIV vindt derhalve voor het laatst plaats over de verloonde uren in 2024. Dit leidt tot een laatste uitbetaling van LIV in 2025.

Loonkostenvoordeel oudere werknemer (LKV oudere werknemer)

Het LKV oudere werknemer zal stapsgewijs worden afgeschaft. De tegemoetkoming van het LKV oudere werknemer zal eerst vanaf 1 januari 2025 worden verlaagd van € 3,05 per verloond uur met een maximum van € 6.000 per jaar (2024) naar € 1,35 per verloond uur met een maximum van € 2.600 per jaar (2025). Vervolgens zal per 1 januari 2026 het LKV oudere werknemer volledig worden afgeschaft. Voor het LKV oudere werknemer dat is verleend voor dienstbetrekkingen die begonnen zijn vóór 1 januari 2024 gaat een overgangsregeling van toepassing zijn met als gevolg dat het LKV oudere werknemer voor deze groep niet zal worden verlaagd en afgeschaft.

Nieuwe voorwaarden voor LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Het doel van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer is om werkgevers te stimuleren mensen met een arbeidsbeperking, specifiek WIA-gerechtigden, in dienst te houden. Echter zijn er de afgelopen jaren verschillende signalen van werkgevers en de uitvoering binnengekomen, waaruit blijkt dat het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer niet in alle situaties op de beoogde manier werkt. Om de naar voren gekomen knelpunten op te lossen, is er een wijziging in de voorwaarden van het loonkostenvoordeel voorgesteld. De nieuwe voorwaarden voor het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer maken het mogelijk dat het loonkostenvoordeel ook wordt aangevraagd voor werknemers die na toekenning van een WIA-uitkering herplaatst worden, waarbij tijdens de wachttijd al begonnen is met re-integratie. In eerste instantie

was de beoogde datum van inwerkingtreding 1 januari 2026. Deze datum is echter een jaar naar voren geschoven, omdat implementatie van deze voor werkgevers begunstigende wijziging een jaar eerder mogelijk bleek dan eerder voorzien. Zodoende is de verwachte datum van inwerkingtreding vervroegd naar 1 januari 2025.

Loonkostenvoordelen en overgang van onderneming

Op 24 mei 2024 heeft de Hoge Raad uitspraak gedaan over het recht op een loonkostenvoordeel (LKV) bij een overgang van een onderneming. De Hoge Raad heeft beslist dat het recht op LKV van de overdragende werkgever mee overgaat naar de overnemende werkgever. In de paragraaf 'Loonkostenvoordelen (2): Overgang van onderneming' op pagina 3 hebben wij reeds de mogelijke actiepunten voor de afsluiting van 2024 aangestipt. Deze uitspraak van de Hoge Raad heeft uiteraard ook gevolgen voor toekomstige jaren.

Afschaffen partiële buitenlandse belastingplicht

Conform de huidige regeling kunnen ingekomen werknemers met een 30%-regeling in hun aangifte inkomstenbelasting kiezen voor de behandeling als buitenlands belastingplichtige (opteren voor partiële buitenlandse belastingplicht) voor box 2 en box 3. Dit betekent dat zij inkomen uit box 2 en box 3 in hun aangifte inkomstenbelasting op kunnen geven alsof zij niet in Nederland wonen. Dit betekent dat zij voor deze inkomensbronnen alleen belastingplichtig zijn voor zover sprake is van 'binnenlands inkomen'. De belastinggrondslag van de partieel buitenlandse belastingplichtige is in zoverre dus beperkt tot (rechten op) in Nederland gelegen onroerende zaken en aanmerkelijke belangen, in Nederland gevestigde vennootschappen.

Deze faciliteit zal per 1 januari 2025 worden afgeschaft. Voor ingekomen werknemers bij wie de 30%-regeling over het laatste loontijdvak van 2023 is toegepast is een overgangsregeling van toepassing op basis waarvan zij tot uiterlijk 31 december 2026 gebruik kunnen maken van de regeling voor partiële buitenlandse belastingplicht.

