

INHOUD

PAG. 2

• FISCAAL EN ANDER NIEUWS
VOOR ONDERNEMERS

PAG. 3

• THEMA: DE 10 BELANGRIJKSTE
HR-TRENDS VOOR 2024

PAG. 4

• 28,3 MILJOEN
PLATFORMWERKERS



EEN NIEUW JAAR,
NIEUWE UITDAGINGEN.
OOK VOOR ONDERNEMERS

Terwijl het aantreden van een nieuw kabinet nog op zich laat wachten, lees je in deze editie alvast wijzigingen die wel bekend zijn. Mocht je meer informatie willen over een van deze onderwerpen? Jouw NOAB-adviseur helpt je graag verder.

THUISWERKEN: GEEN RECHT

Tuiswerken is geen wettelijk recht. Wel kan een werknemer, als de onderneming ten minste tien medewerkers telt, op grond van de Wet flexibel werken een schriftelijk thuiswerkverzoek indienen. Als werkgever ben je verplicht op het verzoek te reageren en bij afwijzing een verklaring te geven. Bij akkoord op het verzoek leg je de thuiswerkafspraken vast in een thuiswerkovereenkomst. Hierin staat onder meer vermeld op welke dagen en hoeveel uur de werknemer thuiswerkt, op welke manier communicatie met collega's plaatsvindt en hoe de werkplek is ingericht.

LET OP!

Gaat het om zorg voor kinderen jonger dan acht jaar of mantelzorg, dan geldt de voorwaarde van minimaal tien medewerkers niet.

VERRUIMING VRIJE RUIMTE WKR

Vanaf 2024 wordt de vrije ruimte in de werk-kostenregeling (WKR) verruimd van 1,7% naar

1,92% tot een loonsom van € 400.000. Het bedrag van de vrije ruimte is bij precies deze loonsom dus € 7.680. Als je acht werknemers in dienst hebt die samen dit bedrag verdienen, kun je dus een extra onbelaste vergoeding van € 960 per werknemer uitkeren.

BEREID JE VOOR OP DE BOX 3-(NA)HEFFING

De fors hogere spaarrente vertaalt zich in een hogere belastingaanslag over 2023 voor box 3. Het rendementspercentage over spaargeld zal naar verwachting worden vastgesteld op 0,92%. Bij de voorlopige aanslag werd nog uitgegaan van 0,36%. Het percentage voor 'overige bezittingen' (o.a. tweede huis, aandelen, obligaties) is 6,17%. Voor 2024 speelt hetzelfde verhaal. De (fictieve) rente voor de voorlopige aanslag is vastgesteld op 1,03%, maar de gemiddelde rente die banken op spaarrente geven is inmiddels alweer hoger. Wanneer het bedrag van je vermogen boven het heffingsvrije vermogen uitkomt (€ 57.000; € 114.000 met fiscale partner), moet je waarschijnlijk bijbetalen voor box 3. □

FACTS is een uitgave van:
Nederlandse Orde van
Administratie- en Belastingdeskundigen
Hoofredactie NOAB
Redactie Loft 238 Tekst & Media
Opmaak Appeltje Eva
Druk Dekkers van Gerwen
's-Hertogenbosch © NOAB 2024

De samenstellers en de uitgever accepteren geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die het directe of indirecte gevolg is van handelingen en/of beslissingen die gebaseerd zijn op deze nieuwsbrief.

Postbus 2478
5202 CL 's-Hertogenbosch
Telefoon (073) 614 14 19
info@noab.nl
www.noab.nl

FISCAAL EN ANDER NIEUWS VOOR ONDERNEMERS

OV-KAART VAN DE ZAAK VOORTAAN ONBELAST VERGOED

Vanaf 1 januari 2024 kun je makkelijker zonder loonheffing een ov-kaart vergoeden of verstrekken aan een werknemer. Voorwaarde is dat de werknemer de ov-kaart ook zakelijk gebruikt. De vorm waarin de ov-kaart wordt aangeboden, maakt niet meer uit. Als werkgever betaal je geen belasting meer zolang de werknemer de ov-kaart ook (minstens 10%) gebruikt voor zakelijke reizen, zoals woon-werkverkeer.

TER BESCHIKING STELLEN, VERSTREKKEN, VERGOEDEN

Als werkgever kun je de ov-kaart:

1. Ter beschikking stellen

- De werkgever betaalt de ov-kaart en het abonnement. De ov-kaart moet bij uitdiensttreding worden ingeleverd.
- De kaart is eigendom van de werkgever.

