

ST Special Lonen 2025

De ST Special Lonen 2025 is een handig naslagwerk voor u als werkgever of als hr-medewerker.

Deze Special bevat actuele cijfers en relevante wet- en regelgeving op onder meer het gebied van de loonbelasting, het gebruikelijk loon, de auto van de zaak, de WKR, subsidies voor de werkgever, diverse arbeidsrechtelijke zaken en pensioenen. Aan het einde van dit document is een aantal tabellen met cijfers en tarieven voor 2025 opgenomen.

In deze Special vindt u de volgende hoofdstukken:

- 1 Tarieven loonbelasting, premies en heffingskortingen
- 2 Gebruikelijk loon en vrijwilligersvergoeding
- 3 Vervoer
- 4 Werkkostenregeling
- 5 Subsidies en tegemoetkomingen
- 6 Internationaal
- 7 Varia arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht
- 8 Zzp'er
- 9 Pensioenen
- 10 Bijlagen

1 Tarieven loonbelasting, premies en heffingskortingen

1.1 Wijzigingen in de tarieven loonbelasting

De belastingdruk in de loonbelasting zal met name voor werknemers met een middeninkomen in 2025 lager zijn dan in 2024. Dit komt door de introductie van een extra tariefschijf.

Daling tarief eerste tariefschijf

Het tarief van de eerste tariefschijf daalt in 2025 van 36,97% naar 35,82%. Deze eerste tariefschijf loopt tot een inkomen van € 38.441. Deze tariefsverlaging gaat maximaal € 442 minder belasting opleveren.

Introductie tweede, hogere tariefschijf

Het tarief van de tweede tariefschijf bedraagt in 2025 € 37,48%. Deze schijf loopt tot een inkomen van € 76.817. In 2024 liep de tariefschijf van 36,97% nog door tot € 75.518.

Hoogste tariefschijf blijft gelijk

De hoogste tariefschijf blijft in 2025 49,50%.

1.2 Wat zijn de wijzigingen voor de heffingskortingen?

Ook de heffingskortingen worden aangepast. Hoe zien de cijfers er in 2025 uit?

Algemene heffingskorting verlaagd, maar afbouwpunt gekoppeld aan wettelijk minimumloon

Om te zorgen dat belastingplichtigen met een wettelijk minimumloon (WML) recht hebben op de maximale algemene heffingskorting, wordt het afbouwpunt van de algemene heffingskorting (in 2025: € 28.406) gekoppeld aan de hoogte van het WML. De afbouw verloopt daarna minder snel. Het afbouwpercentage in 2025 bedraagt 6,337% (tegenover 6,63% in 2024). Dit wordt deels gefinancierd door de maximale algemene heffingskorting te verlagen van € 3.362 in 2024 naar € 3.068 in 2025.

De afbouw van de algemene heffingskorting vindt in 2025 dus later plaats (vanaf € 28.406 in plaats van vanaf € 24.812) en minder snel (met 6,337% in plaats van 6,63%). Omdat de maximale hoogte van de algemene heffingskorting wordt verlaagd naar € 3.068, bedraagt de algemene heffingskorting nog steeds € 0 vanaf de hoogste tariefschijf (in 2025 € 76.817).

Arbeidskorting iets verhoogd, afbouwpunt gekoppeld aan wettelijk minimumloon

De maximale arbeidskorting is in 2025 iets verhoogd naar € 5.599 (2024: € 5.532). De opbouw van de arbeidskorting vindt plaats tot een loon van € 43.071 (2024: € 39.957); ook dit opbouwpunt is gekoppeld aan het WML. Vanaf € 43.071 wordt de arbeidskorting afgebouwd met 6,51% (hetzelfde percentage als in 2024). Vanaf een loon van € 129.078 bedraagt de arbeidskorting € 0.

