

A large, white, stylized outline of a lightbulb on the left side of the page, with several horizontal lines inside representing the filament.

Eindejaarstips voor werkgevers

Nu het einde van het kalenderjaar nadert, maken wij met onze Eindejaarstips inzichtelijk waar u nog in 2023 op moet letten. Aangezien een deel van de voorgestelde wetswijzigingen uit het [Belastingplan 2024](#) al per 1 januari 2024 ingaat, is het belangrijk om tijdig stil te staan bij de fiscale consequenties van het Belastingplan. Welke nieuwe verplichtingen gelden er volgend jaar? Met welke zaken moet u nog vóór het einde van dit jaar rekening houden?

Uw adviseur bespreekt graag met u welke tips voor u in het bijzonder van belang zijn.

Let op: de Eerste Kamer moet nog met een aantal voorstellen instemmen. Het is mogelijk dat bepaalde maatregelen niet, of in gewijzigde vorm, worden ingevoerd.

Inhoudsopgave

- **Algemene tips voor werkgevers**
- **Internationaal werkgeverschap**
- **Werkgevers & Mobiliteit**
- **Werkkostenregeling**

Algemene tips voor werkgevers

Breng de administratie op orde

Zorg dat de financiële administratie en de loonadministratie zo snel mogelijk op elkaar aansluit. Mocht hieruit blijken dat er bijvoorbeeld vergoedingen zijn uitbetaald die niet in de loonadministratie zijn verwerkt, dan kunt u de verschuldigde loonheffingen alsnog afdragen. De loonadministratie voor 2023 moet worden afgesloten vóór het indienen van de loonaangifte over het laatste loontijdvak van het jaar. Aandachtspunten hierbij zijn:

- *kopie identificatiebewijs van elke werknemer*
- *rekeningen van verstrekkingen en terbeschikkingstellingen*
- *declaraties van vergoede kosten*

Van uitzendkrachten mag geen kopie identificatiebewijs gevraagd worden. Zorg in plaats daarvan voor een goede vastlegging van o.a. type ID, ID-nummer en geldigheidsduur. Zorg ook dat u nauwkeurig heeft vastgelegd hoeveel loon en vakantietoeslag uitzendkrachten hebben ontvangen en hoeveel uren zij hebben gewerkt.

Controleer sectorindeling & aangiftetijdvak 2024

U ontvangt de sectorindeling (via de beschikking gedifferentieerde premie Whk) aan het einde van het jaar van de Belastingdienst. Controleer of uw sectorindeling voor 2024 klopt en nog steeds past bij uw bedrijfsactiviteiten.

Wilt u uw loonaangiftetijdvak per 2024 aanpassen? Doe dit vóór 14 december 2023 door middel van het formulier 'Wijzigingen aangiftetijdvak loonheffingen'.

Let op aanzegtermijn bij tijdelijke contracten

Lopen tijdelijke arbeidsovereenkomsten per 31 december 2023 af? Laat de werknemer dan op tijd weten of u het contract gaat verlengen of niet. Voor contracten van langer dan 6 maanden geldt een aanzegtermijn van één maand: als u niet (op tijd) aanzegt niet (of wel) te gaan verlengen, kan de werknemer een schadevergoeding eisen gelijk aan het bruto loon dat u te laat bent met aanzeggen. Zorg dus dat u uw werknemer vóór 1 december heeft geïnformeerd!



Tip: Houd bij welke tijdelijke contracten in de loop van 2024 aflopen en agendeer de deadlines voor de aanzegverplichting.

Vorm voorziening transitievergoeding

Voorziet u dat u een werknemer moet ontslaan, bijvoorbeeld als gevolg van slecht functioneren, een herstructurering, of een reorganisatie? Als u een transitievergoeding moet betalen, kan het onder voorwaarden mogelijk zijn om hiervoor een voorziening te vormen. Belangrijk hierbij is dat de uitgaven hun oorsprong vinden in feiten en omstandigheden die zich voordoen vóór de balansdatum (en ook aan die periode toerekenbaar zijn) en dat er een redelijke mate van zekerheid is dat de transitievergoeding in de toekomst verschuldigd zal zijn. Zorg dat u de onderbouwing goed vastlegt en overleg met uw adviseur van Baker Tilly.

Betere bescherming voor klokkenluiders

De Wet Huis voor klokkenluiders is vervangen door de Wet bescherming klokkenluiders. Deze nieuwe wet heeft als doel een veilige omgeving te creëren waarin werknemers misstanden kunnen melden zonder te moeten vrezen voor negatieve consequenties.

