
Kerstpakketten en/of andere geschenken

Het kerstpakket (waarde van) mag bij de werknemer worden verrekend via de maandelijkse loonstrook. Dit is ongebruikelijk en dit wordt dan ook door weinig werkgevers gedaan. In de werkkostenregeling mag de verstrekking van de kerstpakketten ook in de forfaitaire ruimte worden ondergebracht en is dan, in de meeste gevallen, onbelast.

Zijn er in 2024 geschenken die u aan uw zakelijke relaties heeft verstrekt, dan kunt u ervoor kiezen om de belasting over deze geschenken via de eindheffing voor uw rekening te nemen, zodat uw relaties over de geschenken geen belasting hoeven af te dragen. Bij geschenken aan relaties wordt een tarief toegepast van 45% als de waarde van het geschenk of de verstrekking niet meer is dan € 136. Als de waarde meer is dan € 136 past u over de gehele waarde een tarief toe van 75%.

Voor alle duidelijkheid, geschenken in de vorm van geld worden verloond van netto naar bruto via de loonadministratie. Heeft u uw werknemers bij gelegenheden een geschenk gegeven en heeft u dit niet doorgegeven aan de afdeling loonadministratie, dan verzoeken wij u dit op de bijlage aan te geven zodat alsnog een correcte brutering van de vergoeding kan plaatsvinden via de loonadministratie.

(Bestel)Auto van de werkgever

Via de aangifte loonheffingen aan de Belastingdienst moet de werkgever aangeven of een werknemer de beschikking over een (bestel)auto van de zaak heeft. Rijdt deze werknemer meer dan 500 kilometer per jaar voor privé-ritten, dan moet op het loon van betreffende werknemer 22% (of 35%), of veel andere percentages (afhankelijk van de CO₂-uitstoot van de auto en van de datum 1e toelating of 1e tenaamstelling van de auto) van de cataloguswaarde worden bijgeteld. Voor alle auto's met een lager bijtellingspercentage dan 22% geldt dat vijf jaar na de datum waarop het kenteken voor het eerst op naam is gesteld, het bijtellingspercentage opnieuw moet worden vastgesteld, op basis van de dan geldende regeling en bijtellingspercentages.

In 2024 geldt de bijtelling van 22% ook voor elektrische auto's met een catalogus prijs van meer dan € 30.000. Organisaties krijgen voor elektrische auto's dus te maken met twee bijtellingspercentages: 16% van de grondslag van de elektrische auto t/m € 30.000 en 22% over het bedrag hierboven. In 2025 wordt het bijtellingspercentage, voor elektrische auto's t/m € 30.000, verhoogd naar 17%. In 2025 is de bijtelling en grondslag voor benzine- en dieselauto's en hybride aangedreven modellen (boven een waarde van € 30.000) ongewijzigd.

Rijdt een werknemer in een auto van de zaak maar blijft het aantal privé-kilometers onder de 500 kilometer per kalenderjaar dan kan er bij de Belastingdienst een verklaring 'geen privégebruik auto' of "Uitsluitend zakelijk gebruik" worden opgevraagd. Als deze verklaring bij de loonadministratie zit vindt er geen bijtelling plaats voor privé gebruik auto van de zaak.

Ritten in het kader van woon-werkverkeer worden aangemerkt als zakelijke ritten.

Ook in de volgende situaties is er sprake van een ter beschikking gestelde auto.

- U heeft met uw werknemer de afspraak gemaakt dat hij de auto alleen voor zakelijke ritten gebruikt.
- De auto is niet uw eigendom, maar u heeft deze voor uw werknemer gehuurd of geleasd.
- U heeft afgesproken om de totale kosten (inclusief afschrijving) van de eigen auto te vergoeden.
- U vergoedt de kosten van een auto die uw werknemer zelf heeft gehuurd of geleasd.

Het privégebruik is in het algemeen ten minste 22% (of 35% voor een auto van 15 jaar en ouder) van de grondslag voor de bijtelling privégebruik auto. Voor zuinige auto's geldt een lagere bijtelling.