Ouderenkorting wijzigt nauwelijks

De maximale ouderenkorting stijgt licht naar € 2.035 in 2025 (2024: € 2.010). Ook het afbouwpunt stijgt licht naar € 45.308 in 2025 (2024: € 44.770). Het afbouwpercentage bedraagt – net als in 2024 – 15%. Vanaf € 58.875 (in 2024 € 58.170) bestaat dan geen recht meer op de ouderenkorting. De alleenstaandeouderenkorting bedraagt in 2025 € 531 (2024: € 524).

Let op!

In principe past de Sociale Verzekeringsbank (SVB) de alleenstaandeouderenkorting toe. Vanaf 2024 kunt u als werkgever deze korting echter ook toepassen als uw werknemer aan de voorwaarden voldoet en u daar schriftelijk om verzoekt. Dit kan bijvoorbeeld met het [model Opgeef gegevens voor de loonheffingen](#). Wijs uw werknemer er wel op dat korting maar door één inhoudingsplichtige mag worden toegepast en dat hij toepassing van de korting bij de SVB dan moet laten beëindigen.

1.3 Hogere gedifferentieerde Awf-premie en maximum premieloon

De gedifferentieerde premie voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf) bestaat uit een hoge en lage Awf-premie. U mag als werkgever een lage Awf-premie toepassen als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Voldoet u daar niet aan, dan betaalt u een hoge Awf-premie. De voorwaarden hebben betrekking op de arbeidsovereenkomsten van uw werknemers en zijn bedoeld om vergaande flexibele contracten tegen te gaan en vaste contracten te beschermen.

De Awf-premie is in 2025 voor beide premies 0,10% hoger dan in 2024. De lage Awf-premie bedraagt 2,74%, de hoge Awf-premie 7,74%. Het maximale premieloon steeg in 2024 al flink naar € 71.628 (in 2023 nog € 66.956), maar is in 2025 met een bedrag van € 75.864 nog veel hoger. Voor werknemers met een premieloon vanaf € 71.628 kunt u als werkgever in 2025 dus maximaal € 191 (bij de lage premie) en € 403 (bij de hoge premie) per werknemer meer verschuldigd zijn aan Awf-premie.

Let op!

Controleer begin 2025 de verloonde uren van werknemers die een arbeidscontract van gemiddeld minder dan 35 uur per week hebben en waarvoor in 2024 de lage Awf-premie is toegepast. Indien er meer dan 30% meer verloonde uren dan contracturen zijn, moet namelijk alsnog met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2024 de hoge Awf-premie toegepast worden.

Wijziging contracturenherziening vanaf 2025

Vanaf 2025 bedraagt de grens waaronder u moet controleren of de verloonde uren meer dan 30% hoger zijn dan de contracturen, gemiddeld 30 uur of minder per week in plaats van gemiddeld minder dan 35 uur per week. Deze wijziging betekent dat u:

- begin 2025 nog de verloonde uren moet controleren van werknemers waarvoor in 2024 de lage Awf-premie is toegepast en die een arbeidscontract van gemiddeld minder dan 35 uur per week hebben.
- begin 2026 de verloonde uren moet controleren van werknemers waarvoor in 2025 de lage Awf-premie is toegepast en die een arbeidscontract van gemiddeld 30 uur of minder per week hebben. Voor werknemers met een arbeidscontract van gemiddeld meer dan 30 uur per week hoeft u begin 2026 dus niet meer alsnog met terugwerkende kracht de hoge Awf-premie toe te passen als de verloonde uren meer dan 30% hoger zijn dan de contracturen.

Let op!

Behalve de herziening als de verloonde uren meer dan 30% afwijken van de contracturen, moet de lage Awf-premie ook worden herzien naar de hoge Awf-premie als een nieuwe werknemer binnen twee maanden na indiensttreding ontslag neemt of wordt ontslagen. Deze herziening is niet afhankelijk van het aantal contracturen en geldt dus bij alle contracten.

