



# Eindejaarstips voor werkgevers

## 1. Rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit voor grote werkgevers

Werkgevers met meer dan 100 werknemers worden per 1 januari 2024 verplicht om de CO<sub>2</sub>-uitstoot van hun personeel bij te houden. Het doel van deze verplichting is een reductie van 1,5 megaton CO<sub>2</sub> in 2030.

Alle zakelijke reizen van het personeel moeten worden bijgehouden, zowel het woon-werkverkeer als alle overige zakelijke reizen. Op basis van de ingediende gegevens berekent de RVO de CO<sub>2</sub>-emissie. Voldoet u aan de criteria? Dan heeft u tot uiterlijk 1 januari 2024 de tijd om uw administratie hierop aan te passen.

### Let op!

In diverse media wordt gesproken over het feit dat de startdatum van de verplichte registratie doorgeschoven wordt van 1 januari 2024 naar 1 juli 2024 vanwege problemen rondom de uitvoerbaarheid van de maatregel. De overheid heeft dit tot op heden nog niet officieel bevestigd. Wij adviseren u daarom de registratie per 1 januari 2024 zekerheidshalve te starten.

Voorlopig geldt alleen de verplichting tot rapportering. Vanaf 2026 kan er aanvullende regelgeving komen als blijkt dat uw werknemers samen te veel CO<sub>2</sub> uitstoten. Deze rapportageverplichting is onderdeel van het 'Besluit CO<sub>2</sub>-reductie werkgebonden personenmobiliteit', een maatregel in het Klimaatakkoord.

U heeft als werkgever onder meer de volgende gegevens nodig:

- Het totaal aantal kilometers dat uw werknemers in een kalenderjaar hebben afgelegd voor zakelijk en woon-werkverkeer.
- Jaartotaal aan kilometers verdeeld in soort vervoermiddel en brandstoftype.

Via een digitaal formulier levert u de gevraagde gegevens bij RVO aan. Ook de CO<sub>2</sub>-berekening wordt via dit digitale formulier gedaan. De rapportage over 2024 moet uiterlijk 30 juni 2025 zijn ingediend. Voor het digitale formulier heeft u minimaal eHerkenning niveau eH2+ met machtiging RVO-diensten nodig.

## 2. Verhoging belastingvrije reiskostenvergoeding

Stelt u geen vervoersmiddel ter beschikking aan uw werknemer, dan kunt u de werknemer in 2023 een belastingvrije vergoeding van maximaal € 0,21/km geven. Het maakt daarbij niet uit op welke wijze de werknemer reist. Dit geldt voor zowel woon-werkverkeer als voor zakelijke kilometers. Bij reizen per openbaar vervoer mag u ook de werkelijke kosten vergoeden.

Het bedrag van de belastingvrije vergoeding stijgt in 2024 naar € 0,23/km.

Ga tijdig na of u verplicht bent om hierin mee te gaan. Dan kunt u daarmee in uw begroting voor volgend jaar rekening houden. Want 2 cent per kilometer lijkt niet veel, bij veel kilometers kan het toch hard doortellen.

Let op!

U bent als werkgever arbeidsrechtelijk in beginsel niet verplicht dit verhoogde bedrag ook aan uw werknemers te betalen. Dit is anders indien in een arbeidsovereenkomst, de arbeidsvoorwaarden en de cao is bepaald dat de maximale fiscale vergoeding moet worden vergoed. In dat geval heeft u geen keuze en moet u mee met de verhoging.

### 3. Verruiming vrijstelling ov-abonnement en voordeelurenkaarten

De huidige twee regelingen voor het onbelast verstrekken van ov-abonnementen door werkgevers worden vervangen door één vrijstelling binnen de werkkostenregeling. Enige voorwaarde is dat de werknemer het abonnement ook gebruikt (in welke mate dan ook) voor zakelijke reizen (waaronder woon-werkverkeer). De verruiming betekent dat u uw werknemers in 2024 eerder een onbelast ov-abonnement kunt verstrekken. U hoeft dit namelijk niet meer onder te brengen in de werkkostenregeling of te bruteren als u wilt voorkomen dat uw werknemer een deel van de kosten zelf dient te betalen. Als de werknemer het ov-abonnement ook privé gebruikt, levert dat geen belastingheffing op.

