

# 2024

## Aandachtspunten voor de loonheffingen

januari 2024

**2024 is aangebroken en dit betekent dat we naast nieuwjaarswensen ook graag nieuwe ontwikkelingen en aandachtspunten met je willen delen. Deze zetten wij onderstaand voor je op een rijtje.**

### Versoberingen 30%-regeling

De 30%-regeling is een fiscale regeling voor werknemers met een specifieke deskundigheid die uit het buitenland worden angeworven om voor een inhoudingsplichtige in Nederland te werken. Het doel van de regeling is het dekken van de extraterritoriale kosten die een werknemer door het aangaan van de dienstbetrekking in Nederland maakt. Op grond van deze regeling kan maximaal 30% van het loon voor de loonheffingen gedurende een periode van maximaal vijf jaar onbelast aan de werknemer worden vergoed. Indien de 30%-regeling niet wordt toegepast, kan de werkgever nog wel de werkelijke extraterritoriale kosten vergoeden.

### Keuzeverplichting extraterritoriale kosten of 30%-regeling

Sinds 1 januari 2023 dient een werkgever per kalenderjaar de keuze te maken of de extraterritoriale kosten worden vergoed op basis van de werkelijk gemaakte kosten of op basis van de 30%-regeling. Ook

in 2024 moet je als werkgever deze keuze weer maken. Dit gebeurt door toepassing in de salarisadministratie; hiervoor geldt geen specifieke meldingsplicht aan de Belastingdienst.

### Aftopping 30%-regeling per 1 januari 2024

Per 1 januari 2024 wordt de 30%-vergoeding gemaximeerd op 30% van de zogenoemde balkenendenorm. Dit is de WNT-norm en deze bedraagt in 2024 € 233.000. Dit betekent dat een werkgever in 2024 maximaal € 69.900 (30% van € 233.000) onbelast kan vergoeden. Indien de daadwerkelijk gemaakte extraterritoriale kosten hoger zijn dan de maximaal te geven vergoeding, kan de werkgever ervoor kiezen om de werkelijke extraterritoriale kosten te vergoeden. Voor deze vergoeding geldt geen maximum.

De aftopping geldt voor werknemers die vanaf 1 januari 2023 een 30%-beschikking hebben. Voor werknemers bij wie de 30%-regeling al in het laatste loontijdvak van 2022 is toegepast, geldt de maximering van de vergoeding pas vanaf 1 januari 2026.

### Verdere versoering 30%-regeling

Eind november 2023 heeft de Tweede Kamer een amendement aangenomen bij het Belastingplan 2024 waarin de 30%-vergoeding stapsgewijs wordt afgebouwd.

Het amendement houdt in dat de maximale vergoeding in de eerste twintig maanden 30% van het loon bedraagt. In de daaropvolgende twintig maanden daalt dit percentage naar 20% en gedurende de laatste twintig maanden is de maximale vergoeding 10% van het loon. Indien de looptijd van de 30%-regeling door bijvoorbeeld toepassing van de kortingsregeling korter is dan vijf jaar (zestig maanden), dan gelden tevens bovenstaande periodes en percentages.

Er geldt een overgangsregeling voor werknemers die in het laatste tijdvak van 2023 een vergoeding genoten waarvoor zij in het bezit waren van een 30%-beschikking. Zij krijgen niet te maken met de afbouw van de vergoeding.

### Extraterritoriale kosten

Onder de werkkostenregeling (WKR) kunnen onder andere extraterritoriale kosten onbelast worden vergoed. Dit zijn (extra) kosten voor werknemers die uit een ander land komen vanwege het verblijf buiten het land van herkomst. Van belang hierbij zijn onder andere de volgende punten:

- De kosten van een aanvraag vrijstelling sociale zekerheid, zoals een zogenoemde E101-verklaring of een A1-formulier 'certificate of coverage' (CoC), worden als extraterritoriale kosten aangemerkt door

de Belastingdienst.

- De daadwerkelijke adviseurskosten (inclusief btw) die betrekking hebben op het laten opstellen van de aangifte inkomstenbelasting zijn loon. In bepaalde gevallen kan een deel van de daadwerkelijke adviseurskosten echter aangemerkt worden als ET-kosten.
- De kosten voor het aanvragen van de 30%-regeling en die voor het aanvragen van een tewerkstellingsvergunning worden door de Belastingdienst niet aangemerkt als extraterritoriale kosten. Deze kosten zijn niet als loon te beschouwen.

### Afschaffen buitenlandse partiële belastingplicht

Werknemers die woonachtig zijn in Nederland en de 30%-regeling hebben, kunnen momenteel in hun aangifte inkomstenbelasting kiezen voor de buitenlandse partiële belastingplicht. Als gevolg hiervan worden de werknemers voor toepassing van box 2 (inkomen uit aanmerkelijk belang) en box 3 (inkomen uit sparen en beleggen) als buitenlands belastingplichtige aangemerkt. Door een aangenomen amendement bij het Belastingplan 2024 wordt deze partiële buitenlandse belastingplicht per 1 januari 2025 afgeschaft. Werknemers die reeds op 31 december 2023 een 30%-vergoeding genoten, kunnen op basis van overgangsrecht nog tot en met 31 december 2026 gebruikmaken van de partiële buitenlandse belastingplicht.