1.4 Hogere premies Werkhervattingskas in 2025

Jaarlijks draagt u als werkgever sociale premies af voor de [Werkhervattingskas](#) (Whk). Het gemiddelde premiepercentage van de premiecomponent WGA daalde in 2024 nog van 0,87 in 2023 naar 0,77% in 2024. In 2025 stijgt dit gemiddelde premiepercentage weer naar 0,83%, maar blijft daarmee nog onder het percentage van 2023. Het gemiddelde percentage van de premiecomponent ZW-flex daalde in 2024 van 0,66 in 2023 naar 0,45% in 2024, maar bedraagt in 2025 weer 0,50%.

Let op!

De premiecomponent WGA geldt voor alle dienstbetrekkingen waarvoor premies werknemersverzekeringen moeten worden afgedragen. De premiecomponent ZW geldt alleen voor flexibele en tijdelijke dienstbetrekkingen.

Gemiddelde premieplichtig loon

Hoe de gedifferentieerde premie Whk wordt berekend, hangt af van de grootte van uw onderneming. Op basis van de loonsom in 2023 wordt bepaald in welke categorie u als werkgever in 2025 valt. De basis hiervoor is het gemiddelde premieplichtig loon. Dit bedraagt in 2024 nog € 37.700 en stijgt in 2025 naar € 39.600.

Grenzen kleine/middelgrote/grote werkgever

De grens tussen kleine en middelgrote werkgevers ligt in 2025 bij een loonsom van maximaal € 990.000 (in 2024 € 942.500). Werkgevers met in 2025 een loonsom van meer dan € 3.960.000 (in 2024 € 3.770.000) vallen in de categorie grote werkgever.

Let op!

Het gaat in 2025 dus om de loonsom van twee jaar eerder, dus 2023. Bedroeg de loonsom in 2023 maximaal € 990.000, dan is sprake van een kleine werkgever.

Beschikking van Belastingdienst

U heeft, als u een grote of middelgrote werkgever bent, eind november 2024 een beschikking van de Belastingdienst ontvangen over de hoogte van de premie. De hoogte daarvan hangt voor grote en middelgrote werkgevers namelijk af van de instroom van werknemers in de ZW en WGA. Heeft u binnen zes weken na dagtekening pro forma bezwaar gemaakt tegen de beschikking Whk, in afwachting van instroomlijsten? Dan verleent de Belastingdienst u uitstel tot en met 30 april 2025 om het bezwaar te motiveren.

Kleine werkgevers hebben in december een mededeling van de Belastingdienst gekregen. Als kleine werkgever betaalt u een premie die afhankelijk is van de sector waarin u werkzaam bent. De premie is een vast percentage waartegen u niet in bezwaar kunt komen.

Let op!

Naast de premiepercentages voor het jaar 2025 kan ook de stijging van het maximale premieloon van invloed zijn op de hoogte van de door u af te dragen premie. Het maximale premieloon is in 2025 namelijk gestegen naar € 75.864 (in 2024 nog € 71.628). Voor werknemers met een premieloon vanaf € 75.864 kunt u als werkgever daarom te maken krijgen met meer verschuldigde premie, ook als de premiepercentages ten opzichte van 2024 zijn gedaald.

1.5 Lichte daling premies Zvw in 2025, hoger premieloon

De premies voor de Zorgverzekeringswet (Zvw) dalen in 2025 wederom licht met 0,06%-punt. Dit geldt zowel voor de premies die werkgevers voor hun personeel betalen (6,51% in 2025) als voor de premies die zelfstandigen en dga's voor zichzelf moeten afdragen (5,26% in 2025).

Het maximumbijdrageloon stijgt in 2025 van € 71.628 in 2024 naar € 75.864 in 2025. De door werkgevers maximaal af te dragen Zvw-premie voor werknemers neemt daardoor in 2025 toe met € 233 (van € 4.706 in 2024 naar € 4.939 in 2025). Voor zelfstandigen en dga's bedraagt deze toename € 179 (van € 3.811 in 2024 naar € 3.990 in 2025).

