

Aandachtspunten voor het afsluiten van het jaar 2024 en wijzigingen binnen wet- en regelgeving in verband met de personeels- en salarisadministratie.

Deze brief is opgesteld voor relaties en klanten van SalarisTaal. Hierin benoemen wij een aantal relevante aandachtspunten voor het afsluiten van de salarisadministratie en geven wij je informatie over een aantal wijzigingen in wet- en regelgeving.

1. Auto van de zaak

Zijn er werknemers in dienst die een auto van de zaak rijden, dan is het raadzaam om te controleren of alle auto's van de zaak die worden verwerkt in de salarisadministratie nog actueel zijn**.**

2. Bestelauto's doorlopend afwisselend gebruik

Heeft een werknemer een bestelauto van de zaak tot zijn beschikking, dan moet er rekening gehouden worden met een bijtelling auto van de zaak vergelijkbaar met een reguliere auto van de zaak. Rijdt de werknemer de auto niet privé, dan moet er kunnen worden aangetoond dat de werknemer daadwerkelijk minder dan 500 privé kilometers rijdt met de auto.

Wordt 1 bestelauto door meerdere werknemers gebruikt, dan mag je als werkgever het eventuele privé gebruik afkopen met een eindheffing van €300,00 op jaarbasis. Controleer in dat geval of er voldoende eindheffing is opgegeven in de aangifte loonheffingen over 2024.

ℹ️ In verband met inflatie gaat de eindheffing in 2025 voor doorlopend afwisselend gebruik van een bestelauto omhoog naar €438,- per jaar. Bovendien wordt het bedrag met ingang van 1 januari 2026 jaarlijks geïndexeerd.

3. Contracten bepaalde tijd nakijken

Sinds enkele jaren betaal je als werkgever voor bepaalde tijd contracten een hogere Awf-premie dan voor onbepaalde tijd contracten. Het gaat zelfs om 5% meer premie over het loon voor sociale verzekeringen. Controleer of er werknemers zijn die inmiddels een onbepaalde tijd contract hebben gekregen, maar in de salarisadministratie nog worden verwerkt tegen een bepaalde tijd contract. In dat geval kan je een correctie toepassen op de loonkosten.

💡 Zijn er werknemers in dienst met een bepaalde tijd contract waarvan je de intentie hebt deze na afloop van het bepaalde tijd contract te verlengen voor onbepaalde tijd, dan is het wellicht zinvol dit moment naar voren te halen en de werknemer al eerder een aanbod te doen voor onbepaalde tijd. Hiermee kan je als werkgever dus besparen op je loonkosten.

4. Aanpassing Awf premie van lage premie naar hoge premie bij contractuele afwijkingen 30%

De 30%-herzieningsregeling betekent dat je als werkgever de Afw premie moet corrigeren als de aantal verloonde uren bij een werknemer in het kalenderjaar meer dan 30% hoger is dan in de arbeidsovereenkomst staat. Dit geldt alleen voor onbepaalde tijd contracten waar je de lage Awf-premie hebt toegepast. Je hoeft tot en met 2024 niet te herzien als de arbeidsovereenkomst een gemiddelde arbeidsomvang van 35 uur of meer per week heeft.

ℹ️ De regering wil de wendbaarheid binnen vaste contracten verder vergoten. Daarvoor wordt vanaf 2025 de urennorm van de 30%-herzieningsregeling verlaagd. Hierdoor geldt deze herzieningsregeling voor een kleinere groep werknemers. Je hoeft tot en met 2024 niet te herzien als de arbeidsovereenkomst een gemiddelde arbeidsomvang van 35 uur of meer per week heeft. Vanaf 2025 geldt dat voor een gemiddelde arbeidsomvang van meer dan 30 uur per week.

5. Controle lage-inkomensvoordeel (LIV) en afschaffing per 2025.

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers met een laag loon in dienst hebben. Om als werkgever recht te hebben op deze tegemoetkoming moet het gaan om een werknemer die de AOW leeftijd nog niet heeft bereikt en waarvan het uurloon tussen de €14,33 en €14,91 ligt. Voor de berekening van het uurloon kijk je naar het loon voor loonheffingen en niet naar het bruto uurloon. Daarnaast moeten er minimaal 1248 verloonde uren worden meegenomen in de loonverwerking. Voor elke werknemer die aan de voorwaarden van het LIV voldoet, heeft de werkgever recht op €0,49 per uur. Met een maximum van €960,- per werknemer per jaar.