De wet brengt aanzienlijke wijzigingen met zich mee. Zo worden er onder andere strengere eisen gesteld aan de interne meldprocedure. Daarnaast is het mogelijk om direct extern te melden. Uiterlijk op 17 december 2023 moeten middelgrote werkgevers met 50-249 werknemers voldoen aan de nieuwe eisen voor de interne meldprocedure. Werkgevers met 250 werknemers of meer moeten echter nu al voldoen aan deze eisen. [Lees hier meer over deze nieuwe verplichting, of neem contact op met uw adviseur van Baker Tilly.](#)

Internationaal werkgeverschap

Inhoudingsplicht binnen concern

Bent u onderdeel van een concern met concern-onderdelen in het buitenland? U kunt de inhoudingsplicht voor de loonheffingen onder voorwaarden verleggen naar het Nederlandse concernonderdeel. Hiermee voorkomt u dat een buitenlands concernonderdeel te maken krijgt met een Nederlandse inhoudingsplicht en de bijbehorende administratieve verplichtingen. Hiervoor moet u normaliter vóór 1 januari 2024 een verzoek indienen bij de Belastingdienst.

Vraag A1-verklaring aan & verleng werkvergunningen

Wanneer u werknemers in dienst heeft die in Nederland werken, maar over de grens wonen (binnen de Europese Unie), is het van belang vast te stellen wat hun positie is voor de sociale verzekeringen. U kunt hier zekerheid over krijgen in de vorm van een zogenoemde A1-verklaring, die meestal voor een periode van 12 maanden geldig is. Inventariseer of er A1-verklaringen aflopen en vraag zo nodig een nieuwe verklaring aan om ook in 2024

zekerheid te hebben over de vraag of de werknemer wel of niet in Nederland verzekerd is voor de sociale verzekeringen.

Per 1 juli 2023 is een aantal Europese lidstaten, waaronder Nederland, een [kaderovereenkomst sociale zekerheid](#) overeengekomen om tegemoet te komen aan de toenemende vraag naar het hybride werken voor grensarbeiders. De kaders die hierin zijn opgenomen maken het voor grensarbeiders mogelijk om onder voorwaarden sociaal verzekerd te blijven in hun werkland, bijvoorbeeld Nederland. Inventariseer of er werknemers zijn die voldoen aan de voorwaarden en vraag zo nodig een A1-verklaring aan.

Controleer daarnaast of u werknemers in dienst heeft met een [tewerkstellingsvergunning](#) of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid. Deze vergunningen zijn tijdelijk geldig, dus het kan nodig zijn om een verlenging aan te vragen.

30%-regeling en extraterritoriale kosten

Wanneer u personeel aanneemt uit het buitenland, kunt u onder voorwaarden gebruik maken van de 30%-regeling voor werknemers met een specifieke deskundigheid die schaars is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Met deze regeling kunt u tot 30% van het brutoloon belastingvrij uitbetalen, ter dekking van de extraterritoriale kosten. U kunt er jaarlijks voor kiezen om de werkelijke extraterritoriale kosten te vergoeden in plaats van het forfait van 30%. Deze keuze moet in het eerste loontijdvak van het kalenderjaar worden gemaakt.



Tip 1: De 30%-regeling wordt per 1 januari 2024 afgetopt op de 'Balkenende-norm'. Er geldt overgangsrecht voor werknemers bij wie de 30%-regeling in het laatste loontijdvak van 2022 werd toegepast.

De Tweede Kamer heeft nu ingestemd met een verdere wijziging van deze regeling. Als ook de Eerste Kamer hiermee akkoord gaat, wordt de 30%-regeling vanaf 1 januari 2024 versoerd. Naast de aftopping van de 30%-regeling tot de Balkenende-norm per 1 januari 2024 zal ook de forfaitaire vrijstelling (momenteel 30% van de loonsom) stapsgewijs afnemen. Voor de eerste 20 maanden van de looptijd van de beschikking geldt dan een vrijstelling van 30%, voor de tweede 20 maanden 20%, en de laatste 20 maanden kent een vrijstelling van 10%. Het blijft mogelijk om de daadwerkelijke extraterritoriale kosten belastingvrij te vergoeden in plaats van de forfaitaire vrijstelling toe te passen.

Ook de partiële buitenlandse belastingplicht wordt afgeschaft. Met als gevolg dat werknemers met een 30%-regeling met ingang van 2025 inkomstenbelasting betalen over hun wereldwijde inkomen inclusief buitenlands box 2- en box 3-inkomen.



Tip 2: Er geldt overgangsrecht voor gevallen waarin de 30%-regeling in het laatste loontijdvak van 2023 al werd toegepast. Bent u van plan een nieuwe werknemer begin 2024 in dienst te nemen? Overweeg dan het dienstverband eind 2023 al in te laten gaan, zodat u gebruik kunt maken van het overgangsrecht. Er gelden wel voorwaarden: uw adviseur bespreekt graag de mogelijkheden met u.