## Werkkostenregeling

De werkkostenregeling (WKR) is een regeling binnen de loonbelasting die regelt op welke wijze vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen aan werknemers fiscaal worden behandeld. Het bedrag dat onbelast mag worden besteed, wordt de vrije ruimte genoemd. De vrije ruimte wordt ieder jaar opnieuw vastgesteld.

### Vrije ruimte in 2024

Door toepassing van de vrije ruimte van de WKR hebben werkgevers de mogelijkheid om vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen onbelast aan werknemers te geven, voor zover geen gerichte vrijstelling of nihilwaardering van toepassing is. De vrije ruimte bedraagt in 2024 1,92% over een loonsom tot € 400.000. Over het meerdere van de loonsom bedraagt de vrije ruimte 1,18%.

### Verhoging onbelaste reiskostenvergoeding

De maximale onbelaste reiskostenvergoeding stijgt per 1 januari 2024 verder naar € 0,23 per kilometer.

### Vereenvoudiging vrijstelling ov-abonnement

De wetgever verruimt de vrijstelling voor het faciliteren van ov-abonnementen aan werknemers. De huidige twee regelingen voor het onbelast verstrekken van ov-abonnementen door werkgevers worden vervangen door één versimpelde vrijstelling.

Bij de huidige twee regelingen is sprake van een grote administratieve last voor de werkgever. Bij het vergoeden van een ov-kaart moet de werkgever nagaan of de vergoeding niet hoger is dan de werkelijk gemaakte zakelijke kosten. Het verschil is op dit moment belastbaar loon. Vanwege het toegenomen hybride werken is deze administratieve last toegenomen.

Volgens de nieuwe gerichte vrijstelling wordt het privégebruik van een ov-kaart die wordt vergoed, verstrekt of ter beschikking gesteld gericht vrijgesteld als deze ook voor zakelijke doeleinden wordt gebruikt. Daarbij wordt in het Belastingplan geen onderscheid gemaakt tussen het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van een eerste of tweede klasse ov-kaart.

## Verhoging premiemaximum voor werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw

De werkgeversbijdragen voor de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw zijn begrensd door het premiemaximum.

Dit is het maximale jaarinkomen waarover deze premies moeten worden betaald. Voor 2023 bedraagt dit maximum € 66.956 per jaar. Met ingang van 2024 zal het premiemaximum worden verhoogd naar € 71.624. Indien een werknemer (minstens) het premiemaximum verdient, dan betekent deze verhoging dat de werkgever over een grondslag van bijna € 5.000 meer premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw is verschuldigd.

## Renseigneringsverplichting (nieuw per 1 januari 2022)

Sinds 1 januari 2022 geldt een nieuwe renseigneringsverplichting. Die houdt in dat iedere werkgever de verplichting heeft gegevens inzake alle betalingen aan rechthebbenden of natuurlijke personen (niet zijnde werknemers) aan te leveren aan de Belastingdienst. De verplichting geldt niet voor betalingen waarvoor een factuur is uitgereikt waarop de omzetbelasting is vermeld. De verplichting geldt wel met betrekking tot gegevens van btw-vrijgestelde ondernemers (bijvoorbeeld in de zorg).





Indien in 2023 met opdrachtnemers is gewerkt die geen factuur uitreiken, dan dienen uiterlijk op 31 januari 2024 de volgende gegevens aangeleverd te worden bij de Belastingdienst:

- BSN;
- de naam, het adres en de geboortedatum van de ontvanger van de betaling;
- de in het kalenderjaar betaalde bedragen inclusief eventuele kostenvergoedingen.

## Zzp-wetgeving

De laatste jaren is het aantal zzp'ers in Nederland sterk gegroeid. Dit heeft gezorgd voor situaties waarin een persoon lijkt te werken als zelfstandige, maar in werkelijkheid kwalificeert als werknemer voor de loonheffingen. Dat heeft als gevolg dat onterecht geen loonbelasting en socialezekerheidspremies zijn ingehouden en afgedragen.

Afgelopen zomer wees de Hoge Raad het Deliveroo-arrest, waarin werd geoordeeld dat de maaltijdbezorgers van Deliveroo geen zzp'ers maar werknemers waren. Recentelijk is het conceptwetsvoorstel 'Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden' verschenen, dat beoogt voor duidelijkheid te zorgen over het werknemersbegrip. Zowel uit het Deliveroo-arrest als uit het wetsvoorstel vloeit voort dat het ondernemerschap (lopen van een commercieel en financieel risico) en de inbedding in de organisatie (het inbeddingscriterium) zwaarder wegen bij de beoordeling of sprake is van een zzp'er of werknemer.