💡 Aan het einde van 2024 kan je met een kleine aanpassing er soms voor zorgen dat je als werkgever voor een werknemer wel LIV ontvangt, hoewel dit zonder aanpassing niet het geval zou zijn geweest. Hieronder 2 voorbeelden.

Voorbeeld 1 - Bedrijf A heeft per 15 mei 2024 een werknemer aangenomen die 38 uren per werkt en op 31 december 2024 een gemiddeld uurloon heeft van €14,44. De verloonde uren komen uit op 1236. Voor deze werknemer geldt geen LIV tegemoetkoming, omdat niet is voldaan aan het urencriterium. De werknemer heeft echter nog behoorlijk wat vrije dagen staan. De werkgever stelt voor om 5 vakantiedagen in december uit te betalen en de werknemer gaat hiermee akkoord. De verloonde uren komen nu op 1274, waardoor de werkgever wel LIV ontvangt voor €625,-

Voorbeeld 2 – Hetzelfde bedrijf heeft per 1 februari 2024 een werknemer in dienst die 32 uren per week werkt. De verloonde uren over 2024 komen uit op 1525. De werknemer heeft een gemiddeld uurloon van €14,25. Het uurloon valt niet binnen de marge, dus er bestaat geen recht op LIV. De werkgever betaalt de werknemer een eenmalige uitkering van €150,-. Het uurloon stijgt hierdoor naar €14,35. Er bestaat nu wel recht op de LIV voor een bedrag van 748,-.

Kortom: door kritisch te kijken naar de grensgevallen, kan je mogelijk loonkosten besparen

ℹ️ Vanaf 1 januari 2025 wordt het LIV afgeschaft. Je hebt dan als werkgever geen recht meer op het LIV. In 2025 betaalt de Belastingdienst nog wel het LIV over de verloonde uren in 2024. Het Jeugd-LIV is al sinds januari 2024 afgeschaft.

6. Bedrijfstakafhankelijke premies 2025 doorgeven

Aan het begin van 2025 controleren wij voor onze klanten of alle werkgeverspremies goed zijn ingericht in de salarisadministratie. Ontvang je de komende tijd bedrijfsafhankelijke premies (bijvoorbeeld de WHK-beschikking 2025) die relevant zijn voor de inrichting in 2025, dan ontvangen wij graag een kopie als wij voor jullie de salarisadministratie verzorgen.

ℹ Klanten van SalarisTaal hoeven de premies die zijn gekoppeld aan een cao of een bedrijfstakpensioenregeling niet naar ons op te sturen.

7. Registratie werkkostenregeling (WKR), concernregeling en eindheffing

Let er binnen de WKR op dat je als werkgever een goed overzicht bijhoudt van de vergoedingen en verstrekkingen die aan de WKR (vrije ruimte) zijn toegewezen. Dit kan door gebruik te maken van de WKR tool in onze applicatie en/of door het juist alloceren van vergoedingen en verstrekkingen binnen de financiële administratie.

Als je als werkgever aan bepaalde voorwaarden voldoet, dan mag je binnen de WKR gebruik maken van de concernregeling. Dit betekent dat je van 2 of meerdere inhoudingsplichtigen de loonsommen samentelt voor de berekening van de vrije ruimte. Dit kan interessant zijn als je meer wilt uitkeren binnen een inhoudingsplichtige dan de feitelijke vrije ruimte binnen deze afzonderlijke inhoudingsplichtige. Ook voor een directeur groot aandeelhouder (DGA) kan dit interessant zijn.

ℹ Maak je binnen de WKR gebruik van de concernregeling, dan moet je deze keuze uiterlijk hebben gemaakt bij het doen van de aangifte waarin je de eindheffing moet opgeven. Als je gebruik maakt van de concernregeling, dan moet je dit ook duidelijk terug laten komen in de (financiële) administratie.

ℹ Als je als werkgever in het kader van de WKR eindheffing verschuldigd bent over het jaar 2024, moet deze eindheffing uiterlijk in het 2e tijdvak van 2025 worden aangegeven in de aangifte loonheffingen.