### 4. Benut uw mogelijkheden binnen de werkkostenregeling

Benut ook dit jaar uw mogelijkheden binnen de werkkostenregeling. Beoordeel uw nog resterende vrije ruimte en bekijk of zaken die u in 2024 wilt vergoeden dan wel verstrekken nog in 2023 kunnen worden vergoed of verstrekt (bij 'vergoeden' koopt de werknemer de zaak en betaalt u hem terug, bij 'verstrekken' koopt u de zaak en geeft u deze aan de werknemer. Het is namelijk niet mogelijk om de vrije ruimte die in 2023 over is door te schuiven naar 2024.

Houd er rekening mee dat de vrije ruimte in 2023 is verruimd. Tot een loonsom van € 400.000 bedraagt de vrije ruimte dit jaar 3% en volgend jaar (2024) nog slechts 1,92%. Over het meerdere blijft de vrije ruimte 1,18%. Dreigt u dit jaar de vrije ruimte te overschrijden, overweeg dan het verschaffen van vergoedingen en verstrekkingen uit te stellen tot 2024. Dit is uiteraard alleen voordelig als u in 2024 naar verwachting binnen de vrije ruimte blijft.

Houd rekening met het gebruikelijkheids criterium. Dit betekent dat uw vergoedingen en verstrekkingen niet in de vrije ruimte kunnen worden ondergebracht als deze op zichzelf ongebruikelijk zijn en/of de omvang van de vergoeding/verstrekking ongebruikelijk is. Ongebruikelijk betekent in dit verband een afwijking van 30% of meer van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Het betekent echter niet dat alleen zakelijke vergoedingen en verstrekkingen in de werkkostenregeling kunnen worden ondergebracht.

#### Tip!

**Maak gebruik van de doelmatigheidsmarge van € 2.400 per persoon per jaar. Tot dit bedrag beschouwt de Belastingdienst de vergoedingen/verstrekkingen in ieder geval als gebruikelijk. Het bedrag van € 2.400 geldt in alle redelijkheid, dus bijvoorbeeld niet voor zover het loon van de werknemer lager is dan de bedragen waar hij recht op heeft volgens de Wet op het minimumloon of als stagiair. Overigens betekent dit niet dat het bedrag van € 2.400 per definitie onbelast is. Het bedrag telt 'gewoon' mee voor de vrije ruimte en als u die vrije ruimte overschrijdt, betekent dat een extra heffing van 80%.**

#### Tip!

**Heeft u nog geen andere belaste vergoedingen of verstrekkingen gehad, dan kunt u zichzelf dit jaar als dga bijvoorbeeld ook een eindejaarsbonus geven van € 2.400. Staat uw partner ook op de loonlijst, dan geldt dit ook voor hem of haar. Dit is niet mogelijk als u gebruikmaakt van een betalingsregeling in het kader van het bijzonder uitstel van betaling voor coronaschulden. De extra betaling kan dan worden aangemerkt als bonus waarvoor een verbod geldt.**

## 5. Heroverweeg gebruik concernregeling binnen werkkostenregeling

Heeft u meerdere bv's, dan kunt u binnen de werkkostenregeling (WKR) de concernregeling toepassen. Door de concernregeling kan een bv die tot een concern behoort de ongebruikte vrije ruimte van een andere bv binnen hetzelfde concern benutten. Door de grotere vrije ruimte bij een loonsom tot € 400.000 is het gebruik van de concernregeling echter niet altijd voordelig. Als u de concernregeling toepast, kunt u namelijk maar één keer profiteren van de extra vrije ruimte van 3% die dit jaar geldt over de eerste € 400.000 van de loonsom. Vanaf 2024 is dit nog 1,92%. Het gebruik van de concernregeling is optioneel en u hoeft uw keuze pas ná 2023 te bepalen.

**Tip!**

**Maak alleen gebruik van de concernregeling binnen de WKR indien deze positief voor u uitpakt. Houd er hierbij rekening mee dat de concernregeling alleen geldt voor bv's, nv's en stichtingen en dat een belang van minimaal 95% gedurende het gehele jaar vereist is.**

## 6. Vier kerst dit jaar 'WKR-optimaal' met uw personeel

Geef bij dreigende overschrijding van de vrije ruimte in plaats van een kerstpakket eens een nieuwjaarsgeschenk. En een bedrijfsfeestje is begin 2024 misschien net zo gezellig als eind 2023. Omdat deze verstrekkingen dan in 2024 plaatsvinden, komen ze ook ten laste van de vrije ruimte in 2024.

Let op!

Bedenk wel dat schuiven alleen zin heeft als u in 2024 niet met dezelfde dreigende overschrijding van de vrije ruimte te maken krijgt. Houd er daarbij rekening mee dat de vrije ruimte in 2024 lager is dan in 2023. Over de eerste € 400.000 van uw loonsom bedraagt de vrije ruimte in 2024 namelijk nog maar 1,92% in plaats van 3% in 2023.