Sociale zekerheidspremies 2025

In de begroting van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden de voorgestelde premiepercentages voor 2025 genoemd. Ter indicatie hebben wij in het onderstaande overzicht deze nieuwe premiepercentages opgenomen (let op: nog niet alle premiepercentages voor 2025 zijn definitief vastgesteld).

Premie	Fonds	2024	2025
AOW	Ouderdomsfonds	17,90 %	17,90 %
Anw	Nabestaandenfonds	0,10 %	0,10 %
Awf-laag	Algemeen Werkloosheidsfonds	2,64 %	2,74 %
Awf-hoog	Algemeen Werkloosheidsfonds	7,64 %	7,74 %
Zvw-normaal	Inkomensafhankelijke bijdrage Zvw - normaal	6,57 %	6,51 %
Zvw-laag	Inkomensafhankelijke bijdrage Zvw - verlaagd	5,32 %	5,26 %
Ufo	Uitvoeringsfonds voor de overheid	0,68 %	0,68 %
Aof-laag	Arbeidsongeschiktheidsfonds (kleine werkgevers)	6,18 %	6,35 %
Aof-hoog	Arbeidsongeschiktheidsfonds (middel(grote) werkgevers)	7,54 %	7,58 %
Opslag Aof	Uniforme opslag kinderopvang	0,50 %	0,50 %
Whk	Werkhervattingskas (rekenpremie)	1,22 %	1,33 %

Controleer de premiebeschikking Werkhervattingskas

Bij de premieheffing werknemersverzekeringen kan het nodige misgaan. Denk hierbij aan een onjuiste sectorindeling in verband met gewijzigde bedrijfsactiviteiten. U bent als werkgever gehouden om een vermoeden op een onjuiste sectorindeling tijdig te melden bij de Belastingdienst. Ook kan sprake zijn van een te hoge premie doordat het UWV fouten heeft gemaakt in de berekening. Dit is bijvoorbeeld het geval als ten onrechte uitkeringslasten aan de werkgever worden toegerekend. Laat de beschikking die u eind van het jaar krijgt daarom ook maar bij de geringste twijfel controleren door onze specialisten. Het kan u niet alleen volgend jaar, maar ook de daaropvolgende jaren veel geld schelen.

Hierna in de paragraaf 'Structurele verhoging budget WBSO' geven wij een toelichting bij een amendement dat is aangenomen door de Tweede Kamer. De financiering van de in dit amendement voorgestelde structurele verhoging van het budget WBSO, wordt gevonden in de verhoging van de Aof-premie met 0,04%. De indieners van het amendement roepen de Minister op om voor 2025 deze verhoging van de Aof-premie mee te nemen. Deze verhoging is nog niet verwerkt in bovenstaand overzicht.

Afspraken pensioenakkoord – Wet bedrag ineens

Eén maatregel uit het pensioenakkoord is op dit moment nog niet ingevoerd. Het gaat om de maatregel om een bedrag ineens (maximaal 10%) op te nemen op de pensioeningangsdatum of in februari volgend op het jaar waarin de deelnemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Omdat de voorgestelde invulling van deze maatregel uitvoeringstechnisch complex bleek, heeft dit onderdeel vertraging opgelopen. Recent is de Tweede Kamer alsnog akkoord gegaan met deze laatste maatregel uit het pensioenakkoord. Als de Eerste Kamer in de eerste helft van 2025 ook akkoord gaat, is de kans groot dat het per 1 januari 2026 mogelijk zal zijn om maximaal 10% van het pensioenbedrag ineens op te nemen.

Wetsvoorstellen en -wijzigingen 2026 en verder

Verwachte wijzigingen voor de invulling Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl) vanaf 2026

Loonkostenvoordeel oudere werknemer wordt afgeschaft en Loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak wordt structureel

Per 1 januari 2026 wordt het loonkostenvoordeel oudere werknemer volledig afgeschaft. Daarnaast zullen er twee wijzigingen doorgevoerd worden in het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak. Deze wijzigingen hebben als doel om bij te dragen aan de duurzaamheid van de banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

De eerste wijziging ziet op de duur van de tegemoetkoming. Het LKV banenafpraak zal structureel beschikbaar worden, in plaats van maximaal drie jaar na in dienst treden. Daarnaast zal het LKV banenafpraak niet langer alleen van toepassing zijn op werknemers die onlangs in dienst zijn getreden, maar ook op werknemers die al in dienst waren bij de werkgever en voldoen aan de voorwaarden van het loonkostenvoordeel.