Reiskostenvergoeding

U mag uw werknemer voor woon-werkverkeer of ander zakelijk verkeer een onbelaste vergoeding betalen van maximaal € 0,23 per kilometer. Als de werknemer werkt op minder dan 5 dagen per week of als de dienstbetrekking in de loop van het jaar begint of eindigt past u de vergoeding naar evenredigheid toe. Het is niet van belang met welk (privé) vervoermiddel uw werknemer reist. U mag aan uw werknemer een vaste vergoeding geven voor woon-werkverkeer. De hoogte van deze vergoeding kunt u baseren op het aantal keren in een jaar dat uw werknemer zijn zakelijke trajecten/woon-werk verkeer vermoedelijk aflegt. U gaat uit van maximaal € 0,23 per kilometer, en u gaat uit van 214 werkdagen per kalenderjaar. Bij dit aantal is o.a. rekening gehouden met ziekte, vakantie en zorgverlof.

Lening verstrekt aan de werknemer

Het rentevoordeel van renteloze of laagrentende leningen aan uw werknemer(s) voor uitgaven die u hen ook onbelast had kunnen vergoeden of verstrekken, is vanaf 2016 belast (tenzij het een lening voor een (elektrische) fiets of een elektrische scooter betreft).

U berekent het rentevoordeel door een markconform percentage van het geleende bedrag te nemen. Als uw werknemer rente heeft betaald, trekt u het betaalde rentebedrag af van het berekende rentevoordeel. Dit rentevoordeel is belast loon van uw werknemer, tenzij u het aanwijst als eindheffingsloon en onderbrengt in de (vrije ruimte van de) werkkostenregeling.

Werkkostenregeling

Vanaf 1 januari 2015 is de werkkostenregeling (WKR) voor alle werkgevers verplicht. Binnen deze regeling kunt u ook in 2024 maximaal 1,92% van uw totale fiscale loon (tot een loonsom van € 400.000, de 'vrije ruimte', over een loonsom boven € 400.000 is het percentage 1,18) besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor uw werknemers. Over het bedrag boven de vrije ruimte betaalt u loonbelasting in de vorm van een eindheffing van 80%. U kunt de eindheffing eens per jaar aangeven en betalen. Dat doet u uiterlijk in uw aangifte over het 2e tijdvak van het volgende kalenderjaar.

Voor korting op producten uit de eigen zaak geldt een gerichte vrijstelling (net als bijvoorbeeld voor reiskosten, studie- en opleidingskosten en, onder voorwaarden, onkostenvergoedingen). Als u aan uw werknemers een korting of vergoeding geeft dan is dit onder de volgende voorwaarden vrijgesteld: de producten zijn niet "branchevreemd", de korting is per product maximaal 20% van de waarde, van dat product, in het economische verkeer en de kortingen of vergoedingen bedragen in het kalenderjaar samen niet meer dan € 500.

De vergoeding van de "fiets van de zaak", vakbondscontributie, kerstpakket, personeelsfeest e.d. kunnen niet onbelast worden vergoed of verstrekt en zullen moeten worden ondergebracht in de vrije ruimte. Is de waarde hiervan hoger dan de vrijstelling dan zal over het meerdere 80% eindheffing verschuldigd zijn. Voor de duidelijkheid; valt het bedrag aan bijv. kerstpakket en onbelaste vakbondscontributie binnen de vrije ruimte dan is deze verstrekking/vergoeding onbelast. Ook bijvoorbeeld een gratificatie of 13^e maand kan als eindheffingsloon worden aangewezen en worden ondergebracht in de vrije ruimte, hiervoor geldt wel een maximum van € 2.400. Een hoger bedrag zal de Belastingdienst niet als gebruikelijk beschouwen en waarschijnlijk gaan corrigeren bij controle.

Wet WAB

De werkgever mag een werknemer drie jaar in tijdelijke dienst houden op basis van de ketenbepaling. Door de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is de oude driejaarsregel van de ketenbepaling in ere hersteld: een werknemer heeft vanaf het moment dat twee of meer tijdelijke contracten langer dan drie jaar duren, weer recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De werkgever betaald voor een werknemer met een flexibel contract een 5% hogere WW-premie dan voor een werknemer met een vast contract.