8. Registratieverplichting CO2-uitstoot bedrijven met 100 of meer werknemers

De verplichte CO2-registratie houdt in dat werkgevers met 100 medewerkers of meer alle gemaakte kilometers, het gebruikte vervoersmiddel en het brandstoftype van hun personeel moeten bijhouden. Die verplichting geldt sinds 1 juli 2024. Het gaat dan om woon-werkverkeer en ander zakelijk verkeer (bijvoorbeeld naar werkafspraken). Die bijhoudplicht noem je ook wel de Normerende Regeling Werkgebonden Personenmobiliteit (WPM).

Je ontvangt na het indienen van deze registratie een overzicht van de CO2-uitstoot van je personeel. Het is dus niet nodig om zelf de CO2-uitstoot uit te rekenen; dat doet de Rijksdienst Ondernemend Nederland al voor je. Op de website van de overheid vind je meer informatie over deze regeling en de verplichtingen.

9. PAWW-premiebijdrage 2025 vastgesteld op 0,1 procent

Ben je als werkgever ook verplicht aangesloten bij SPAWW regeling, dan betaal je een PAWW premie aan de stichting die ingehouden wordt op het loon van de werknemers. De premiebijdrage is voor 2025 vastgesteld op 0,1% van het brutoloon. Dit is een verhoging ten opzichte van 2024, waar de bijdrage 0,08% bedroeg.

10. Renseigneringsverplichting – Uiterlijk 31 januari 2025 gegevens over 2024 aanleveren.

Een werkgever is verplicht om informatie aan de Belastingdienst te verstrekken over betalingen aan natuurlijke personen. Dit is de zogenaamde opgaaf uitbetaalde bedragen aan derden (opgaaf UBD).

De renseigneringsverplichting geldt niet voor:

- betalingen aan vrijwilligers (voor zover deze de maximale vrijwilligersvergoeding niet overschrijden);
- betalingen op grond van facturen die voldoen aan de eisen van de Wet op de omzetbelasting en waarop de btw is vermeld;
- betalingen aan artiesten, beroepssporters of leden van een gezelschap die op grond van een verdrag niet in Nederland zijn belast.

Alle andere betalingen aan derden moet je wel melden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de betaling van facturen van freelancers die gebruikmaken van de kleine ondernemersregeling of als een btw-vrijstelling van toepassing is. Daarop staat namelijk geen omzetbelasting vermeld. Ook geldt de meldplicht als de btw-verleggingsregeling van toepassing is.

Op de website van de Belastingdienst lees je hoe je de gegevens aanlevert. Hier vind je ook de handleiding 'Gegevensaanlevering van Uitbetaalde Bedragen aan Derden'. In deze handleiding wordt onderscheid gemaakt tussen uitbetalers die wel en geen loonheffingennummer hebben.

11. Minimumuurloon per 1 januari 2025

1 januari 2025 wordt het minimumuurloon (WML) geïndexeerd met 2,75 procent. Daarmee stijgt het minimumuurloon van 13,68 euro naar 14,06 euro per uur. Ieder half jaar vindt er een indexatie plaats, waarbij het minimumloon telkens automatisch meestijgt met de cao-lonen.

Sinds 1 januari 2024 is de werkgever verplicht om werknemers per uur minimaal het minimumuurloon te betalen. Er geldt sindsdien dus altijd één vast minimumuurloon voor alle werknemers van 21 jaar en ouder. Ook voor werknemers onder 21 jaar gelden sinds 1 januari 2024 vaste minimumjeugdlonen per uur. Deze minimumjeugduurlonen zijn afgeleid van het wettelijk minimumuurloon. De WML schrijft voor dat bij de omrekening naar een vast bedrag per maand (of per periode) rekening gehouden moet worden met het aantal werkbare dagen. In 2024 zijn dat 262 werkbare dagen. Voor 2025 staat de teller op 261 werkbare dagen.

i Een vaste beloning per maand afspreken mag, als ook sprake is van een vast overeengekomen arbeidsduur per week. Dit moet in een cao of schriftelijke arbeidsovereenkomst vastgelegd zijn. Zie voor meer informatie het artikel op de website van SalarisTaal