De wijziging naar het structurele LKV doelgroep banenafpraak is voorzien op 1 januari 2026. De definitieve datum van inwerkingtreding van het LKV doelgroep banenafpraak is afhankelijk van de duur van het parlementaire proces. Alleen als het wetsvoorstel vóór 1 juli 2025 door de Eerste Kamer wordt aangenomen is de beoogde datum van inwerkingtreding haalbaar. Mocht het wetsvoorstel ná 1 juli 2025 worden aangenomen door de Eerste Kamer dan zal het LKV doelgroep banenafpraak inwerkingtreding per 1 januari 2027.

Wijzigingsvoorstel in de herzieningssituaties premiedifferentiatie Awf

Sinds 1 januari 2020 is er sprake van een premiedifferentiatie bij het bepalen van de verschuldigde WW-premie. De hoofdregel is dat de werkgever de lage WW-premie betaalt voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een vast contract, dat wil zeggen een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is.

In een aantal situaties moet de lage WW-premie op een later moment worden herzien naar de hoge WW-premie. Dit is onder voorwaarden onder andere het geval als in de loonaangifte over het betreffende kalenderjaar het aantal verloonde uren met meer dan 30% het aantal contractueel overeengekomen uren overstijgt. Er is echter een uitzondering op deze regel,

namelijk wanneer de contractueel overeengekomen arbeidsuren in het kalenderjaar 'gemiddeld 35 uur of meer per week' bedraagt. In dat geval is herziening niet aan de orde. Vanaf 1 januari 2025 zal deze uitzondering van toepassing zijn als de contractueel overeengekomen arbeidsuren in het kalenderjaar 'gemiddeld meer dan 30 uur per week' bedraagt. Dat betreft een wijziging in het aantal arbeidsuren en in de formulering.

Met de nieuwe formulering wordt de uitzonderingssituatie duidelijker. Beoogd is namelijk dat alle arbeidsovereenkomsten met gemiddeld méér dan 30 uur (zoals 30,1) altijd vallen onder de uitzondering (lees: de lage Awf-premie). Het gevolg daarvan is dat er meer mogelijkheden zijn tot overwerk binnen het vaste contract met toepassing van de lage Awf-premie, zonder dat dit leidt tot de herzieningssituatie.

Concurrentiebeding

Een concurrentiebeding verbiedt een werknemer om na het einde van de dienstbetrekking werkzaamheden te verrichten bij een concurrent van zijn voormalig werkgever. Er is een wetsvoorstel ingediend voor een verdere aanscherping van het concurrentiebeding, omdat uit onderzoek blijkt dat in de praktijk veel onnodig gebruik wordt gemaakt van het concurrentiebeding.

De inhoud van het beding

Het nieuwe wetsvoorstel regelt dat werkgevers een concurrentiebeding nog maximaal twaalf maanden mogen opleggen. Daarnaast wordt het opnemen van het geografisch bereik van het beding verplicht. Dit betekent dat werkgevers moeten aangeven binnen welk gebied het concurrentiebeding geldt. Verder moeten werkgevers de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen voortaan ook schriftelijk motiveren als het beding is opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Inroepen van het beding

Volgens het wetsvoorstel moeten werkgevers een concurrentiebeding voortaan in beginsel uiterlijk een maand voor het einde van het dienstverband schriftelijk inroepen. Als zij dit niet doen, verliest het beding zijn geldigheid. Werkgevers moeten daarbij ook aangeven hoe lang het concurrentiebeding wordt gehandhaafd. Als een werknemer zelf het dienstverband opzegt, moet de werkgever het concurrentiebeding binnen twee weken na de opzeggingshandeling van de werknemer inroepen. Als een werkgever het concurrentiebeding inroept, is de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd van (kort gezegd) 50% van het maandloon voor elke maand dat het beding wordt gehandhaafd.

