

VOORBEREID DOOR
CHANTAL ROIJACKERS

WWW.SYFERS.NL
INFO@SYFERS.NL



2024

EINDEJAAR NIEUWSBRIEF

 syfers

INHOUD

- 1.** Afronding 2024
- 2.** Opstarten 2025
- 3.** Verlof
- 4.** Schijnzelfstandigheid ZZP
- 5.** Wijziging minimum uurloon
- 6.** Werkkostenregeling
- 7.** Reiskostenvergoeding
- 8.** Thuiswerkvergoeding
- 9.** Gebruikelijk loon
- 10.** Loonheffingen
- 11.** Eindheffing doorlopend
afwisselend gebruik bestelauto's
- 12.** 30%-regeling
- 13.** Loonkostenvoordeel oudere
werknemer
- 14.** Bijtelling elektrische auto's
- 15.** Basiscontract
- 16.** Uurgrens WW-premie



Het einde van het jaar nadert en daarmee is het tijd om vooruit te kijken naar de belangrijkste veranderingen op het gebied van salarisadministratie, HR, en wetgeving die in het nieuwe jaar van kracht worden.

In deze nieuwsbrief zetten we de belangrijkste aandachtspunten en wijzigingen voor 2025 overzichtelijk op een rij.

We hopen met deze informatie en tips het nieuwe jaar goed voorbereid met elkaar te beginnen!

1. AFRONDING 2024

Over december zullen we de laatste verloning van 2024 klaarzetten. Voor een correcte afronding ontvangen we graag, indien relevant, de volgende gegevens:

- **Vergoedingen in vrije ruimte:**

zijn er nog vergoedingen die in 2024 ten laste van de vrije ruimte kunnen worden geboekt? Neem contact op met je contactpersoon van de salaris- of financiële administratie om de beschikbare ruimte te bespreken en af te stemmen.

- **Fiscale bijtelling bedrijfsauto's en -fietsen:**

zijn er nog wijzigingen nodig in de fiscale bijtelling voor auto's en/of fietsen van de zaak?

- **Gewerkte uren, dagen en declaraties:**

zijn alle gewerkte uren, dagen en declaraties over 2024 doorgegeven?

- **Pensioeninhoudingen:**

zijn er wijzigingen in pensioeninhoudingen geweest die nog moeten worden doorgegeven?

- **Loonbeslagen en boetes/bekeuringen:**

zijn er nog openstaande boetes, bekeuringen of loonbeslagen die met het nettoloon moeten worden verrekend?

- **WAZO-uitkeringen:**

moeten er nog WAZO-uitkeringen worden verwerkt via de salarisadministratie? Zo ja, dan ontvangen wij graag de beschikking van het UWV.

Voor een juiste verwerking ontvangen wij graag tijdig alle mutaties voor de verwerking van december of periode 13 2024, zodat de verloning voor de feestdagen definitief klaarstaat.

Houd in december 2024 rekening met een langere verwerkingstijd van 5 werkdagen.

2. OPSTARTEN 2025

Voor een soepel begin van het nieuwe jaar voeren we verschillende voorbereidende stappen uit. Om deze processen tijdig in te richten, ontvangen we graag zo spoedig mogelijk de volgende gegevens:

- **Beschikking gedifferentieerde premie**

Werkhervattingskas (premie WHK) voor 2025: deze wordt door de Belastingdienst medio november 2024 verstuurd.

- **Informatie over nieuwe pensioengegevens en eventuele andere verzekeringen:**

bijvoorbeeld wijzigingen in verzekeraars of pensioenpremies.

- **Wijzigingen in eigenrisicodragerschap WGA en/of ZW**

- **Aanpassingen in salarissen en/of functies**

Vanwege de verwachte drukte in januari verzoeken we om alle benodigde mutaties voor deze maand tijdig en volgens planning aan te leveren, of eerder indien mogelijk.

Houd in januari 2025 rekening met een langere verwerkingstijd van 5 werkdagen.

3. VERLOF

Bij het uitvoeren van de jaarwissel wordt het huidige restant saldo overgezet naar 2025. Dit betekent dat na het doen van de jaarwissel eventuele verlofopnames en/of – opbouw **NIET** zal worden meegenomen naar het volgend jaar. Dit resulteert in een afwijkend saldo tussen einde van vorig jaar en het beginsaldo van het huidige jaar.

Daarom het vriendelijke verzoek om geen wijzigingen meer door te voeren in het verlof over 2024 na 1 januari 2025.

Eventuele nagekomen mutaties kunnen per mail doorgegeven worden, zodat dit handmatig door ons aangepast kan worden.



