



Eindejaarstips voor werkgevers

Nu het einde van het kalenderjaar nadert, maken wij met onze Eindejaarstips inzichtelijk waar u nog in 2024 op moet letten. Welke nieuwe verplichtingen gelden er volgend jaar? Met welke zaken moet u nog vóór het einde van dit jaar rekening houden? Omdat een deel van de voorgestelde wetswijzigingen uit het Belastingplan 2025 al op 1 januari 2025 ingaat, is het belangrijk om nu al stil te staan bij de fiscale gevolgen van dit Belastingplan. En uiteraard bespreken we ook een aantal jaarlijks terugkerende tips en aandachtspunten.

In deze tips leest u meer over naderende deadlines, nieuwe wetgeving en verplichtingen en andere belangrijke fiscale aandachtspunten voor werkgevers. [Uw adviseur](#) bespreekt graag met u welke tips voor u in het bijzonder van belang zijn.

Let op: de Tweede en de Eerste Kamer moeten 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

Handhaving Wet DBA voor zzp'ers

De Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) werd enkele jaren geleden ingevoerd om duidelijkheid te geven over de vraag of een zzp'er als werknemer moet worden beschouwd. De afgelopen jaren gold een zogenoemd handhavingsmoratorium op de wet DBA, waardoor de wet slechts in uitzonderlijke situaties werd gehandhaafd.

Per 1 januari 2025 komt het handhavingsmoratorium te vervallen. Dit betekent dat de Belastingdienst vanaf dat moment gaat controleren of een zzp'er als werknemer moet worden beschouwd en op deze basis gaat handhaven.

Tegelijkertijd laat nieuwe wetgeving rondom het inhuren van zelfstandigen nog op zich wachten. Partijen moeten het voor nu nog doen met de Wet DBA en alle onzekerheid die deze wet met zich meebrengt.

Als de Belastingdienst oordeelt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst in plaats van een overeenkomst van opdracht, dan bestaat het fiscale risico dat de Belastingdienst naheffing vordert van loonbelasting en premies over de aan de zzp'er betaalde bedragen, vermeerderd met wettelijke rente en boetes. Dit levert een aanzienlijk financieel risico op voor de opdrachtgever/werkgever. De naheffing vindt plaats met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025. Bij duidelijke schijnzelfstandigheid kan ook vóór 1 januari 2025 worden nageheven. Daarnaast is er ook een arbeidsrechtelijk risico, namelijk dat de zzp'er op enig

moment (vaak bij langdurige ziekte of beëindiging van de opdracht door de opdrachtgever) een arbeidsovereenkomst claimt, inclusief loondoorbetaling bij ziekte, ontslagbescherming, pensioenopbouw, etc.



Tip: Zorg dat u mogelijke risico's op tijd herkent en indien nodig maatregelen neemt om ze te beperken. De positie van zzp'ers blijft een heet hangijzer en de risico's zijn vooral voor opdrachtgevers aanzienlijk.



→ **Breng de inhuur van zzp'ers in kaart.**

Onze experts helpen u graag.

Breng de administratie op orde

Zorg dat u 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 2024 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 2025

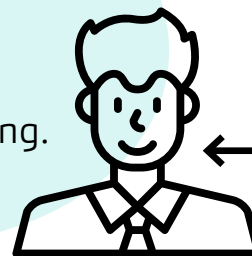
U ontvangt de sectorindeling (via de beschikking gedifferentieerde premie Whk) aan het einde van het jaar van de Belastingdienst. Controleer of uw sectorindeling voor 2025 klopt en nog steeds past bij uw bedrijfsactiviteiten.

Wilt u uw loonaangiftetijdvak per 2025 aanpassen? Doe dit vóór 14 december 2024 via het formulier 'Wijzigingen aangiftetijdvak loonheffingen'.

Let op aanzegtermijn bij tijdelijke contracten

Lopen tijdelijke arbeidsovereenkomsten per 31 december 2024 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 dat u niet (of wel) gaat verlengen, kan de werknemer een schadevergoeding eisen die gelijk is aan het brutoloon over de periode dat u te laat hebt aangezegd. Zorg dus dat u uw werknemer vóór 1 december heeft geïnformeerd!