1.6 Maximale verzuimboetes loonheffingen per 2025 omhoog

De maximale verzuimboetes voor een aangifteverzuim, een betaalverzuim en een correctieverzuim in de loonheffingen zijn per 2025 omhooggegaan.

Aangifteverzuim

Doet u geen aangifte loonheffingen of doet u deze niet op tijd, dan is sprake van een aangifteverzuim. Van zo'n aangifteverzuim is ook sprake als u een onjuiste of onvolledige aangifte doet. U krijgt hiervoor een boete van € 68, tenzij de aangifte door de Belastingdienst ontvangen is binnen de coulancetermijn van zeven kalenderdagen na de uiterste aangifte datum.

Let op!

In uitzonderlijke gevallen kan de Belastingdienst ook een hogere aangifteverzuimboete vaststellen van maximaal € 1.377. Dit kan de Belastingdienst bijvoorbeeld doen als u herhaaldelijk geen of te laat uw aangifte doet. Deze maximale boete gaat per 2025 omhoog naar € 1.675.

Betaalverzuim

Als u de loonheffingen niet of te laat betaalt of u betaalt te weinig, is sprake van een betaalverzuim. De betaalverzuimboete hiervoor is 3% van het te laat betaalde bedrag met een minimum van € 50 en een maximum van € 5.514. De maximale betaalverzuimboete gaat per 2025 omhoog naar € 6.709.

Er geldt een coulancetermijn van zeven kalenderdagen na de uiterste betaaltermijn. Als u te laat, maar binnen die coulancetermijn betaalt, krijgt u geen betaalverzuimboete als u de vorige aangifte wel op tijd en volledig betaalde.

Let op!

In uitzonderlijke gevallen kan de Belastingdienst ook een hogere betaalverzuimboete vaststellen van maximaal 10% van het te laat betaalde bedrag met een maximum van € 5.514 (in 2024, in 2025 € 6.709). Dit kan de Belastingdienst bijvoorbeeld doen als u herhaaldelijk te laat, niet of te weinig betaalt.

Combinatie aangifte- en betaalverzuim

Doet u uw aangifte loonheffingen te laat én betaalt u te laat, dan kunt u twee boetes krijgen: één voor het aangifteverzuim en één voor het betaalverzuim.

Correctieverzuim

De Belastingdienst kan een correctieverzuimboete opleggen als u een correctie op een aangifte loonheffingen niet, niet op tijd, fout of onvolledig indient. De Belastingdienst gaat terughoudend om met het opleggen van zo'n boete, maar legt deze bijvoorbeeld wel op als u herhaaldelijk een correctie op een aangifte loonheffingen niet, niet op tijd, fout of onvolledig indient.

De maximale correctieverzuimboete die de Belastingdienst dan kan opleggen, bedraagt in 2024 nog € 1.377, maar gaat per 2025 omhoog naar € 1.675.

Vergrijpboete

Als er sprake is van grove schuld of (voorwaardelijke) opzet kan de Belastingdienst ook een vergrijpboete opleggen tot een hoger bedrag.

1.7 Inhouding loonheffing bij studenten: nieuw formulier

Als werkgever kunt u, onder voorwaarden, de studenten- en scholierenregeling toepassen op het loon van een student.

De studenten- en scholierenregeling

Als u de studenten- en scholierenregeling kunt toepassen, gebruikt u bij het berekenen van de loonheffingen, premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zorgverzekeringswet de kwartaaltabel. Hierdoor kunt u meer loonheffingskorting in aanmerking nemen, waardoor meestal geen of minder loonheffing hoeft te worden ingehouden op het loon van de student.