Let op!

Het kan aantrekkelijk zijn om de kerstborrel op de eigen werkvloer te houden, omdat er dan sprake is van een nihilwaardering die geen gevolgen voor de vrije ruimte heeft. Gaat de borrel binnenshuis gepaard met een maaltijd, dan komt voor de maaltijd wel het forfaitaire bedrag van € 3,55 per werknemer ten laste van de vrije ruimte (mits u dat aanwijst als eindheffingsbestanddeel). Dit is echter altijd aanmerkelijk minder dan de werkelijke waarde van een maaltijd buiten de deur, die anders ten laste van uw vrije ruimte was gekomen. Nodigt u ook de partners van de werknemers uit voor het kerstdiner? Dan moet u voor die partners ook € 3,55 rekenen.

## 7. Loonkostenvoordeel voor lage lonen

Werkgevers die werknemers in dienst hebben met een loon tussen 100 en 125% van het wettelijk minimumloon (WML), krijgen een tegemoetkoming in de vorm van het lage-inkomensvoordeel (LIV). U krijgt het LIV alleen voor werknemers met minimaal 1.248 verloonde uren per jaar. Het gaat daarbij om alle uitbetaalde uren, dus ook uren waarvoor niet gewerkt wordt. Denk aan betaald verlof, ziekte, overwerk en uitbetaalde verlofuren.

**Tip!**

**Ga na voor welke werknemers u op grond van het uurloon het loonkostenvoordeel zou kunnen ontvangen. Ga vervolgens na of zij het minimaal vereiste aantal uren werken. Zitten ze net onder de grens, dan kan het lonend zijn het aantal uren te verhogen. Zelfs als u uw werknemer extra betaald verlof zou geven, tellen de uren mee en kunt u het loonkostenvoordeel wellicht toch binnenhalen.**

**Tip!**

Is het uurloon te hoog, dan kunt u in plaats van loon wellicht gebruikmaken van alternatieven. Denk daarbij aan onbelaste kostenvergoedingen en het onderbrengen van belast loon in de werkkostenregeling. Dit loon telt namelijk niet mee voor de bepaling van het LIV.

**Jeugd-LIV**

Voor jongeren van 18 t/m 20 jaar geldt een lagere tegemoetkoming in de vorm van het jeugd-LIV. De bedragen voor 2023 vindt u in onderstaande tabel. De eis van minstens 1.248 ver-loonde uren geldt niet voor het jeugd-LIV.

Leeftijd op 31-12-2022	Jeugd-LIV per uur	Maximum jeugd-LIV per jaar
18 jaar	€ 0,07	€ 135,20
19 jaar	€ 0,08	€ 166,40
20 jaar	€ 0,30	€ 613,60

## 8. Vorm een voorziening voor een transitievergoeding

Bij onvrijwillig ontslag van een werknemer bent u in beginsel een transitievergoeding verschuldigd. De hoogte ervan is afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer bij u in dienst is geweest en de hoogte van het salaris. De transitievergoeding bedraagt in 2023 maximaal € 89.000 of een bruto jaarsalaris als dit meer is.

Zijn er voldoende aanwijzingen dat u op niet al te lange termijn een of meer werknemers moet ontslaan, dan kunt u een voorziening vormen voor een transitievergoeding. Ook moeten de uitgaven hun oorsprong vinden in feiten en omstandigheden die zich in de periode voorafgaand aan de balansdatum hebben voorgedaan en moeten ze ook aan die periode kunnen worden toegerekend. Op deze manier kunt u nu al rekening houden met de kosten van een transitievergoeding die zich pas in de toekomst zullen voordoen. De hoogte van de voorziening moet u afstemmen op de te verwachten kosten en de te verwachten termijn waarop deze kosten zich zullen voordoen.

**Let op!**

Er moet een redelijke mate van zekerheid bestaan dat de transitievergoeding betaald moet worden. U zult dit dus aannemelijk moeten kunnen maken, bijvoorbeeld door aan te tonen dat een reorganisatie – bijvoorbeeld vanwege de coronacrisis – op termijn niet is te voorkomen.

## 9. Vraag tijdig de WBSO aan

Werkgevers die innovatieve activiteiten verrichten, kunnen via de WBSO een fiscale tegemoetkoming krijgen in de vorm van een percentage van de gemaakte kosten. Deze kosten bestaan uit de direct toerekenbare salariskosten plus de overige toerekenbare kosten van innovatie.