Bestaande concurrentiebedingen

Voor concurrentiebedingen die zijn aangegaan voor inwerkingtreding van het wetsvoorstel gelden de vereisten ten aanzien van de maximale duur van twaalf maanden, het geografisch



bereik en de motivering bij onbepaalde tijd niet. De inroepings- en vergoedingsvereisten zijn daarentegen na inwerkingtreding van het wetsvoorstel wél op bestaande concurrentiebedingen van toepassing. Dit betekent dat werkgevers richting het einde van het dienstverband steeds zullen moeten aangeven of ze het beding handhaven. Als dit het geval is zullen werkgevers een vergoeding moeten voldoen.

Stand van zaken

Het wetsvoorstel is in 2024 in internetconsultatie gegaan. De volgende stap is het aanbieden van een (al dan niet aangepast) wetsvoorstel aan de Raad van State en de Tweede Kamer, maar dat is tot op heden nog niet gebeurd. De beoogde datum van inwerkingtreding van het wetsvoorstel was oorspronkelijk gesteld op 1 januari 2025, maar dit zal op zijn vroegst 2026 worden.

Beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

Het wetsvoorstel 'Verduidelijking beoordeling arbeidsrelatie en rechtsvermoeden' is in oktober 2023 in internetconsultatie gebracht. Met dit voorstel wil het kabinet de scheidslijn tussen werken op basis van een overeenkomst van opdracht en werken op basis van een arbeidsovereenkomst verduidelijken. Het beoogde tijdstip van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is (op zijn vroegst) 1 januari 2026.

Indicaties voor gezag

De wettelijke norm om werknemers en zelfstandigen te onderscheiden is op dit moment een open norm die grotendeels via rechtspraak is ingevuld. Met het voorstel beoogt het kabinet het meest onderscheidende wettelijke vereiste 'werken in dienst van' (gezag) te verduidelijken. De rechtspraak is bij elkaar gebracht, gestructureerd en gecompriëerd aan de hand van twee hoofdelementen.

Voor de beoordeling van de arbeidsrelatie wordt op basis van de hierna genoemde indicaties beoordeeld bij welk hoofdelement het zwaartepunt ligt:

- ▶ Hoofdelement W: indicaties die wijzen op werken als werknemer (werkinhoudelijk of organisatorische sturing); of
- ▶ Hoofdelement Z: indicaties die wijzen op werken als zelfstandige binnen de arbeidsrelatie (werken voor eigen rekening en risico).

Het uitgangspunt is dat het gaat om de beoordeling van een specifieke arbeidsrelatie. De vraag of de werkende zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt (OP) krijgt in het wetsvoorstel pas een rol wanneer de indicaties van werkinhoudelijke en organisatorische sturing (W) in evenwicht zijn met de contra-indicaties van het werken voor eigen rekening en risico (Z).

Rechtsvermoeden bij laag uurtarief

Met het voorstel wordt verder een civielrechtelijk rechtsvermoeden geïntroduceerd bij een uurtarief onder € 33,- (peildatum 1 juli 2023). Als een werkende kan aantonen dat zijn/haar uurtarief lager is, kan de werkende het rechtsvermoeden inroepen dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het is dan aan de opdrachtgever c.q. werkgever om aan te tonen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dit rechtsvermoeden werkt overigens niet door naar de fiscaliteit en sociale zekerheid.

Structurele verhoging budget WBSO

De Tweede Kamer heeft een amendement aangenomen ten aanzien van een structurele verhoging van het budget WBSO (Wet Bevordering Speur- en Ontwikkelingswerk) met € 100 miljoen. De WBSO is de belangrijkste Nederlandse subsidie voor innovatieve bedrijven die aan Research & Development (R&D) doen of bedrijven die technisch wetenschappelijk onderzoek uitvoeren. Ook kleinere bedrijven komen in aanmerking voor deze subsidie.