Leeftijd	%	Per uur	Maand 40	4 Wkn 40	Maand 39	4 Wkn 39	Maand 38	4 Wkn 38	Maand 37	4 Wkn 37	Maand 36
21 jaar	100	€ 14,06	€ 2.446,44	€ 2.249,60	€ 2.385,28	€ 2.193,36	€ 2.324,12	€ 2.137,12	€ 2.262,96	€ 2.080,88	€ 2.201,80
20 jaar	80	€ 11,25	€ 1.957,50	€ 1.800,00	€ 1.908,56	€ 1.755,00	€ 1.859,63	€ 1.710,00	€ 1.810,69	€ 1.665,00	€ 1.761,75
19 jaar	60	€ 8,44	€ 1.468,56	€ 1.350,40	€ 1.431,85	€ 1.316,64	€ 1.395,13	€ 1.282,88	€ 1.358,42	€ 1.249,12	€ 1.321,70
18 jaar	50	€ 7,03	€ 1.223,22	€ 1.124,80	€ 1.192,64	€ 1.096,68	€ 1.162,06	€ 1.068,56	€ 1.131,48	€ 1.040,44	€ 1.100,90
17 jaar	39,5	€ 5,55	€ 965,70	€ 888,00	€ 941,56	€ 865,80	€ 917,42	€ 843,60	€ 893,27	€ 821,40	€ 869,13
16 jaar	34,5	€ 4,85	€ 843,90	€ 776,00	€ 822,80	€ 756,60	€ 801,71	€ 737,20	€ 780,61	€ 717,80	€ 759,51
15 jaar	30	€ 4,22	€ 734,28	€ 675,20	€ 715,92	€ 658,32	€ 697,57	€ 641,44	€ 679,21	€ 624,56	€ 660,85

12. Werkkostenregeling (WKR)

Alle werkgevers in Nederland hebben te maken met de WKR als het gaat om de fiscale behandeling van onbelaste personeelsvergoedingen en verstrekkingen. Hoe zat het ook alweer en wat kun je als werkgever met deze regeling?

Simpel gezegd houdt de WKR in dat je in 2024 als werkgever op jaarbasis maximaal 1,92% over de eerste € 400.000 van de totale fiscale loonsom mag gebruiken voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen aan medewerkers. Is de fiscale loonsom hoger dan € 400.000, dan geldt voor het meerdere een percentage van 1,18%. Vergoedingen die deze 'vrije ruimte' te boven gaan, worden belast met een eindheffing van 80% bij jou als werkgever.

Voorbeeld: De fiscale loonsom van alle medewerkers in een kalenderjaar is € 520.000. De vrije ruimte is 1,92% van de eerste € 400.000 en 1,18% van de volgende € 120.000. In totaal kan de werkgever in dit voorbeeld € 9.096 (€ 7.680 + € 1.416) besteden aan onbelaste personeelsvergoedingen en verstrekkingen.

Niet alle werkkosten die worden gemaakt, gaan ten koste van de vrije ruimte. Buiten schot blijven bijvoorbeeld reiskostenvergoedingen van maximaal € 0,23 per kilometer, kosten van maaltijden tijdens overwerk en koffie en thee op de werkplek en echte werkkleding.

ℹ Per 1 januari 2025 gaat het percentage over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom omhoog van 1,92% naar 2%. Over de fiscale loonsom vanaf €400.000 blijft het percentage 1,18%.

13.Werkkostenregeling (WKR) en feestelijke vergoedingen en verstrekkingen

Als werkgever kan je onbelaste vergoedingen en verstrekkingen aan je personeel geven in verband met de feestdagen, mits ze aan de vrije ruimte van de WKR worden toegewezen. Zolang de vrije ruimte binnen de WKR niet wordt overgeschreden, hoeft de werkgever over de waarde van de vergoeding of attentie geen 80% eindheffing te betalen.

Bij het organiseren van een kerstfeest, kerstontbijt of oudejaarsborrel is het afhankelijk waar het feest wordt gehouden. Hieronder een schema wat je kan aanhouden, waarbij de kosten voor partners van de werknemers ook meetellen.