Voorbeeld

In de kwartaaltabel is een vierde van het jaarbedrag van de loonheffingskorting verwerkt, in de maandtabel maar een twaalfde deel. Heeft een student in een jaar recht op bijvoorbeeld € 3.960 loonheffingskorting, dan is in de kwartaaltabel € 990 en in de maandtabel € 330 verwerkt. Als de student bijvoorbeeld in de maand juli veel meer dan normaal bij u werkt, kan toepassing van de kwartaaltabel betekenen dat u geen of minder loonheffingen hoeft in te houden op het loon dan bij toepassing van de maandtabel. De student hoeft dan geen moeite te doen om de te veel betaalde loonheffing terug te krijgen via het indienen van een aangifte inkomstenbelasting in het volgende jaar, maar krijgt netto meteen meer.

Let op!

Het voordeel van de studenten- en scholierenregeling gaat alleen op als de student/scholier alleen bij u werkt en niet nog elders een andere baan heeft.

Voorwaarden studenten- en scholierenregeling

De studenten- en scholierenregeling is niet op elke student van toepassing. De regeling geldt alleen voor:

- studenten voor wie de ouders/verzorgers bij het begin van het kalenderkwartaal recht hebben op kinderbijslag;
- studenten die bij het begin van het kalenderkwartaal recht hebben op studiefinanciering of een tegemoetkoming studiekosten;
- studenten met een International Student Identity Card (ISIC) uit een ander land van de EU of IJsland, Noorwegen, Zwitserland of Liechtenstein.

Let op!

Als een buitenlandse student geen ISIC heeft, kan hij/zij deze aanvragen via de website van ISIC.

Toestemming student

U kunt de regeling alleen toepassen als de student u daar schriftelijk om verzoekt. Voor dit verzoek is vanaf medio 2024 een ander formulier Model opgaaf gegevens voor de loonheffingen (studenten- en scholierenregeling) beschikbaar gekomen. Dit formulier kunt u ook gebruiken voor studenten die geen gebruik willen maken van de studenten- en scholierenregeling.

Let op!

De studenten- en scholierenregeling kan alleen worden toegepast als de werkgever ook de loonheffingskorting toepast. De student moet daarom bij de keuze voor de studenten- en scholierenregeling in het formulier ook aangeven dat hij of zij wil dat de werkgever de loonheffingskorting toepast.

Geen studenten- en scholierenregeling

Kiest de student niet voor toepassing van de regeling, dan wordt er mogelijk te veel loonheffing ingehouden op het loon. De student kan deze terugkrijgen via de aangifte inkomstenbelasting.

2 Gebruikelijk loon en vrijwilligersvergoeding

2.1 Gebruikelijk loon

Het normbedrag voor het gebruikelijk loon is in 2025 gelijk aan het normbedrag in 2024 en bedraagt € 56.000 per jaar. Bij het vaststellen van de hoogte van het gebruikelijk loon voor een dga en zijn meewerkende partner moet uitgegaan worden van het hoogste van de volgende bedragen:

- het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de overige werknemers van de bv of daarmee verbonden vennootschappen (lichamen);
- € 56.000 (2024: € 56.000).

Is het loon dat hieruit volgt hoger dan het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking? Dan mag u het gebruikelijk loon vaststellen op dat loon. De discussie met de Belastingdienst hierbij zal met name gaan over de vraag of het door u gestelde loon inderdaad het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking is.

Let op!

Werkt de dga en/of zijn meewerkende partner in deeltijd? En kunt u voldoende aannemelijk maken dat de dienstbetrekking in deeltijd wordt uitgevoerd? Dan kunt u op het fulltime loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking of het fulltime loon van de meestverdienende werknemer het deeltijdspercentage toepassen voor de vaststelling van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking of het loon van de meestverdienende werknemer. U moet dan wel ook voldoende aannemelijk maken dat dit deeltijd loon ook voor de meest vergelijkbare deeltijddienstbetrekking en/of de meestverdienende in deeltijd werkende werknemer zou gelden. Dit deeltijdspercentage kunt u overigens niet toepassen op het bedrag van € 56.000.