De indieners stellen voor om dit extra budget aan te wenden voor:

- ▶ Een verhoging van de aftrek voor starters in de WBSO van 40% naar 50%; en
- ▶ Een verhoging van het tarief van de eerste schijf van 32% naar 36%; en
- ▶ Een verruiming van de eerste schijf van € 350.000 naar € 380.000.

Een specifieke ingangsdatum voor de maatregel wordt niet genoemd. Hoewel de verhoging als structurele maatregel is beoogd, stelt het amendement dat de maatregel heroverwogen kan worden als uit een lopende evaluatie van de WBSO blijkt dat de € 100 miljoen binnen de regeling effectiever kan worden ingezet. Dit kan dan in het Belastingplan 2026 worden meegenomen.

Compensatieregeling enkel voor kleine werkgevers

Het kabinet is voornemens om de compensatieregeling voor transitievergoedingen die werkgevers betalen aan werknemers als zij langer dan twee jaar ziek zijn geweest, enkel nog mogelijk te maken voor kleine werkgevers met minder dan 25 werknemers. Dit betekent dat werkgevers met 25 of meer werknemers vanaf die datum niet langer worden gecompenseerd als zij een transitievergoeding betalen aan een werknemer na twee jaar ziekte. Dit besluit heeft invloed op de kosten die (middel)grote werkgevers moeten maken bij ziekte van werknemers en zal mogelijk leiden tot een herleving van de zogenoemde slapende dienstverbanden. De wijziging gaat naar verwachting in op 1 juli 2026, maar daarvoor moet eerst het wetgevingstraject (nog) worden opgestart.

Inwerkingtreding besluit inkomstenverhouding

In de praktijk kennen we op dit moment al wel het begrip 'inkomstenverhouding', echter ontbreekt tot nu toe een wettelijke basis. In het Besluit inkomstenverhouding is geregeld wanneer sprake is van een inkomstenverhouding (hierna: IKV) en wanneer deze begint en eindigt. Dit besluit is nodig ter verbetering van de gegevens die worden gebruikt voor de vaststelling van rechten en verplichtingen in verband met uitkeringen, loonheffingen en tegemoetkomingen. Als het besluit in werking treedt moet de inhoudingsplichtige een werknemer in meer situaties in een nieuwe inkomstenverhouding of in afzonderlijke inkomstenverhoudingen in de loonaangifte opnemen. De inwerkingtreding van dit besluit is wegens uitvoeringstechnische problemen meerdere malen uitgesteld. Op dit moment is de verwachte datum van inwerkingtreding 1 januari 2027.

Thans zijn in het Handboek Loonheffingen voorschriften opgenomen voor het gebruik van de inkomstenverhoudingen. In haar kamerbrief van 14 december 2023 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid echter aangegeven dat de Staatssecretaris van Financiën werkt aan een codificatie

daarvan om de handhaving op het gebruik van inkomstenverhoudingen in het algemeen te verbeteren. Na deze kamerbrief hebben we hier geen update meer over voorbij zien komen. Het is onduidelijk wat hier de actuele status van is.

Verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten

Om de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken wil het kabinet duurzame arbeidsrelaties stimuleren, onder meer door het reguleren van flexibele arbeid. Dit betreft één wetsvoorstel in een breder pakket aan (toekomstige) voorstellen. De beoogde inwerkingtreding hiervan zal niet eerder zijn dan per 1 juli 2026.

Basiscontracten

Oproepcontracten worden vervangen door een 'basiscontract'. Het uitgangspunt wordt dat in een contract één aantal arbeidsuren groter dan nul moet zijn opgenomen, per tijdseenheid van maximaal een jaar. Als er een arbeidsomvang is afgesproken voor een periode van langer dan een maand, dan is een gespreide loonbetaling verplicht. Daarnaast moet een werkgever ten minste per kwartaal roosterzekerheid bieden.