Ook moet de werkgever oproepkrachten een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang als zijn oproepovereenkomst 12 maanden heeft geduurd. Deze arbeidsomvang is minstens gelijk aan het gemiddeld aantal uren waarvoor de werknemer in de afgelopen 12 maanden is opgeroepen. De werknemer moet binnen een maand laten weten of hij op het aanbod ingaat. Hij hoeft het aanbod niet te accepteren. Hij kan ervoor kiezen om zijn contract volledig op oproepbasis voort te zetten. Doet u geen aanbod? Dan kan een oproepkracht met terugwerkende kracht loon over de uren claimen waarvoor een aanbiedingsverplichting geldt. En dit verjaart pas na een periode van vijf jaar. Leg het weigeren van het aanbod van een vaste arbeidsomvang dus schriftelijk vast, zodat later eventuele problemen daarover kunnen worden voorkomen.

Ook is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd aan elke werknemer die hij ontslaat of van wie hij het contract niet verlengt. De hoogte van de vergoeding hangt van het aantal jaren/maanden dat de werknemer indienst is geweest; voor elk dienstjaar is 1/3 maandsalaris verschuldigd.

Kind gerelateerde verlofregelingen

Het afgelopen jaar is er nog een kind gerelateerde verlofregeling bijgekomen, de volgende regelingen, in het kader van De Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) zijn er nu:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof: 16 weken voor de moeder, betaald (100%) door het UWV.
- geboorteverlof: 1 werkweek voor de partner, betaald (100%) door de werkgever.
- aanvullend geboorteverlof: 5 werkweken voor de partner, betaald (70%) door het UWV.
- betaald ouderschapsverlof: 9 werkweken voor de ouders, betaald (70%) door het UWV.
- onbetaald ouderschapsverlof: 17 werkweken voor de ouders, onbetaald.

Een werknemer kan één week (doorbetaald) geboorteverlof opnemen in de vier weken die volgen op de dag dat zijn partner is bevallen. Ook kan de werknemer nog 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen, dit verlof moet binnen een half jaar na de geboorte zijn opgenomen. De werknemer ontvangt tijdens het aanvullend geboorteverlof een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van zijn dagloon, of de werkgever ontvangt de uitkering van het UWV en betaalt deze door aan de werknemer. Vanaf 2 augustus 2022 is er de betaald ouderschapsverlof regeling bijgekomen, de uitkering is ook 70% van het dagloon van de werknemer, gedurende 9 verlofweken. De werknemer moet het verlof binnen het 1^e levensjaar van het kind opnemen. Het onbetaalde ouderschapsverlof duurt 17 weken en moet binnen het 8^e levensjaar van het kind(eren) worden opgenomen.

Wet tegemoetkomingen loondomein (WTL) en Loonkosten voordeel (LKV)

Het LIV is net als de loonkostenvoordelen (LKV's) een tegemoetkoming die werkgevers kunnen ontvangen per verloond uur als hun werknemers aan bepaalde voorwaarden voldoen. De voorwaarden voor het ontvangen van het LIV zijn streng. Alleen als een werknemer aan de volgende 3 eisen voldoet, kan zijn werkgever voor hem het LIV ontvangen:

- De werknemer heeft in het kalenderjaar minimaal 1.248 verloonde uren voor de organisatie.
- Het gemiddelde uurloon per kalenderjaar van de werknemer is minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon bij een werkweek van 40 uur.
- De werknemer is verzekerd voor één of meerdere werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft de AOW leeftijd nog niet bereikt.

Voor werknemers van 18, 19 en 20 jaar is het jeugd-LIV in het leven geroepen. Deze regeling is miv 1 januari 2024 vervallen. Ook de algemene Liv regeling wordt afgeschaft, deze vervalt miv 2025.

Voor toepassing van het LIV is geen doelgroepverklaring van UWV of de gemeente nodig. De Belastingdienst keert namelijk op basis van gegevens van UWV de vergoeding automatisch uit in september van (het volgende) jaar. U hoeft zelf geen aanvraag in te dienen. Wel is het verstandig om de voorlopige mededeling die u in maart over de toekenning van het LIV ontvangt, zorgvuldig te controleren. Deze brief kunt u ook mailen/doorsturen naar Admin Agras, wij controleren dan de UWV berekening en geven eventuele correcties door aan het UWV. Let op: dit kan tot uiterlijk 1 mei!