4. SCHIJNZELF-STANDIGHEID ZZP

Vanaf 1 januari 2025 gaat de Belastingdienst strenger controleren op schijnzelfstandigheid, wat gevolgen heeft voor het inhuren van ZZP'ers.

In plaats van waarschuwingen zullen er nu sneller boetes en naheffingen volgen wanneer een zelfstandige feitelijk als werknemer functioneert, bijvoorbeeld door een duidelijke gezagsverhouding of het ontbreken van ondernemingsrisico.

Om risico's te vermijden, is het belangrijk voor opdrachtgevers om goed te checken of de werkrelatie echt zelfstandig is.

De Belastingdienst zal opnieuw beoordelen of er sprake is van een dienstbetrekking, en indien dit het geval is, kan de opdrachtgever verantwoordelijk worden gehouden voor loonheffingen en sociale lasten.



5. WIJZIGING MINIMUM UURLOON

Sinds 1 januari 2024 ben je als werkgever verplicht om werknemers per uur minimaal het minimumuurloon te betalen.

Het minimum uurloon stijgt per 1 januari 2025 met 2,75% naar € 14,06 per uur voor werknemers van 21 jaar en ouder.

Voor jongere werknemers geldt een percentage van het minimumloon. Vanaf 1 januari 2025 zien de uurlonen er als volgt uit: (zie tabel 1).

Voor leerlingen in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) in de leeftijd van 18 t/m 20 jaar kunnen afwijkende uurlonen gelden. Dit is ook afhankelijk van de eventuele cao die gevolgd moet worden.

Leeftijd	Percentage minimumloon	Per uur
21 jaar en ouder	100%	€ 14,06
20 jaar	80%	€ 11,25
19 jaar	60%	€ 8,44
18 jaar	50%	€ 7,03
17 jaar	39,5%	€ 5,55
16 jaar	34,5%	€ 4,85
15 jaar	30%	€ 4,22

tabel 1



6. WERKKOSTEN-REGELING

In de Prinsjesdagstukken van 2024 blijft de werkkostenregeling (WKR) opvallend buiten beschouwing. Het uitblijven van informatie over de vrije ruimte doet vermoeden dat deze in 2025 gelijk zal blijven aan het huidige jaar.

Binnen de WKR kan een werkgever een percentage van het totale fiscale loon van de onderneming besteden aan onbelaste vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen aan werknemers. Bij overschrijding van de vrije ruimte is de werkgever 80% eindheffing verschuldigd.

Naar verwachting zal de vrije ruimte in 2025 bestaan uit 1,92% over de eerste € 400.000,00 van de loonsom en 1,18% over het resterende deel van de loonsom.

8. THUISWERK-VERGOEDING

Per 2025 wordt de maximale fiscaal onbelaste vergoeding voor thuiswerken verhoogd van € 2,35 naar € 2,40 per thuiswerkdag.

Je kunt voor de thuiswerkvergoeding een vaste vergoeding per maand geven. Dit mag echter niet op dezelfde dag gegeven worden als een dag waarvoor reiskostenvergoeding wordt gegeven.

Wanneer werknemers op één dag deels thuis en deels op kantoor werken moet er een keuze gemaakt worden tussen één van de twee vergoedingen.

7. REISKOSTEN-VERGOEDING

Voor 2025 blijft de maximale belastingvrije kilometervergoeding voor reiskosten gelijk aan die van 2024, namelijk € 0,23 per kilometer. Houd hierbij wel rekening met eventuele afwijkende afspraken die gemaakt zijn in de verplicht te volgen cao.

Daarnaast werd in het belastingplan 2025 de gerichte vrijstelling voor ov-abonnementen verder verduidelijkt.

Als een werkgever een werknemer de mogelijkheid geeft om vrij of met korting privé te reizen op zijn kosten, zijn deze reiskosten gericht vrijgesteld.

Hiervoor is de voorwaarde wel dat de ov-kaart ook (in enige mate) zakelijk wordt gebruikt. De gerichte vrijstelling geldt niet voor privéreizen die met een privé-ov-kaart gemaakt worden.

De vrijstelling wordt ook iets uitgebreid. Het onderscheid tussen reizen met Nederlands openbaar vervoer en reizen met ander openbaar vervoer komt te vervallen.

9. GEBRUIKELIJK LOON DGA

Op moment van schrijven van deze nieuwsbrief is het gebruikelijk loon voor de DGA voor 2025 nog niet bekend.

De verwachting is dat het definitieve bedrag aan het einde van het jaar bekend gemaakt wordt wanneer ook de Eerste Kamer groen licht heeft gegeven.