Bij wijze van alternatief wordt het mogelijk om een basiscontract te sluiten met hierin een minimale en maximale arbeidsomvang groter dan nul, per tijdseenheid van maximaal een kwartaal. Dit basiscontract lijkt op wat nu bekend staat als het 'min-/maxcontract'. Als sprake is van een arbeidsomvang van langer dan een maand, dan is een gespreide loonbetaling verplicht. De maximale arbeidsomvang is maximaal 130% van de minimale arbeidsomvang. De werknemer moet zich beschikbaar houden tot aan de maximale arbeidsomvang en de werkgever is verplicht om schriftelijk referentiedagen- en uren vast te leggen waarop de werknemer kan worden opgeroepen om te komen werken.

Scholieren en studenten

Een uitzondering op het bovenstaande geldt voor scholieren en studenten. Een oproepcontract (zoals een nuluren- en min-/maxcontract) en een loonuitsluitingsbeding blijft voor deze werknemers wel toegestaan. Onder deze definitie vallen scholieren en studenten die jonger dan 18 jaar zijn en maximaal 16 uur per week werken. Voor werknemers die 18 jaar of ouder zijn en maximaal 16 uur per week werken, geldt dat een bewijs van inschrijving aan een onderwijsinstelling nodig is om gebruik te kunnen maken van deze uitzondering.

Afsluiten re-integratie eerste spoor na eerste ziektejaar

Een ander wetsvoorstel om de arbeidsmarkt te hervormen is het wetsvoorstel op basis waarvan kleine en middelgrote werkgevers de mogelijkheid krijgen om vanaf de start van het tweede ziektejaar de re-integratie in het eerste spoor af te sluiten en enkel nog in te zetten op de re-integratie in het tweede spoor. Tijdens het eerste spoor wordt er onderzocht of de werknemer nog aan het werk kan binnen de eigen organisatie van de

werkgever en tijdens het tweede spoor wordt gekeken naar de re-integratie bij een andere werkgever. De achterliggende gedachte is dat de werkgever hiermee in staat is om de vrijgekomen functie eerder duurzaam in te vullen. Onderdeel van dit wetsvoorstel is ook om de voorwaarden voor ontslag na twee jaar ziekte te versoepelen. Dit wetsvoorstel is eind 2023 in internetconsultatie gegaan, waardoor dit wetsvoorstel waarschijnlijk niet eerder dan in 2026 in werking zal treden.

Verplichte vertrouwenspersoon

Er ligt verder al enige tijd een wetsvoorstel bij de Eerste Kamer die moet zorgen voor een verplichting tot het aanstellen van een vertrouwenspersoon bij organisaties met ten minste tien werknemers. Dit kan een interne of externe vertrouwenspersoon zijn. Een vertrouwenspersoon is verantwoordelijk voor de (eerste) opvang van werknemers met klachten over ongewenst gedrag. Op basis van het wetsvoorstel worden de taken van de vertrouwenspersoon nader gereguleerd, zoals het signaleren van knelpunten in de uitvoering van het beleid in de organisatie, het geven van voorlichting over ongewenste omgangsvormen en het jaarlijks uitbrengen van een verslag aan de werkgever en het medezeggenschapsorgaan. Daarnaast zal een wettelijke geheimhoudingsplicht worden ingevoerd. Voor het aanstellen van een vertrouwenspersoon geldt een instemmingsrecht van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Het wetsvoorstel is aangenomen door de Tweede Kamer en momenteel in behandeling bij de Eerste Kamer. Als de Eerste Kamer het wetsvoorstel aanneemt zal de wet naar verwachting in de loop van 2026 in werking treden.

Gelijke beloning mannen en vrouwen

Op grond van een nieuwe Europese richtlijn moeten werkgevers discriminatie in beloning tussen mannen en vrouwen aanpakken om daarmee de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen. De richtlijn verplicht werkgevers, nadat de richtlijn in nationale wetgeving is geïmplementeerd, onder meer om werknemers meer inzicht te geven in salarissen en de wijze waarop deze worden vastgesteld, zodat werknemers beter kunnen beoordelen of zij op gelijke wijze worden beloond.