Het loonkostenvoordeel (LKV) is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die oudere werknemers en werknemers met een arbeidsbeperking vanuit een uitkeringssituatie in dienst nemen of houden. Om het LKV te ontvangen, heeft u een kopie van de doelgroepverklaring LKV van uw werknemer nodig. Het LKV kan oplopen tot € 6.000 per werknemer per jaar. Ook het bedrag aan LKV wordt door het UWV in maart, volgend op het jaar van de verloning, via een mededeling kenbaar gemaakt bij de werkgever. Ook hiervoor geldt dat het verstandig om dit te (laten) controleren en ev. corrigeren. Er zijn loonkostenvoordelen voor: oudere werknemers (56 jaar of ouder, die (deels) arbeidsongeschikt of werkloos zijn) of arbeidsgehandicapte werknemers (recht op een WIA uitkering) of banenafpraak en scholingsbelemmerde werknemers (werknemers met een Wajong-, WSW-, arbeidsbeperkte-, doelgroep register status).herplaatste arbeidsgehandicapte werknemer.

Het loonkostenvoordeel (LKV) voor oudere werknemers wijzigt per 1 januari 2025. Vanaf 1 januari 2025 worden de bedragen van het LKV voor oudere werknemers verlaagd van € 3,05 per uur (met een maximum van € 6.000 per jaar) naar € 1,35 per uur (met een maximum van € 2.600 per jaar). Het loonkostenvoordeel wordt per 1 januari 2026 afgeschaft. Is de oudere medewerker voor 1 januari 2024 in dienst gekomen? Dan verandert er niets. Het belastingvoordeel blijft gelden.

Wet DBA (inzake schijnzelfstandigheid zzp'ers)

De wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties is al miv 2016, als vervanger/opvolger van de VAR regeling, ingevoerd. Deze wet regelt of de werkzaamheden die worden uitgevoerd moeten worden beoordeeld als werkzaamheden in loondienst of als ondernemer/zzp-er. Opdrachtgevers en -nemers moeten dit samen beoordelen. De sinds 2001 door de Belastingdienst voorgeschreven VAR regeling betekende dat de werkverstrekker geen boete of naheffing kon krijgen als de arbeidsrelatie niet goed was toegepast. In 2016 verdween de VAR (die gemakkelijk was te manipuleren in de door de zzp'er gewenste uitkomst en werd vervangen door de hiervoor genoemde wet DBA) maar de belastingdienst ging niet controleren op een juiste bepaling/toepassing van de arbeidsrelatie. Dus waren er voor werkverschaffers nog steeds geen boete's en naheffingen bij onjuiste bepaling van de arbeidsrelatie. De situatie vanaf 2025 wordt anders.

In oktober 2024 is er in de Tweede Kamer besloten dat de belastingdienst haar controle op de juistheid van de bepaling van de arbeidsrelatie intensiever gaat uitvoeren vanaf 1 januari 2025. Er komt focus bij handhaving op risicogroepen en op gedwongen zelfstandigheid. De belastingdienst zal als een bepaling arbeidsrelatie niet correct is uitgevoerd de werkgever de loonbelasting en de premies

werknemersverzekeringen in naheffing brengen. De naheffing gaat nooit verder terug dan 01-01-2025. Alle controles zijn gericht op de werkverstrekker, niet op de individuele zelfstandige.

Sinds in 2016 de VAR is afgeschaft geldt er een handhavingsmoratorium (er wordt niet gehandhaafd) op de wettelijke plicht voor werkgevers om bij werken met werknemers de loonheffing etc. af te dragen. Werkgevers hebben vanaf die tijd steeds vaker werkenden als zzp'er voor hen laten werken terwijl er juridisch sprake was van werknemers. Daardoor hebben deze werkenden zaken als pensioenopbouw, vakantiedagen etc. misgelopen. De belastingdienst heeft de opdracht gekregen vanaf 1 januari 2025 bij werkgevers te checken onder welke vlag zij mensen voor hen laten werken en zo nodig bij te sturen.