2. Verstrekken

- De werknemer heeft een ov-kaart. De werkgever betaalt het abonnement voor deze ov-kaart.
- De kaart is eigendom van de werknemer.

3. Vergoeden

- De werknemer heeft een eigen ov-kaart. De werkgever vergoedt (een deel van) de reiskosten.

OUDE SITUATIE

In de oude situatie werd alleen bij het ter beschikking stellen van een ov-jaarabonnement geen loonbelasting geheven als de kaart minimaal 10% zakelijk werd gebruikt. Bij traject- of kortingsabonnementen moest loonbelasting worden geheven. Bij het verstrekken of vergoeden van een ov-kaart moest de werkgever aantonen dat de kosten van het zakelijk gebruik hoger waren dan het privégebruik. Als dit niet het geval was, moest over het verschil loonbelasting worden betaald. Dit alles zorgde voor extra administratieve lasten.

TIP!

De onbelaste reiskostenvergoeding gaat omhoog van € 0,21 naar € 0,23 per zakelijke kilometer. Als ondernemer mag je dit verhoogde bedrag voor zakelijke reizen aftrekken van de winst.

MES IN SUBSIDIES ELEKTRISCH VERVOER

Ondernemers krijgen geen belastingvoordeel meer voor investeringen in:

- vervoersmiddelen met een fossiele brandstofmotor, zoals hybride en 'dual-fuel'-varianten;
- waterstofaangedreven werktuigen;
- elektrische taxi's;
- elektrisch aangedreven bakfietsen die zij ook privé gebruiken.

Alleen voor laadpunten voor zwaar vervoer krijgen ondernemers nog belastingvoordeel, niet meer voor licht vervoer, zoals bestelauto's.

FORSE AANPASSINGEN OP MILIEULIJST

Om in aanmerking te komen voor belastingvoordeel op grond van de MIA\Vamil moet een milieuvriendelijk bedrijfsmiddel en/of techniek op de Milieulijst staan. De nieuwste Milieulijst voor 2024 is flink aangepast. Er zijn ruim 200 bedrijfsmiddelen van de lijst verwijderd of inhoudelijk gewijzigd, zoals bovenstaande subsidies op elektrisch vervoer. Zo gelden ook strengere eisen voor duurzame gebouwen. De nieuwe lijst is te vinden op www.rvo.nl, zoekterm 'Milieulijst'.

ONDERNEMEN NA JE AOW

Begin 2023 stonden 192.892 ondernemers van 65 jaar en ouder ingeschreven bij de KvK. In 2018 waren dat er nog maar 135.834. Een groei van +42%. Niet alleen het aantal ondernemers dat doorwerkt neemt toe. Ook het aantal startende ondernemers na het pensioen stijgt. In de afgelopen vijf jaar is deze groep met 15% gegroeid. Ondernemers die doorwerken na de AOW-leeftijd werken voornamelijk in de sectoren zakelijke dienstverlening, gezondheidszorg, land- en tuinbouw, groothandel, cultuur, sport en recreatie.

Nog niet toe aan pensioen?

Dan is dit handig om te weten:

- Je mag onbepaald bijverdienen als je de AOW-leeftijd hebt bereikt en AOW of pensioen ontvangt.
- Als je op 1 januari de AOW-leeftijd hebt bereikt, mag je 50% van het bedrag voor de zelfstandigenaftrek aftrekken (100% in 2024: € 3.750).
- Je mag tot vijf jaar na het bereiken van de AOW-leeftijd lijfrentepremie inleggen voor extra lijfrente. Tot nu toe lag die grens bij de AOW-leeftijd.

LOONKOSTENVOORDEEL (LKV) OUDERE WERKNEMER

Het LKV oudere werknemer wordt de komende jaren stapsgewijs afgeschaft. Voor oudere werknemers die vóór 1 januari 2024 in dienst zijn getreden verandert er niets. Het bedrag van de tegemoetkoming blijft gelijk. Voor nieuwe dienstbetrekkingen heeft een werkgever nog maar maximaal 2 jaar recht op LKV. Voor 2024 is de tegemoetkoming € 3,05 per verloond uur, tot een maximum van € 6.000 per jaar. In 2025 is dit € 1,35/uur tot een maximum van € 2.600 per jaar. Vanaf 2026 eindigt de tegemoetkoming. □



THEMA: DE 10 BELANGRIJKSTE HR-TRENDS VOOR 2024

Het succes van elke onderneming staat of valt bij de inzet van mensen: het personeel. De inzet van HRM, human resources management, is onmisbaar in de context van de huidige werknemersmarkt, de toenemende vergrijzing en de schaarste op de arbeidsmarkt.