Beloningstransparantie

Werkgevers krijgen daarom de verplichting om vóór indiensttreding informatie over het (begin)salaris of de beloningsschaal van de functie te verstrekken. Dit salaris moet gebaseerd zijn op objectieve en genderneutrale criteria. Daarnaast komt er een verbod om een sollicitant te vragen naar een (eerdere) salaris bij een andere werkgever. Zo wordt voorkomen dat loondiscriminatie doorwerkt in toekomstige dienstverbanden. Tijdens de duur van het dienstverband zijn werkgevers straks ook verplicht om op verzoek informatie te verstrekken over de gemiddelde beloningsniveaus van gelijkwaardige werknemers,

uitgesplitst naar geslacht. Verder hebben werknemers onder de nieuwe richtlijn ook recht op informatie ten aanzien van de criteria om beloning en loopbaanontwikkeling te bepalen. Werkgevers met minder dan 50 werknemers kunnen hiervan worden vrijgesteld.

Rapportageverplichtingen

Werkgevers met ten minste 250 werknemers moeten na inwerkingtreding van de richtlijn jaarlijks aan een bevoegd orgaan rapporteren over de loonkloof tussen mannen en vrouwen binnen de onderneming. Voor werkgevers met 100 tot 250 werknemers geldt dat zij hierover driejaarlijks moeten gaan rapporteren. Als er sprake is van een loonverschil van 5% of hoger dat niet kan worden gerechtvaardigd door objectieve en genderneutrale criteria, moet een werkgever een belonings-evaluatie uitvoeren in samenwerking met een werknemers-vertegenwoordiging. Het opleggen van deze beloningsevaluatie heeft als doel om werkgevers ertoe te verplichten om hun methoden voor beloningsvorming te onderzoeken en gender-vooroordelen in de beloningsstructuren die in strijd zijn met het beginsel van gelijke beloning aan te pakken. Als werkgevers niet op juiste wijze aan deze wettelijke verplichtingen voldoen, dan kunnen hier sancties tegenover staan, zoals boetes.

Aandachtspunten

Als er een vermoeden van loondiscriminatie bestaat, bijvoorbeeld doordat de informatie- of rapportageverplichting niet op juiste wijze heeft plaatsgevonden, verschuift de bewijslast om aan te tonen dat hiervan geen sprake is naar de werkgever. Door deze verschuiving van de bewijslast en de verplichting tot loontransparantie is het voor werknemers straks beter mogelijk om zich op het standpunt te stellen dat er sprake is van ongelijke behandeling. Met name werkgevers waar het loonverschil 5% of hoger is, zullen zich straks geconfronteerd zien met deze omkering van de bewijslast. Wanneer vaststaat dat er sprake is geweest van ongelijke behandeling, dan moet een werknemer hiervoor worden gecompenseerd.

Stand van zaken

Een Europese richtlijn moet altijd eerst worden omgezet in nationale wetgeving voordat hier rechten en plichten uit voortvloeien voor burgers en ondernemingen. Deze richtlijn moet uiterlijk op 7 juni 2026 in Nederland zijn geïmplementeerd, maar momenteel ligt de implementatie van deze richtlijn niet op schema. Desalniettemin is het voor werkgevers van belang om op korte termijn inzichtelijk te krijgen of er sprake is van een beloningsverschil en zo ja hoe groot dit beloningsverschil is. Het oplossen van een eventueel beloningsverschil neemt namelijk behoorlijk wat tijd in beslag.

Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten

Het voorstel voor de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) beoogt per 1 januari 2027 een toelatingsstelsel voor uitzendbureaus en andere bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen in te voeren. Op grond van dit wetsvoorstel mogen uitleners alleen op de markt opereren als zij daarvoor toegelaten zijn.

Het nieuwe toelatingsstelsel

Het toelatingsstelsel heeft als doel de positie van ter beschikking gestelde arbeidskrachten (in het bijzonder die van arbeidsmigranten) te verbeteren en een gelijk speelveld voor in- en uitleners te waarborgen. Met dit nieuwe toelatingsstelsel mogen organisaties nog slechts arbeidskrachten uitlenen met een toelating door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De toelatingsduur is vier jaar en dient steeds opnieuw te worden aangevraagd. De toelatingseisen zijn onder meer een inschrijving in de Kamer van Koophandel (incl. Waadi-vinkje), een verklaring omtrent gedrag voor rechtspersonen en een waarborgsom van in beginsel € 100.000. Controles worden uitgevoerd door private inspectie-instellingen die door de Minister van SZW worden aangewezen.