Tip 3: Door deze wijzigingen wordt het nog interessanter om in kaart te brengen of een vergoeding van de werkelijke extraterritoriale kosten aantrekkelijker is dan het forfait.

Werkgevers & Mobiliteit

Let op privékilometers auto van de zaak

Wanneer een auto van de zaak door een werknemer ook privé wordt gebruikt, is in beginsel bijtelling verschuldigd. In 2023 bedraagt dit 22% over de cataloguswaarde van de auto. Voor elektrische auto's geldt onder voorwaarden een lagere bijtelling. Wanneer een werknemer minder dan 500 privékilometers maakt en een kopie van een 'Verklaring geen privégebruik auto' van de Belastingdienst aan u overlegt, kan de bijtelling achterwege blijven. Controleer of uw werknemer ook in 2024 aan de voorwaarden voldoet.

Let op: *de werknemer moet door middel van bijvoorbeeld een kilometeradministratie aannemelijk maken dat er in dat jaar werkelijk minder dan 500 privékilometers zijn gemaakt. Kan hij dit desgevraagd niet sluitend aantonen, of overschrijdt de werknemer gedurende het jaar de 500 km-grens, dan is over dat hele kalenderjaar bijtelling verschuldigd. Heeft u geen 'Verklaring geen privégebruik van de werknemer'? Dan dient u, om de bijtelling privé-gebruik achterwege te mogen laten, als werkgever aan te kunnen tonen dat de werknemer maximaal 500 kilometer per jaar privé rijdt of heeft gereden.*



Tip: Wijs uw werknemers op het belang van de administratie en de 500 km-grens. Mocht de grens in de laatste weken van het jaar overschreden worden, dan heeft dit grote financiële gevolgen voor de werknemer!

Zorg voor tijdige afhandeling boetes

Als een werknemer verkeersovertredingen heeft begaan met een auto van de zaak, kan het zijn dat u de boete 'voorschiet' en vervolgens op de werknemer wilt verhalen. Zorg dat u dat nog dit jaar doet. Als u een boete betaalt en níet op de werknemer verhaalt, kan het bedrag van de boete tot loon gerekend worden. U riskeert hiermee een naheffingsaanslag loonheffingen. Zorgt u er verder voor dat deze mogelijkheid expliciet is vastgelegd in een arbeidsovereenkomst, of een leaseregeling. Het verrekenen van boetes op het loon van uw werknemer is niet zonder meer mogelijk.

Opzeggen leasecontract

Gaat een werknemer met een leaseauto van de zaak volgend jaar uit dienst? Het kan lonen om het leasecontract vóór 1 januari 2024 op te zeggen bij de lease-maatschappij. Wanneer de werkgever de verschuldigde afkoopboete betaalt en op de werknemer verhaalt, kan de werknemer het bedrag als eigen bijdrage aftrekken van zijn fiscale bijtelling, mits dit uitdrukkelijk met de werknemer is overeengekomen. Let op: de bijtelling mag niet lager worden dan nihil.

Regeling werkgebonden personenmobiliteit: rapportage- en administratieplicht per 1 juli 2024

Onder de Normerende Regeling Werkgebonden Personenmobiliteit moeten werkgevers met meer dan 100 werknemers binnenkort jaarlijks rapporteren over de CO2-uitstoot van het woon-werkverkeer en zakelijk

verkeer van hun medewerkers. De rapportageverplichting en de bijbehorende administratieplicht gaan per 1 juli 2024 in.

➔ [Lees hier meer over de Normerende Regeling Werkgebonden Personenmobiliteit.](#)

Verhoog de reguliere reiskostenvergoeding

De maximale onbelaste vergoeding voor zakelijke kilometers (inclusief woon-werkverkeer) wordt naar verwachting per 1 januari 2024 verhoogd naar € 0,23 per kilometer. In sommige overeenkomsten wordt verwezen naar het fiscale maximum. In die gevallen past u de verhoogde vrijstelling per 2024 toe. Verwijst u in uw overeenkomsten naar een specifiek bedrag? Beoordeel dan of het wenselijk is dit bedrag aan te passen.



Tip: De verhoogde vrijstelling geldt ook voor ondernemers en resultaatgenieters in de inkomstenbelasting: ook zij mogen € 0,23 per zakelijke kilometer in aftrek brengen wanneer zij gebruikmaken van een privévervoersmiddel.