10. LOON- HEFFINGEN

Jaarlijks zijn er wijzigingen in de hoogte van de werknemersverzekeringen en de belastingschijven. Hoewel op moment van schrijven van deze nieuwsbrief nog niet alle details bekend zijn, is het zeker dat deze aanpassingen gevolgen hebben voor de werkgeverslasten en de nettolonen van de werknemers.

Controleer daarom in januari 2025 zorgvuldig de uit te betalen bedragen aan werknemers. Zelfs zonder wijzigingen in de bruto salarissen is de kans groot dat het nettoloon verandert door de aangepaste premies en belastingtarieven.

12. 30%-REGELING

De Eerste en Tweede Kamer hebben eind 2023 ingestemd met een versobering van de 30%-regeling. In een aantal stappen zou de 30% verlaagd worden naar 20% en vervolgens 10%.

In het Belastingplan van 2025 wordt de versobering in de afbouw teruggedraaid. In plaats daarvan geldt dat de 30%-regeling per 1 januari 2027 wordt vervangen door de 27%-regeling.

Dit plan moet nog worden goedgekeurd door de Eerste en Tweede Kamer.

De eventuele wijzigingen voor de salarismaxima voor 2025 zijn op moment van schrijven van deze nieuwsbrief nog niet bekend.

11. EINDHEFFING DOORLOPEND AFWISSELEND GEBRUIK BESTELAUTO'S

Als bestelauto's doorlopend afwisselend gebruikt worden door twee of meer werknemers is het soms lastig vast te stellen of en aan wie de bestelauto voor privédoeleinden ter beschikking is gesteld.

Onder voorwaarden mag voor deze bestelauto's een vast bedrag per jaar worden betaald als eindheffing door de werkgever.

De hoogte van dit bedrag is al sinds 2006 niet meer geïndexeerd en vastgelegd op € 300,00 per jaar. Vanaf 2025 wordt de hoogte van dit bedrag € 438,00 per jaar en vanaf 2026 zal dit voortaan jaarlijks geïndexeerd gaan worden.

13. LOONKOSTEN- VOORDEEL OUDERE WERKNEMER

Het loonkostenvoordeel (LKV) oudere werknemer wordt stapsgewijs afgebouwd. Vanaf 2025 geldt een wordt de tegemoetkoming verlaagd van € 3,05 per uur (met een maximum van € 6.000,00 per jaar) naar € 1,35 per uur (met een maximum van € 2.600,00 per jaar). Vanaf 2026 vervalt het LKV oudere werknemer voor nieuwe dienstverbanden volledig.

Het LKV voor werknemers met een arbeidsbeperking blijft wel bestaan. Als een oudere werknemer ook onder deze doelgroep valt, kunnen werkgevers hiervoor nog wel in aanmerking blijven komen, mits een doelgroepverklaring bij UWV is aangevraagd.

14. BIJTELLING ELEKTRISCHE AUTO'S

Het bijtellingspercentage voor volledig elektrische auto's stijgt van 16% naar 17% over de eerste € 30.000,00 van de cataloguswaarde.

Voor bedragen boven deze drempelwaarde geldt het standaard bijtellingstarief van 22%. Dit betekent een verhoging van de kosten voor zakelijke rijders die hun elektrische auto ook privé gebruiken.

Daarnaast vervalt vanaf 2025 ook de volledige vrijstelling voor de wegenbelasting (wordt een korting van 75%) en wordt de SEPP-subsidie afgeschaft, wat de aanschaf van elektrische auto's voor particulieren fors duurder maakt.

16. UURGRENSEN WW-PREMIE

Op dit moment mag je de lage WW-premie toepassen voor werknemers met een schriftelijk contract voor onbepaalde tijd met vaste uren, mits het aantal overuren niet meer dan 30% van de overeengekomen uren bedraagt.

Voor werknemers die 35 uur of meer per week werken geldt deze 30% overschrijding niet. Vanaf 2025 wordt deze uitzondering verlaagd naar minimaal 30 uur per week, zodat bij vaste contracten vanaf 30 uur geen herziening van lage naar hoge WW-premie geldt bij meer dan 30% aan overuren.

15. BASISCONTRACT

Het basiscontract wordt mogelijk verplicht vanaf 2025. Dit basiscontract vervangt het oproepcontract en geeft een werknemer recht op een minimum aantal uren. Vanaf 2025 kun je dan alleen scholieren en studenten nog een oproepcontract aanbieden.

De plannen voor het basiscontract moeten nog goedgekeurd worden door de Tweede Kamer en daarna door de Eerste Kamer. Tijdens het schrijven van deze nieuwsbrief is hier nog geen uitsluitsel over.

VRAGEN?



NEEM GERUST
CONTACT MET ONS
OP!