De Belastingdienst verstrekt en keurt, op verzoek, modelovereenkomsten waar je als opdrachtgever, en zelfstandige, zekerheid kunt krijgen over de werkzaamheden zodat deze niet, achteraf, worden beschouwd als werk in loondienst. In de praktijk leverde deze bepaling van de Wet DBA niet de gewenste zekerheid vooraf, wat het kabinet ertoe heeft gebracht om helemaal te stoppen met het goedkeuren van nieuwe modelovereenkomsten. Bestaande overeenkomsten worden na afloop niet verlengd.

De Belastingdienst stelt dat de manier waarop feitelijk werd gewerkt, regelmatig afweek van wat er in de modelovereenkomst stond. Dit zorgde voor een vorm van schijnzekerheid: ondanks een goedgekeurde overeenkomst konden opdrachtgevers en opdrachtnemers in de praktijk toch geconfronteerd worden met naheffingen of her classificatie van de arbeidsrelatie. Dat gebeurde ook in de geruchtmakende Deliveroo-zaak, waar de rechter uiteindelijk oordeelde dat de koeriers in loondienst werkten, ondanks het gebruik van een modelovereenkomst.

De Belastingdienst gaat de wet DBA dus controleren en handhaven miv 2025. Dit wordt niet gedaan op basis van een wet (deze wet, de wet VBAR, Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden, wordt waarschijnlijk per 1 januari 2026 ingevoerd) maar op basis van het hiervoor genoemde, tot aan de Hoge Raad toe gevoerde, Deliveroo-zaak. Deliveroo nam maaltijdbezorgers aan op zzp-basis. De vraag die de rechter moest beantwoorden, was of deze bezorgers als zelfstandigen konden worden gezien, of dat er sprake was van een dienstverband. De Hoge Raad oordeelde dat deze bezorgers als werknemers moesten worden beschouwd, ondanks de zelfstandige overeenkomst die zij hadden getekend. De gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer stond centraal in dit oordeel. Hoewel velen verwachtten dat dit arrest verduidelijking zou brengen over de gezagsverhouding, bleef die expliciete uitleg uit. Wel heeft de Hoge Raad 10 criteria vastgesteld waarmee bepaald kan worden of er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

De Hoge Raad definieerde de volgende criteria om te beoordelen of een arbeidsrelatie als arbeidsovereenkomst kan worden gezien:

- Hoe structureel en langdurig zijn de werkzaamheden?
- Wie bepaalt het werk en de werktijden, de opdrachtgever of de opdrachtnemer?
- Hoe geïntegreerd is de opdrachtnemer in de bedrijfsvoering van de opdrachtgever?
- Is de opdrachtnemer verplicht het werk zelf uit te voeren?
- Hoe is de contractuele verhouding tussen de partijen tot stand gekomen?
- Hoe wordt de beloning vastgesteld en uitbetaald?
- Staat de beloning in verhouding tot de geleverde prestaties?
- Draagt de opdrachtnemer ondernemersrisico, zoals commerciële risico's?
- Gedraagt de opdrachtnemer zich als ondernemer, bijvoorbeeld door acquisitie of eerdere beoordeling als ondernemer door de Belastingdienst?
- Hoe belangrijk is het contract voor de opdrachtnemer?

Deze criteria dienen als leidraad, maar het is altijd een afweging van de rechter. Geen enkel criterium is doorslaggevend; het gaat om het totaalbeeld. De Belastingdienst gebruikt deze criteria om de Wet DBA in de praktijk te brengen. Het is belangrijk te beseffen dat de beoordeling altijd afhankelijk is van de specifieke omstandigheden van het geval. Het is daarom verstandig om bij twijfel een adviseur te raadplegen om te voorkomen dat je achteraf geconfronteerd wordt met onverwachte lasten, zoals naheffingen voor loonbelasting.

Als mkb-ondernemer is het belangrijk om deze ontwikkelingen nauwlettend in de gaten te houden. Werk je met zzp'ers? Evalueer dan goed of de arbeidsrelatie voldoet aan de criteria zoals die zijn opgesteld door de Hoge Raad. Twijfel je of er sprake is van een arbeidsovereenkomst, laat dit dan tijdig toetsen om verrassingen te voorkomen.

Aan dit document kunnen geen rechten worden ontleend. Bij eventuele vragen, onduidelijkheden of voor meer gedetailleerde informatie verzoeken wij u contact op te nemen met Sierck Swart van ons kantoor.