Houd bij welke tijdelijke contracten in de loop van 2025 aflopen en agendeer de deadlines voor de aanzegverplichting.



Vorm voorziening transitievergoeding

Verwacht u dat u een werknemer moet ontslaan, bijvoorbeeld vanwege 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. Het is belangrijk dat de uitgaven hun oorsprong vinden in feiten en omstandigheden die zich vóór de balansdatum hebben voorgedaan en aan die periode kunnen worden toegerekend. Daarnaast moet er een redelijke mate van zekerheid zijn dat de transitievergoeding in de toekomst verschuldigd zal zijn. Zorg dat u de onderbouwing goed vastlegt en overleg met uw adviseur van Baker Tilly.

Agendeer deadlines voor subsidieaanvragen in 2025

In 2025 zijn er diverse subsidiemogelijkheden voor personeel en fiscaliteit die bedrijven kunnen helpen bij het verlagen van kosten en het stimuleren van groei. Denk aan subsidies voor het aannemen van personeel uit specifieke doelgroepen, zoals jongeren of langdurig werklozen. Daarnaast zijn er fiscale voordelen, zoals belastingkortingen voor investeringen in duurzame technologieën en scholing. Het is belangrijk om goed geïnformeerd te

blijven over de specifieke voorwaarden en deadlines van deze regelingen om optimaal gebruik te maken van de beschikbare ondersteuning. Zet de deadlines voor 2025 nu alvast in uw agenda.

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 doorgaans vóór 1 januari 2025 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 2025 zekerheid te hebben over de vraag of de werknemer wel of niet in Nederland verzekerd is voor de sociale verzekeringen.

Per 1 juli 2023 hebben Nederland en enkele andere Europese lidstaten een [kaderovereenkomst sociale zekerheid](#) gesloten om tegemoet te komen aan de groeiende vraag naar 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.

Let op: op *Prinsjesdag* is een **wetswijziging** voorgesteld die het heffingsrecht over buitenlandse werkdagen raakt. Overleg met uw adviseur of deze wijziging invloed heeft op uw verplichtingen.

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 is per 1 januari 2024 afgetopt op de 'Balkenende-norm'. Er geldt overgangsrecht tot 1 januari 2026 voor werknemers bij wie de 30%-regeling in het laatste loontijdvak van 2022 werd toegepast.

Vorig jaar is de 30%-regeling voor ingekomen en uitgezonden werknemers versoerd. De maximale belastingvrije vergoeding bedraagt sinds 2024 gedurende de eerste 20 maanden 30%, de daaropvolgende 20 maanden 20% en de laatste 20 maanden 10% van het salaris. Er geldt overgangsrecht voor bestaande gevallen.

Als het voorstel van het kabinet wordt ingestemd door de Tweede en Eerste Kamer, zal de versoering worden teruggedraaid en zal de regeling (met ingang van 1 januari 2027) gedurende de gehele maximale looptijd van 60 maanden een vast percentage van 27% bedragen en worden de salarissenormen verhoogd. Er geldt overgangsrecht, wat inhoudt dat voor werknemers waarbij voor 2024 de 30%-regeling werd toegepast het percentage van 30% blijft gelden. Bovendien worden de salarissenormen voor hen niet verder verhoogd dan de normale indexatie.

Ook de partiële buitenlandse belastingplicht wordt afgeschaft. Werknemers met een 30%-regeling betalen met ingang van 2025 inkomstenbelasting 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. Er gelden wel voorwaarden: uw adviseur bespreekt graag de mogelijkheden met u.

Werkgevers & Mobiliteit

Let op privékilometers auto van de zaak

Wanneer een auto van de zaak door een werknemer ook privé wordt gebruikt, is in principe bijtelling verschuldigd. In 2024 bedraagt dit 22% over de cataloguswaarde van de auto. Voor elektrische auto's geldt onder voorwaarden een lagere bijtelling: voor auto's met een CO₂-uitstoot van nihil geldt in 2024 over de eerst € 30.000 cataloguswaarde een verlaagde bijtelling van 16% (2025: 17%). 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 2025 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. Als hij dit niet sluitend kan aantonen of als hij gedurende het jaar de 500 km-grens overschrijdt, is er over het hele kalenderjaar bijtelling verschuldigd. Heeft u geen 'Verklaring geen privégebruik van de werknemer'? Dan dient u, om de bijtelling privégebruik 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!