De Belastingdienst werkt tot in ieder geval 2025 met een handhavingsmoratorium. Dat betekent dat geen naheffingsaanslagen worden opgelegd door de

Belastingdienst, tenzij sprake is van kwaadwillendheid of wanneer aanwijzingen van de Belastingdienst niet binnen de gestelde termijn (vaak drie maanden) worden opgevolgd.

Wij adviseren om bij het inschakelen van een opdrachtnemer een van de modelovereenkomsten van de Belastingdienst te gebruiken en de arbeidsrelatie conform deze overeenkomst uit te voeren. De modelovereenkomsten die gebaseerd zijn op vrije vervanging zijn per 1 januari 2024 ingetrokken. Dit omdat de Hoge Raad heeft geoordeeld dat het principe van vrije vervanging niet noodzakelijk in strijd is met het bestaan van een dienstbetrekking.

## Kaderovereenkomst sociale zekerheid

Een grensarbeider kan onder de EU-verordening inzake de coördinatie van sociale zekerheid maximaal 25% van zijn tijd thuiswerken om sociaal verzekerd te blijven in zijn gebruikelijke werkland. Tijdens de coronapandemie zijn werknemers meer thuis gaan werken. In de praktijk zien wij dat veel werknemers dit patroon van thuiswerken ook na de pandemie blijven voortzetten. Om het thuiswerken voor zowel de werkgever als de werknemer te faciliteren, heeft de EU een zogenoemde kaderovereenkomst uitgevaardigd waarbij grensarbeiders onder voorwaarden tot 49,5% vanuit hun thuisland kunnen werken.

De voorwaarden en toepassing van de EU-verordening en de kaderovereenkomst zijn complex. Daarbij heeft niet elke lidstaat zich aangesloten bij de kaderovereenkomst. De socialezekerheidsplicht van je werknemer verdient dan ook de aandacht bij een grensoverschrijdende tewerkstelling. Wij adviseren om elke situatie goed onder de loep te nemen en in overleg te treden met de werknemers over de gevolgen.

Recent hebben Nederland en België een overeenkomst gesloten met als praktische handreiking dat als een werknemer 50% of minder van zijn werktijd gedurende een jaar vanuit huis werkt, er in specifieke gevallen geen sprake is van een vaste inrichting. Indien jouw werknemers vanuit huis in België werken, raden wij aan te controleren of de overeenkomst van toepassing is.

## Salariscriterium voor kennismigranten

Het salariscriterium voor kennismigranten is opgenomen in het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen. Hierin is ook bepaald dat de hoogte van het salaris jaarlijks met ingang van 1 januari wordt gewijzigd op basis van recente indexcijfers van de cao-lonen gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek. Voor komend jaar geldt dat de normbedragen met 6,45% worden verhoogd.

Per 1 januari 2024 gelden de volgende brutomaandbedragen:

- Kennismigranten vanaf 30 jaar: € 5.331 exclusief vakantiebijslag
- Kennismigranten jonger dan 30 jaar: € 3.909 exclusief vakantiebijslag
- In Nederland afgestudeerden: € 2.801 exclusief vakantiebijslag
- Europese blauwe kaart: € 6.245 exclusief vakantiebijslag

Het salariscriterium is behalve voor de kennismigrantenprocedure ook van toepassing op aanvragen die worden ingediend voor een verblijfsvergunning voor 'overplaatsing binnen een onderneming' onder de Europese ICT-richtlijn (96/71/EG). Het criterium geldt ook voor de aanvraag van verschillende typen tewerkstellingsvergunningen. Indien je meer informatie wenst over dit onderwerp, zijn wij je vanzelfsprekend graag van dienst.

# Contactpersonen



## Ruth van Dorresteyn

Senior Tax Manager  
Meijburg & Co  
People Services

+31 (0)6 500 57 830  
vandorresteyn.ruth@kpmg.com



## Robert-Jan de Wit MSc

Director  
Meijburg & Co  
People Services

+31 (0)6 218 11 191  
dewit.robert-jan@kpmg.com

De informatie in dit document is van algemene aard en is niet bedoeld om de omstandigheden van een bepaalde persoon of entiteit te beoordelen. Hoewel we ernaar streven om accurate en tijdige informatie te verstrekken, kan er geen garantie worden gegeven dat dergelijke informatie accuraat is op de datum waarop deze wordt ontvangen of dat deze accuraat zal blijven in de toekomst. Zonder professioneel advies en na een grondig onderzoek van de specifieke situatie dient niemand te handelen op basis van dergelijke informatie.

Meijburg & Co is een Nederlandse maatschap van besloten vennootschappen, staat ingeschreven in het Handelsregister onder nummer 53753348 en is aangesloten bij de wereldwijde KPMG organisatie van onafhankelijke entiteiten verbonden aan KPMG International Limited, een Engelse private company limited by guarantee. De algemene voorwaarden van Meijburg & Co, gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel, zijn jegens een ieder van toepassing op alle door Meijburg & Co te verrichten werkzaamheden en te verlenen diensten. De algemene voorwaarden zijn te vinden op de website van Meijburg & Co (<http://www.meijburg.nl/algemenevoorwaarden>) en worden op verzoek toegestuurd.