	Op het bedrijf	Op een externe locatie
Hapjes / Drankjes	Vrijgesteld (nihilwaardering)	Vrije ruimte
Catering (maaltijd)	€3,90 per maaltijd in vrije ruimte	Vrije ruimte
Attenties	Vrije ruimte	Vrije ruimte
Geld/Bon	Vrije ruimte	Vrije ruimte
Amusement (DJ / artiest)	Vrijgesteld (nihilwaardering)	Vrije ruimte
Locatieverhuur	n.v.t.	Vrije ruimte

ℹ De attenties die je verstrekt aan uitzendkrachten, freelancers en overige zakelijke relaties mag je als werkgever niet toewijzen aan de WKR. Deze personen zijn namelijk geen werknemers. Dit betekent dat de geschenken in beginsel inkomen zijn voor de ontvanger en de ontvanger hierover belasting is verschuldigd. Je kan dit voorkomen door de belastingheffing voor je rekening te nemen. Deze belastingheffing bedraagt 45% als de waarde van het geschenk maximaal € 136,- is en 75% bij een hogere waarde.

💡 Als je als werkgever nog ruimte hebt in de WKR, dan kan het interessant zijn deze optimaal te benutten. Dit kan door de werknemer een bonus te geven, maar ook door het uitruilen van bruto loonbestandsdelen naar een WKR vergoeding.

Voorbeeld: een werknemer heeft een hoog bovenwettelijk verlofsaldo en zou een gedeelte van deze dagen willen uitbetalen met een bruto geldwaarde van €2.500,-. De werknemer houdt hier netto €1.250,- aan over en de loonkosten voor de werkgever bedragen €3.000,-. De werkgever en werknemer spreken onderling af dat de bovenwettelijke verlofdagen worden ingezet voor een netto bonus van €2.250,- Hiermee ontvangt de werknemer €1.000,- meer nettoloon en de werkgever bespaart €750,- aan loonkosten.

14. Verduidelijking en uitbreiding gerichte vrijstelling OV-abonnementen

Als de werkgever de werknemer de mogelijkheid geeft om vrij te reizen op zijn kosten (bijvoorbeeld met een mobiliteitskaart) of met korting te reizen op zijn kosten, is de waarde van het vrij of met korting reizen gericht vrijgesteld. Als voorwaarde geldt dat de werknemer met die voorziening in enige mate ook daadwerkelijk zakelijk reist.

ℹ️ Heeft de werknemer zelf een voorziening om mee te reizen, zoals een privéreisproduct, dan geldt de gerichte vrijstelling wél voor de vergoeding van het zakelijke deel van de reizen. Maar de gerichte vrijstelling geldt niet voor het vergoeden van het privédeel van de reizen.

Met ingang van 1 januari 2025 wordt de gerichte vrijstelling uitgebreid: onder dezelfde voorwaarden als voor binnenlands openbaar vervoer geldt de vrijstelling ook voor buitenlands openbaar vervoer.

15. Geen negatieve loonbelasting/premie volksverzekeringen of negatieve verrekende arbeidskorting op cumulatief niveau in de inkomstenverhouding

In de gegevensspecificaties geldt vanaf 2025 de voorwaarde dat per inkomstenverhouding (IKV) in het kalenderjaar het cumulatieve bedrag aan ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen of aan verrekende arbeidskorting in de aangiften loonheffingen niet negatief mag zijn.

Met ‘cumulatief bedrag’ wordt het totaalbedrag aan ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen of aan verrekende arbeidskorting in de IKV vanaf 1 januari van het onderhavige jaar bedoeld. In geen enkele aangifte mag dat cumulatieve bedrag negatief zijn.

Als dat zich wel rekenkundig voordoet, moet je in het aangiftetijdvak het bedrag aan ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen of verrekende arbeidskorting voor de werknemer in de loonadministratie zo vaststellen dat in de IKV het cumulatieve bedrag minimaal € 0 is.

16. Sociale premies 2025 Awf en Aof omhoog.

Bij de bekendmaking van de premies volksverzekeringen en premies werknemersverzekeringen voor 2025 blijkt dat de rekenpremie voor de Werkhervattingskas (Whk) stijgt, net zoals de Awf-premies.

De premie voor de Werkhervattingskas (Whk) stijgt van 1,22% naar 1,33%. De premie voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf) stijgt met 0,1 procentpunt.