Let op wijziging eindheffing bestelauto per 2025

Ook voor bestelauto's die privé gebruikt kunnen worden geldt een fiscale bijtelling, tenzij het voertuig aantoonbaar niet meer dan 500 kilometer op jaarbasis privé gebruikt wordt. Voor bestelauto's die doorlopend afwisselend gebruikt worden, is dit in de praktijk lastig aan te tonen. In die situatie mag de werkgever een eindheffing toevoegen van € 300 per bestelauto per jaar, in plaats van een bijtelling. Deze heffing hoeft niet op de werknemers te worden verhaald en blijft voor rekening van de werkgever.

Dit bedrag is al jaren gelijk en werd niet jaarlijks geïndexeerd. Op Prinsjesdag is voorgesteld het eindheffingsbedrag met ingang van 1 januari 2025 te corrigeren met de huidige inflatie. Als deze aanpassing wordt goedgekeurd, wordt het bedrag per 1 januari 2025 € 438 per jaar. Vanaf 1 januari 2026 wordt dit bedrag jaarlijks geïndexeerd.

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 dit niet op de werknemer verhaalt, kan het bedrag van de boete tot het 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 namelijk niet zonder meer mogelijk.

Opzeggen leasecontract

Gaat een werknemer met een leaseauto van de zaak volgend jaar uit dienst? Het kan lonen om het lease-

contract vóór 1 januari 2025 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 jaarlijks rapporteren over de CO₂-uitstoot van het woon-werkverkeer en zakelijk verkeer van hun medewerkers. De rapportageverplichting en de bijbehorende administratieplicht is per 1 juli 2024 ingegaan. Houdt er rekening mee dat de rapportage voor de eerste periode (1 juli 2024 – 31 december 2024) uiterlijk 30 juni 2025 moet zijn ingediend. De volgende rapportageperiode is 1 januari 2025 – 31 december 2025.

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

Controleer de verhoogde reguliere reiskostenvergoeding

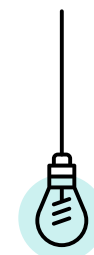
De maximale onbelaste vergoeding voor zakelijke kilometers (inclusief woon-werkverkeer) is per 1 januari 2024 verhoogd naar € 0,23 per kilometer. In sommige overeenkomsten wordt verwezen naar het fiscale maximum. In die gevallen past u de verhoogde vrijstelling per 2024 toe. Verwijst u in uw overeenkomsten 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 privévervoermiddel.

→ [Lees meer tips voor ondernemers in de inkomstenbelasting in onze Eindejaarstips voor Ondernemers & DGA's.](#)

Let op aanpassing ov-reiskostenvergoeding

In het verleden golden verschillende regels voor het onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van een ov-abonnement of voordeelurenkaart. Sinds 2024 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.



Tip: Het kabinet heeft voorgesteld de tekst van de wet aan te passen, om te verduidelijken welke vormen van 'ter beschikking stellen, vergoeden of verstrekken' onder de gerichte vrijstelling vallen. Ook is de vrijstelling niet meer beperkt tot Nederlands openbaar vervoer. [Lees hier meer](#) over de voorgestelde wijziging.

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.

Tip 1: Organiseert u een kerstborrel? Wanneer deze op de werkplek plaatsvindt, gaat dit niet ten laste van de vrije ruimte. Maar let op: als u de kerstborrel uitbreidt met een maaltijd, moet u rekening houden met het forfait van € 3,90 per maaltijd bij de WKR-berekening.

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

Tip 3: Organiseert u in 2025 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 2025.



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

Maak afspraken over thuiswerken.

Werkgevers mogen hun werknemers een onbelaste thuiswerkvergoeding van maximaal € 2,35 (2024) per thuisgewerkte dag betalen. Als er een structureel thuiswerkpatroon is, 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 DGA's.](#)



Dit overzicht is met de grootst mogelijke zorg samengesteld op basis van de stand van het wetgevingsproces tot 20 oktober 2024. 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 een aantal 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.