Uitzonderingen

Organisaties die in zeer beperkte mate arbeidskrachten ter beschikking stellen, krijgen de mogelijkheid om een ontheffing van de toelatingsplicht te krijgen. Organisaties die gebruik maken van ter beschikking gestelde arbeidskrachten (inleners) mogen dat alleen doen van toegelaten of ontheven uitleners. De inlener is verplicht om dit te controleren. Daarnaast vallen organisaties die uitsluitend arbeidskrachten ter beschikking stellen zonder winstoogmerk niet onder de reikwijdte van de toelatingsplicht.

Aandachtspunten

Voor startende uitleners is het mogelijk om een aanvraagprocedure te starten voor een 'voorlopige toelating'. Dit is in beginsel voor zes maanden, maar kan ook met zes maanden worden verlengd. De uitlener heeft een administratie- en meldplicht en moet informatie van de inlener over de arbeidsvoorwaarden delen met de arbeidskracht. Er geldt een verbod om gebruik te maken van uitleners die niet zijn toegelaten door middel van een openbaar register. De toelating wordt geschorst of ingetrokken wanneer uitlener niet (langer) voldoet aan de regels en tekortkomingen niet op tijd zijn hersteld. De arbeidsinspectie wordt belast met handhaving en de capaciteit zal worden uitgebreid met 90 fte.

Reparatie heffingslek zeevarenden en anticiperen op introductie thuiswerkdrempel

Met deze maatregel wordt per 1 januari 2025 een heffingslek gerepareerd. In de belastingverdragen met Duitsland en België heeft Nederland afspraken gemaakt over rechten voor het heffen van belastingen en het voorkomen van dubbele belastingheffing. Uit de praktijk blijkt dat er situaties voorkomen waarin een belastingplichtige helemaal geen belasting betaalt. Om ervoor te zorgen dat Nederland het heffingsrecht in deze situatie kan effectueren, wordt voorgesteld om de wet zodanig aan te passen dat in het geval dat de dienstbetrekking volledig buiten Nederland wordt vervuld deze dienstbetrekking wordt geacht in Nederland te zijn vervuld voor zover het heffingsrecht over het loon ter zake van die dienstbetrekking aan Nederland is toegewezen. In de formulering wordt ook geanticipeerd op een wijziging van een belastingverdrag ter voorkoming van dubbele belasting in situaties dat Nederland aanvullende afspraken maakt over het heffingsrecht ter zake van het loon dat kan worden toegerekend aan thuiswerkdagen.

MEER INFORMATIE

Voor meer informatie zie: www.bdo.nl/hrservices. U kunt ons natuurlijk ook rechtstreeks benaderen via telefoon 070 - 338 07 22 of via alp@bdo.nl. Meer informatie over evenementen vindt u op www.bdo.nl/alp. De BDO-specialisten op het gebied van Loon- & Premieheffing en BDO Legal maken onderdeel uit van BDO HR Services, uw adviseur voor alle mogelijke personele vraagstukken in elke levensfase van uw organisatie.

Vond u dit interessant? Blijf dan op de hoogte van het laatste nieuws over publicaties, onderzoeken, fiscale regelgeving en wetswijzigingen. Meld u aan via bdo.nl/nieuwsbrief.

Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. Deze publicatie bevat geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt afgeraden om zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen, na te laten of besluiten te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete situatie, kunt u zich wenden tot BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. of een van haar adviseurs. BDO Accountancy, Tax & Legal B.V., de met haar gelieerde partijen en haar adviseurs aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt BDO gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. handelt tevens onder de namen: BDO Accountants, BDO Accountants & Belastingadviseurs, BDO Belastingadviseurs, BDO Global Outsourcing, BDO IT Audit & Security, BDO IT Security, BDO International Tax Services, BDO Outsourcing, BDO Retail Accounting, BDO Tax, BDO Tax Consultants, BDO Tax & Legal, BDO Legal, IT Risk Assurance.

BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.