1. INTEGREER AI IN BEDRIJFSPROCESSEN

Dé technologische ontwikkeling van onze tijd is uiteraard AI, artificiële intelligentie. Op welke manier ondernemers AI kunnen toepassen in hun bedrijfsprocessen is een niet meer te missen opdracht. Met de recent aangenomen AI Act stelt de EU wettelijke eisen aan het gebruik van AI, algoritmes en machine learning in Europa.

TIP!

Op 2 februari a.s. is in Utrecht de Nationale Conferentie 'Governing AI' over verantwoorde toepassing van AI. Kijk voor meer informatie op digitaleoverheid.nl.

2. HOUD REKENING MET STIJGENDE LOONKOSTEN

Met de stijging van het minimumloon in 2023 en de invoering van het wettelijk minimumuurloon per 2024, zijn stijgende loonkosten onvermijdelijk. Ook de verlaging van de toetredingsleeftijd voor pensioenopbouw van 21 naar 18 jaar drijft de loonkosten op.

3. PROBEER TALENT AAN BOORD TE HOUDEN

In 2022 veranderden bijna 1,5 miljoen mensen van baan, dat is ca. één op de vijf werknemers. Dit wordt naar Amerikaans voorbeeld wel de kleine 'Great Resignation' genoemd. Vaak is een betere work life balance de belangrijkste motivatie. Als werkgever doe je er slim aan te investeren in talent dat je graag aan boord houdt. Naast een goed salaris zijn aansprekende secundaire arbeidsvoorwaarden en goed werkgeverschap belangrijke tools.

4. MAAK WERK VAN VERZUIMPREVENTIE

Investeren in de fysieke en mentale gezondheid van mensen is een sleutel tot fitte en productieve medewerkers. Stel verzuimpreventie boven re-integratie, want dan is het kwaad immers al geschied. Dit reduceert ziekteverzuim en de risico's van uitval door burn-outklachten.

TIP!

De Arbowet verplicht elke werkgever met personeel een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) op te stellen.

5. ZORG VOOR VEILIGHEID OP DE WERKVLOER

Een goede werkgever zorgt ervoor dat medewerkers een veilige werkplek hebben, met aandacht en respect voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit. Als onderdeel van maatschappelijk verantwoord ondernemen borg je dit in je organisatie.

6. ANTICIPEER OP EEN KRAPPE ARBEIDSMARKT

De krapte op de arbeidsmarkt is niet van vandaag op morgen opgelost. Investeren in goede recruitment is en blijft voorlopig dus geen overbodige luxe. Trends 3 en 4 hiervóór zijn daarbij belangrijke instrumenten.

7. ZET IN OP MEER VASTE CONTRACTEN

De overheid ontmoedigt opeenvolgende tijdelijke contracten. Als werkgever ben je dus sneller verplicht werknemers een vast contract aan te bieden. Dit zorgt wel voor betere binding met goede krachten, die immers meer zekerheid krijgen.

8. FACILITEER THUISWERKEN

Sinds de coronacrisis is thuiswerken common sense geworden. Niet iedere baan leent zich ervoor, maar voor veel mensen werkt het uitstekend.

LET OP!

Thuiswerken is geen wettelijk recht. De Wet flexibel werken stelt werknemers wel in staat een thuiswerkverzoek in te dienen. Zie ook 'Thuiswerken: geen recht' op pagina 1.

9. INVESTEER IN UPSKILLING

Door technologische ontwikkelingen die zich in rap tempo voltrekken ontstaan nieuwe banen die op dit moment nog niet bestaan. Welke skills hebben jouw medewerkers nodig om goed voorbereid te zijn op de toekomst? Dit wordt 'upskilling' genoemd, in gewoon Nederlands: bijscholing, oftewel het verwerven van nieuwe competenties.

LET OP!

Naast upskilling bestaat er ook 'reskilling'. Dat is omscholing: bestaande vaardigheden vervangen door nieuwe vaardigheden.