17. Extra lagere schijf voor heffing loonbelasting

De werkgever gaat in 2025 iets minder loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden op het loon van de werknemers. Dit komt omdat de eerste schijf voor loonheffing per 2025 wordt verlaagd. Het laagste tarief daalt van 36,97% naar 35,82% en geldt voor een inkomen tot en met €38.441,-. Het tarief voor de tweede schijf stijgt van 36,97% naar 37,48%.

Tarieven en schijven loon- en inkomstenbelasting

	Tot AOW-leeftijd		AOW'er van na 1945		AOW'er van vóór 1946	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Tarief eerste schijf	36,97%	35,82%	19,07%	17,92%	19,07%	17,92%
waarvan loonbelasting	9,32%	8,17%	9,32%	8,17%	9,32%	8,17%
waarvan premie volksverzekeringen	27,65%	27,65%	9,75%	9,75%	9,75%	9,75%
Lengte eerste schijf	€ 38.098	€ 38.441	€ 38.098	€ 38.441	€ 40.021	€ 40.502
Tarief tweede schijf	36,97%	37,48%	36,97%	37,48%	36,97%	37,48%
waarvan loonbelasting	36,97%	37,48%	36,97%	37,48%	36,97%	37,48%
Lengte tweede schijf	€ 37.420	€ 38.376	€ 37.420	€ 38.376	€ 35.497	€ 36.315
Tarief derde schijf	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%
waarvan loonbelasting	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%	49,50%
Lengte derde schijf	restant	restant	restant	restant	restant	restant

18. Inkomensafhankelijke bijdrage Zvw daalt in 2025, maar maximum grondslag stijgt.

De inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet die de werkgever moet betalen, daalt van 6,57 procent in 2024 naar 6,51 procent in 2025.

De verlaagde inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet, die bijvoorbeeld een directeur groot aandeelhouder (DGA) betaalt, gaat in 2025 omlaag van 5,32 procent naar 5,26 procent.

De werkgeversheffing Zvw is het bedrag voor de Zvw dat voor rekening van de werkgever komt en aan de werkgever betaalt. De bijdrage Zvw is het bedrag voor de Zvw dat je inhoudt op het nettoloon van de werknemer en aan de Belastingdienst betaalt. De overkoepelende term voor de bijdrage Zvw en de werkgeversheffing Zvw is inkomensafhankelijke bijdrage Zvw.

Het maximum bijdrageloon voor de Zorgverzekeringswet bedraagt per 1 januari 2025 € 75.860 (in 2024: € 71.624).

19. Wijzigingen loonkostenvoordelen per 2025

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) vervalt per 1 januari 2025. Het loonkostenvoordeel (LKV) voor oudere werknemers wordt voor dienstbetrekkingen, die zijn begonnen op of na 1 januari 2024, in 2025 verlaagd. Per 1 januari 2026 wordt dit LKV afgeschaft. De vrijgekomen middelen worden gebruikt voor het structureel maken van het LKV doelgroep banenafspraak. Vanaf 2025 worden de criteria verruimd van het LKV voor het herplaatsen van een werknemer met een arbeidshandicap. Daardoor komen werkgevers in meer gevallen in aanmerking voor dit LKV.

20. Wijzigingen algemene heffingskorting en overige kortingen

In 2025 veranderen enkele heffingskortingen. Voor werknemers jonger dan de AOW-leeftijd wordt de maximale algemene heffingskorting iets verlaagd naar € 3.068 (in 2024 was dat € 3.362). Voor belastingplichtigen ouder dan de AOW-leeftijd wordt het maximum van de algemene heffingskorting verlaagd naar € 1.536 (in 2024: € 1.735);

Iedere belastingplichtige heeft recht op de algemene heffingskorting. De hoogte van de algemene heffingskorting is afhankelijk van het inkomen uit werk en woning (box 1). Vanaf een box 1-inkomen van € 28.406 (2024: € 24.813) wordt de korting afgebouwd naar nihil bij een inkomen van € 76.820 of meer. Het kabinet maakt de hoogte van de algemene heffingskorting vanaf 2025 afhankelijk van het verzamelinkomen (het totaal van het inkomen in box 1, box 2 en box 3).

