

Tijdens Prinsjesdag worden veel wijzigingen op het gebied van wet- en regelgeving voor het nieuwe jaar gedeeld. Zo ook vorige week tijdens Prinsjesdag 2023. Diverse wijzigingen die in het voorlopige Belastingplan reeds waren aangekondigd, zijn toen bevestigd. Wij zetten de meest belangrijke zaken voor u op een rij.

Onbelaste reiskostenvergoeding

Per 2023 werd de onbelaste reiskostenvergoeding per kilometer al verhoogd van € 0,19 per kilometer naar € 0,21 per kilometer. Voor 2024 geldt wederom een verhoging. De maximale onbelaste reiskostenvergoeding wordt dan € 0,23 per kilometer.

Thuiswerkvergoeding

Na Corona is thuiswerken voor veel sectoren standaard geworden. Twee jaar geleden is een onbelaste kostenvergoeding per thuiswerkdag geïntroduceerd ter compensatie van de kosten die men maakt bij thuiswerken. Voor het jaar 2024 bedraagt deze onbelaste vergoeding € 2,35 per thuiswerkdag.

OV-kaart niet meer deels belast

De fiscale regels rondom het vergoeden of verstrekken van een OV-kaart waren ingewikkeld. Er moest te allen tijde worden nagegaan of het vergoeden of verstrekken van een OV-kaart een voordeel voor de medewerker opleverde. Dit voordeel moest vervolgens via een ingewikkelde rekenmethode tot het loon worden gerekend.

Vanaf 2024 hoeft een OV-kaart niet meer tot het loon worden gerekend wanneer deze onder andere zakelijk wordt gebruikt. Voor de loonbelasting geldt dat woon-werk verkeer als zakelijk verkeer wordt gezien. De OV-kaart kan in 2024 in dat geval onbelast worden vergoed of verstrekt.

Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

De Wtl bestaat al sinds 2017 en kent een drietal tegemoetkomingen voor werkgevers. De wet is bedoeld om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. Een Loonkostenvoordeel, Lage-inkomensvoordeel (LIV) of jeugd-LIV kan worden verkregen wanneer aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan.

Het Jeugd-LIV zal per 2024 worden afgeschaft. Het is dus niet meer mogelijk een tegemoetkoming te ontvangen voor medewerkers tot en met 20 jaar met een relatief laag loon.

Het LIV zal naar alle waarschijnlijkheid per 2025 worden afgeschaft. In 2024 heeft u nog recht op een tegemoetkoming voor medewerkers met een loon dat ligt tussen de 100% en 104% van het minimumloon. Deze bovengrens is nu nog 125%. Door de sterke stijging van het minimumloon voldeed een groot aantal extra medewerkers aan de voorwaarden voor een tegemoetkoming LIV. Met de verlaging van de bovengrens zal het aantal medewerkers waarvoor dit recht bestaat weer op een door de overheid gewenst aantal liggen.

Het Loonkostenvoordeel (Lkv) voor het in dienst nemen van medewerkers van 56 jaar en ouder zal naar alle waarschijnlijkheid per 2026 worden afgeschaft.

Wij zullen u in latere nieuwsbrieven nader informeren over toekomstige wijzigingen van de Wtl.

Nettoloon van medewerkers

Een kleine wijziging van de belastingschijven en een verhoging van de arbeidskorting zorgen ervoor dat iedereen volgend jaar een hoger nettoloon overhoudt.

Sociale premies

U draagt periodiek loonheffing en sociale premies af aan de Belastingdienst. De loonheffing is een voorheffing op de inkomstenbelasting van de medewerker. Deze betaalt de medewerker dus zelf. De sociale premies betaalt u. Het maximale loon waarover u in 2024 sociale premies betaalt bedraagt € 71.624. Het verschil in premie tussen 2023 en 2024 is in onderstaande tabel weergegeven:

Premie	2023	2024
WW-laag	2,64 %	2,64 %
WW-hoog	7,64 %	7,64 %
Ufo	0,68 %	0,68 %
WIA-laag	5,82 %	6,18 %
WIA-hoog	7,11%	7,49 %
WKO	0,50 %	0,50 %
Whk rekenpremie*	1,53 %	1,22 %

* u ontvangt de beschikking Whk ieder jaar van de Belastingdienst. Het voor u geldende percentage staat op deze beschikking vermeld.

Minimumloon per gewerkt uur

Op 1 januari 2024 wijzigt de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml). Vanaf dan is het verplicht om werknemers per uur minimaal het wettelijke minimumuurloon te betalen. Er geldt altijd één vast minimumuurloon voor alle werknemers van 21 jaar en ouder. Voor werknemers onder de 21 jaar gelden vaste minimumjeugdlonen per uur.

Onder de 'oude' Wml was een minimum maandloon van toepassing. Aangezien per sector de omvang van een voltijd dienstverband kon verschillen (36, 38 of 40 uur), bestond voor diverse sectoren een verschillend minimumloon per uur. Per 1 januari 2024 wordt het minimumuurloon afgeleid van het huidige maandloon van een voltijds dienstverband van 36 uur.

Voor werknemers die het minimumloon verdienen en een dienstverband van méér dan 36 uur per week hebbe, leidt de invoering van het wettelijk minimumuurloon daarom tot een loonsverhoging!

Gedurende oktober wordt het nieuwe minimumloon bepaald. In onze volgende nieuwsbrief zullen we deze met u delen. Valt uw bedrijf onder een specifieke cao? De aan de cao gekoppelde loontabellen zullen dan per 1 januari 2024 worden aangepast.

Werkkostenregeling

In 2023 is een tijdelijke verhoging van de vrije ruimte van de werkkostenregeling van toepassing. Over de eerste € 400.000 aan fiscale loonsom was de vrije ruimte 3%. In 2024 zal dit percentage dalen naar 1,92%. Het percentage aan vrije ruimte boven de fiscale loonsom van € 400.000 blijft 1,18%.

Wanneer u vragen heeft over deze of andere onderwerpen, neem dan zeker even contact met ons op. We helpen u graag!