10. VERWELKOM GENERATIE Z OP DE WERKVLOER

Na generatie Y (1985-1997) klopt generatie Z (1997-2015) aan de deur van de arbeidsmarkt. Dit is de eerste generatie die opgroeide met internet en smartphone. Deze jongeren kennen een informele en zeer directe manier van communiceren, social media zijn een vast onderdeel van hun leefstijl. Zelfredzaamheid, vrijheid en flexibiliteit zijn belangrijke waarden. Speel slim in op instroom uit deze groep aanstormende werknemers! □



28,3 MILJOEN PLATFORMWERKERS

Steeds meer werkenden in de EU (28,3 miljoen) werken voor online platforms, waarbij het algoritme de klant aan de platformwerker koppelt. De omzet van de platformeconomie is tussen 2016 en 2020 vervienvoudigd. Naar verwachting groeit het aantal platformwerkers tot 43 miljoen in 2025. Bijna één op de vijf platformwerkers (19%; 5,5 miljoen) werkt onterecht als zzp'er en vaak is een deel van de werktijd, zoals wachttijd en research, onbetaald. Bron: EU

BETERE RECHTEN VOOR PLATFORMWERKERS

Er is een Europese richtlijn in de maak voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden van platformwerkers. De voorgestelde richtlijn zorgt ervoor dat:

- platformwerkers eenvoudiger als werknemer kunnen worden gekwalificeerd. Het platform moet aantonen dat er geen arbeidsverhouding bestaat;
- er meer transparantie moet komen over het gebruik van algoritmen bij de monitoring of besluitvorming.

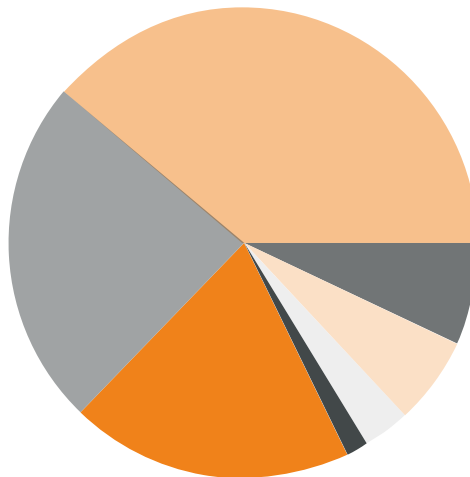
CONCEPT ZZP-WET: 'RECHTSVERMOEDEN'

Vanuit Den Haag is nieuwe zzp-wetgeving op komst. Een belangrijke pijler onder de conceptwet is de introductie van een rechtsvermoeden, gebaseerd op een uurtarief. Als een (platform)werker aannemelijk maakt dat hij minder betaald krijgt dan het geldende uurtarief voor zzp'ers (nu € 32) kan deze een arbeidsovereenkomst claimen bij de opdrachtgever en indien nodig bij de rechter. Het is vervolgens aan de opdrachtgever om aan te tonen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

INVULLING VAN DE WERKZAAMHEDEN

Rechtshouders kijken bij het beoordelen van een arbeidsrelatie steeds meer hoe iemand wordt aangestuurd en gecontroleerd. Heeft de zzp'er alle vrijheid in het invullen van zijn werkzaamheden? Of staat hij onder leiding van een ander? In het Deliveroo-arrest wordt geconcludeerd dat de aan de maaltijdbezorgers gegeven vrijheid ten aanzien van het verrichten van de arbeid eerder wijst op de afwezigheid dan op de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst. Ook al is sprake van vrije vervanging. Naar aanleiding hiervan heeft de Belastingdienst de goedkeuring voor de modelovereenkomsten die zijn gebaseerd op vrije vervanging ingetrokken.

SOORTEN PLATFORMWERK



- Taxi 39%
- Pakket-, boodschappen- en maaltijdbezorgers 24%
- Schoonmaak- en onderhoudsdiensten 19%
- Professionele dienstverlening 7%
- Grafische vormgeving* 6%
- Kinderopvang en zorg 3%
- Microtaken (classificatie, taggen)* 2%

* online, op afstand

BLOG: LEER BEGROTEN. HOUD JE UREN BIJ

Als je meer uren aan een opdracht besteedt dan je hebt begroot in je offerte, laat je geld liggen. De enige manier om beter te worden in het begroten van een opdracht is door je uren bij te houden. Het liefst ook uitgesplitst. Lees de hele blog op de NOAB website. □