De maximale arbeidskorting gaat omhoog naar € 5.599 (in 2024: € 5.532). Ook de inkomensafhankelijke combinatiekorting stijgt een beetje en komt uit op € 2.986 (in 2024: € 2.950).

De ouderenkorting wordt verhoogd naar € 2.035 (in 2024: € 2.010) en de alleenstaande ouderenkorting wordt verhoogd naar € 531 (in 2024: € 524) .

21. Bijtelling en korting elektrische auto wijzigen

De bijtelling voor de elektrische auto van de zaak stijgt in 2025 van 16% naar 17%. Dit stond eerder in de Wet fiscale maatregelen. Vanaf 2026 wordt de bijtelling verhoogd naar 22%. Voor brandstofauto's en (plug-in) hybride auto's geldt een fiscale bijtelling van 22%. De zogenoemde cap, het deel van de catalogusprijs waarop de korting van toepassing is, blijft in 2025 gelijk. Deze bedraagt voor het derde jaar op rij € 30.000. Boven dit bedrag geldt een bijtellingspercentage van 22%. In 2026 komt deze vorm van subsidie op emissievrije auto’s ten einde. Dan zal er ook geen sprake meer zijn van een bijtellingscap

22. Bewaartermijnen personeelsdossier

Wij krijgen geregeld een vraag over de bewaartermijnen van het personeelsdossier. De algemene regel voor bewaartermijnen is dat gegevens niet langer mogen worden bewaard dan noodzakelijk. In een personeelsdossier zitten verschillende gegevens die langer bewaard moeten worden dan andere gegevens. Zo kan je de bewaartermijn opsplitsen in 2 jaar, 5 jaar en 7 jaar na einde dienstverband. Hieronder geven wij voor deze termijnen aan om welke documenten het gaat.

Bewaartermijn 2 jaar na einde dienstverband

- arbeidsovereenkomsten en wijzigingen
- correspondentie over ziekte (en bedrijfsarts) benoemingen, promotie, demotie en ontslag
- verslagen van functionerings- en beoordelingsgesprekken
- verslaglegging in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter
- VUT-regeling
- afspraken over het OR-lidmaatschap
- kopie getuigschrift

Bewaartermijn 5 jaar na einde dienstverband

- loonbelastingverklaringen
- kopieën van identiteitsbewijzen
- gegevens met betrekking op loonheffingen
- gegevens over herkomst en etniciteit

Bewaartermijn 7 jaar na einde dienstverband

- afspraken over salaris en arbeidsvoorwaarden
- persoonsgegevens werknemers (NAW-gegevens en Burgerlijke staat)

Bijzonderheden ten aanzien van bewaartermijnen

- Identiteitspapieren van derden ingeleende vreemdelingen waarvoor een tewerkstellingsvergunning is verleend worden gedurende de looptijd van de tewerkstelling en nog 5 jaar daarna bewaard.
- Loonbeslagen: werkgevers moeten de gegevens over loonbeslagen bewaren zolang de vordering loopt en daarna nog maximaal 7 jaar, om te voldoen aan fiscale en administratieve verplichtingen.

23. Fiscaal vriendelijk belonen aan een werknemer of DGA met studerende kinderen

Wil je als werkgever een vergoeding geven voor een studie, dan geldt hier een vrijstelling voor binnen de werkkostenregeling (WKR) als het gaat om een studie ten behoeve van onderhoud en verbetering van kennis en vaardigheden ter vervulling van de dienstbetrekking en de inschrijving in een beroepsregister alsmede outplacement.

Als de werkgever de werknemer de studiekosten van het kind zou willen vergoeden geldt deze vrijstelling uiteraard niet. Wel zou de vergoeding (deels) ondergebracht kunnen worden in de vrije ruimte van de WKR en ook zou je binnen het bedrijf een studiefonds kunnen starten.

💡 Je kan de studietoelage ook rechtstreeks betalen aan het kind. Op deze manier kan je een bonus aan een werknemer omzetten in een bijdrage aan het kind van de werknemer voor een studie. Vooral voor een DGA die in feite zijn eigen beloning kan sturen, kan dit een zeer interessante optie zijn. Uiteraard moet er wel sprake zijn van een studerend kind en van daadwerkelijke studiekosten.