➔ [Lees meer tips voor ondernemers in de inkomstenbelasting in onze Eindejaarstips voor Ondernemers & Ondernemingen.](#)

Let op aanpassing OV-reiskostenvergoeding

De kosten die werknemers maken voor een OV-abonnement of voordeelurenkaart mogen op dit moment onbelast worden vergoed of verstrekt voor het deel dat betrekking heeft op de zakelijke reizen. In plaats daarvan kan de werkgever er ook voor kiezen een OV-abonnement of voordeelurenkaart ter beschikking stellen, waarbij eventueel privégebruik niet wordt belast als het OV-abonnement of de voordeelurenkaart

ook zakelijk wordt gebruikt. In 2024 worden beide regelingen vervangen door één nieuwe regeling. In de nieuwe regeling maakt het niet uit op welke wijze de werkgever het OV-abonnement of de voordeelurenkaart aan de werknemer aanbiedt. Zowel bij ter beschikkingstellen als bij vergoeden of verstrekken, is het OV-abonnement of de voordeelurenkaart belastingvrij, mits (deels) sprake is van zakelijk gebruik (waaronder woon-werkverkeer). Ga na of u uw huidige reiskostenvergoedingen per 2024 wilt aanpassen. Let hierbij op de noodzakelijke kaders, besluitvorming en vastlegging.

Werkkostenregeling (WKR)

Check en benut resterende vrije ruimte

Voor bepaalde vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers gelden gerichte vrijstellingen voor de loonbelasting. Wanneer dit niet het geval is, kunt u een vergoeding of verstrekking onderbrengen in de vrije ruimte van de [werkkostenregeling \(WKR\)](#). Binnen de vrije ruimte kunt u uw werknemers onbelast vergoedingen en verstrekkingen uitkeren. Heeft u nog vrije ruimte over? Wellicht kunt u dit jaar een extra leuk kerstpakket verstrekken of de gebruikelijke bonus (onbelast) in de vrije ruimte onderbrengen en netto uitbetalen. Let goed op de voorwaarden die hierbij van toepassing zijn. De vrije ruimte is in 2023 tijdelijk verhoogd en bedraagt 3% van de loonsom tot € 400.000 en 1,18% van de loonsom boven de € 400.000.

Let op: de tijdelijke verhoging van de vrije WKR-ruimte vervalt aan het einde van dit jaar. De eerste schijf van de vrije WKR-ruimte daalt in 2024 van 3% naar 1,92% over de eerste € 400.000 van de loonsom. Boven de € 400.000

blijft ook in 2024 het huidige percentage van 1,18% staan. Dit betekent minder vrije WKR-ruimte, waardoor er minder onbelast vergoed kan worden door werkgevers en de eindheffing van 80% eerder in zicht is.

Tip 1: Organiseert u een kerstborrel? Wanneer deze op de werkplek plaatsvindt, gaat dit niet ten laste van de vrije ruimte. Wordt de kerstborrel uitgebreid met een maaltijd dan dient bij de WKR-berekening rekening te worden gehouden met het forfait van € 3,55 per maaltijd.

Tip 2: Check of de toepassing van de concerneregeling het gunstigst uitpakt of juist niet.

Tip 3: Organiseert u in 2024 een nieuwjaarsborrel? Door dit op de werkplek te doen in plaats van op een externe locatie, voorkomt u dat u meteen een flink beslag legt op de vrije ruimte in 2024.



→ Optimaal gebruikmaken van de beschikbare vrije ruimte? Onze Employment Advisory experts leggen graag uit hoe!

[Lees hier meer over de WKR, onze webinars en WKR-trainingen!](#)

Maak afspraken over thuiswerken

Werkgevers mogen hun werknemers een onbelaste thuiswerkvergoeding van maximaal € 2,15 (2023) per thuisgewerkte dag betalen. Wanneer sprake is van een structureel thuiswerkpatroon kan ook een vaste vergoeding worden afgesproken. Let op: op thuiswerkdagen waarvoor een onbelaste vergoeding wordt betaald, mag niet ook een onbelaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer worden toegekend.



Tip: Geeft u nog geen thuiswerkvergoeding? Maak de afweging of u dit wilt gaan doen. Zorg ook voor een juiste vastlegging en administratie.



[Lees hier ook onze Eindejaarstips voor particulieren, ondernemers en ondernemingen.](#)

Dit overzicht is met de grootst mogelijke zorg samengesteld op basis van de stand van het wetgevingsproces tot 28 oktober 2023. Dit overzicht is bedoeld als algemene informatie en niet als specifiek advies of volledig overzicht van alle wijzigingen. Een aantal onderwerpen, tips, maatregelen en wetsvoorstellen is niet in dit overzicht opgenomen. Let op: voor de meeste maatregelen geldt dat zij nog niet definitief zijn. Het is mogelijk dat er gedurende het wetgevingsproces nog wijzigingen plaatsvinden. Overleg met uw adviseur welke gevolgen de voorgestelde wijzigingen voor uw situatie hebben.