Als u innovatieve activiteiten gaat uitvoeren, kunt u de WBSO vooraf online aanvragen bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland ([rvo.nl](https://rvo.nl)). Aanvragen kan in vier periodes per jaar.

**Let op!**

Aanvragen voor de eerste periode van 2024 moeten uiterlijk 20 december 2023 bij RVO binnen zijn.

## 10. Beperken 30%-regeling vanaf 2024

Werknemers die van buiten Nederland worden angeworven om in Nederland te komen werken, maken veel dubbele kosten (zogenaamde extraterritoriale kosten). Onder voorwaarden mag een werkgever deze kosten onbelast vergoeden.

Dat mag op declaratiebasis, waarbij dus de werkelijke (kwalificerende) kosten worden vergoed. Makkelijker (en vaak voordeliger) is het om standaard 30% van de totale beloning onbelast te vergoeden (zonder nader bewijs). De afgelopen jaren zijn veel buitenlandse werknemers in Nederland aan de slag gegaan met deze 30%-regeling.

Vanaf 2024 wordt de maatregel afgebouwd. Dit betekent dat de regeling vanaf 1 januari 2024 de eerste 20 maanden ongewijzigd mag worden toegepast, dus dat u 30% van het salaris onbelast als kostenvergoeding mag uitbetalen. De daaropvolgende 20 maanden mag u nog maar 20% van het salaris onbelast uitbetalen en de daaropvolgende 20 maanden nog maar 10%. Ook komt de partiële belastingplicht voor deze werknemers te vervallen. Werknemers die van de 30%-regeling gebruik maken, hoeven nu namelijk geen belasting in box 2 en box 3 te betalen over buitenlands kapitaalinkomen. Ook deze faciliteit komt per 2024 te vervallen, maar er komt voor bestaande gevallen wel overgangsrecht. Daarnaast mag vanaf 2024 de 30%-regeling alleen nog maar worden toegepast over de zogenaamde balkenendenorm (2024: € 233.000). Over het meerdere mag dat dan niet meer. Wel kan er nog altijd voor worden gekozen om de werkelijke kosten te vergoeden. Voor zowel de 30%-regeling als de vergoeding van de werkelijke kosten geldt een totale maximale termijn van vijf jaar (periodes van eerder verblijf in Nederland komen hierop mogelijk in mindering). Ook mogen naast de 30%-regeling altijd nog de werkelijke gelden van een internationale school worden vergoed.

Let op!

Vraag de 30% aan binnen vier maanden na indienstreding, zodat de regeling met terugwerkende kracht tot de start van de dienstbetrekking mag worden toegepast. Vraagt u de regeling later aan, dan bestaat geen recht op terugwerkende kracht en mag de regeling pas worden toegepast vanaf de eerste dag van de maand na de maand waarin de aanvraag is gedaan.

**Tip!**

**Bij wisseling van werkgever bestaat recht op continuering van de 30%-regeling. Tussen beide dienstbetrekkingen moet dan minder dan drie maanden zitten. Tevens kan continuering binnen vier maanden na de start van de nieuwe dienstbetrekking worden aangevraagd.**

## 11. Handhaving op schijnzelfstandigheid

Op 1 januari 2016 is de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelatie (Wet DBA) ingevoerd. De handhaving van de Wet DBA blijft in principe vooralsnog achterwege, maar dat gaat veranderen. De Belastingdienst gaat vanaf 1 januari 2025 weer handhaven op schijnzelfstandigheid. Er is sprake van schijnzelfstandigheid als een zelfstandige (zzp'er) in de praktijk verkapt in dienst is bij een opdrachtgever.

Let op!

De modelovereenkomst op basis van vrije vervanging wordt per 1 januari 2024 ingetrokken. Controleer of u nog werkt met dergelijke modelovereenkomsten.

Let op!

Handhaving is al mogelijk bij situaties waarin sprake is van kwade trouw of een aanwijzing hiertoe.

## 12. Verbetering SLIM-regeling per 1 januari 2024

De Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM-regeling) is een subsidie die erop is gericht om leren en ontwikkelen in het mkb te bevorderen. Om de regeling verder te verbeteren, is het vanaf 1 januari 2024 mogelijk de subsidie te gebruiken voor individuele scholing. Hiermee wordt de regeling uitgebreid, aangezien de subsidie tot nu toe alleen beschikbaar was voor mkb-ondernemingen, samenwerkingsverbanden in het mkb en grootbedrijven uit de sectoren landbouw, horeca en recreatie.