In sommige situaties kunt u uitgaan van een nog lager loon. Zo kunnen startende ondernemingen, onder voorwaarden, maximaal drie jaar van een lager loon uitgaan als de bv het gebruikelijk loon niet kan betalen door het opstarten van de onderneming. Ook als uw onderneming zo veel verlies lijdt dat de continuïteit van uw onderneming in gevaar komt, kunt u, onder voorwaarden, van een lager loon uitgaan.

Tip:

Als het gebruikelijk loon bepaald is, kan het reguliere loon soms lager worden vastgesteld. Naast dit reguliere loon in geld tellen namelijk ook andere looncomponenten mee voor de beoordeling of het loon gebruikelijk is. Denk hierbij aan:

- de bijtelling van de auto van de zaak;
- ander loon in natura;
- vergoedingen en verstrekkingen in de werkkostenregeling, als deze individueel aan de dga zijn toe te wijzen.

2.2 Onbelaste vrijwilligersvergoeding blijft € 2.100 in 2025

De maximale onbelaste vrijwilligersvergoeding blijft in 2025 gelijk aan 2024, namelijk € 2.100 per jaar. De vergoeding per maand is in 2025 ook hetzelfde als in 2024 en bedraagt maximaal € 210.

Let op!

De vrijwilligersvergoeding moet binnen de maximale bedragen blijven en de vrijwilliger moet de werkzaamheden niet bij wijze van beroep verrichten voor aangewezen, niet-commerciële organisaties. De Belastingdienst gaat ervan uit dat de werkzaamheden niet bij wijze van beroep worden verricht als de maximumuurvergoeding in 2025 € 5,60 bedraagt (in 2024 was dit nog € 5,50). Voor vrijwilligers jonger dan 21 jaar bedraagt deze maximum uurvergoeding in 2025 € 3,30 (in 2024 € 3,25).

Tip:

Eind november 2024 is in de Eerste Kamer een motie aangenomen waarin de regering verzocht wordt om de mogelijkheden te onderzoeken om vrijwilligers en mantelzorgers door bijvoorbeeld een hogere maximale vergoeding meer ruimte te geven om vrijwilligerswerk te doen. De regering is verzocht om de uitkomsten van dit onderzoek voor de Voorjaarsnota 2025 aan de Eerste Kamer voor te leggen.

3 Vervoer

3.1 Auto van de zaak

De bijtelling voor nieuwe auto's met een CO₂-uitstoot van meer dan 0 gram per kilometer verandert in 2025 niet. Deze blijft, net als in eerdere jaren, gehandhaafd op 22%.

De bijtelling voor nieuwe auto's met een CO₂-uitstoot van 0 gram (onder meer volledig elektrische auto's) per kilometer gaat in 2025 omhoog naar 17% tot een catalogusprijs van € 30.000 en 22% daarboven. Het jaar 2025 is het laatste jaar waarin een korting geldt voor nieuwe auto's met een CO₂-uitstoot van 0 gram. Dergelijke auto's die vanaf 2026 nieuw worden aangeschaft, vallen vanaf de aanschaf in de reguliere bijtelling van 22% over de volledige catalogusprijs.

Jaar	Korting	Bijtelling	Plafond	Bijtelling daarboven
2025	5%	17%	€ 30.000	22%
2026 e.v.	0%	22%	n.v.t.	n.v.t.

Let op!

De bijtelling wordt vastgesteld voor 60 maanden, geldend vanaf de eerste maand na de maand waarin de auto voor het eerst is toegelaten. Na afloop van de 60 maandentermijn wordt voor de volledig elektrische auto per jaar bezien of sprake is van een kortingspercentage volgens de op dat moment geldende wet- en regelgeving. Auto's met een CO₂-uitstoot van 0 gram die in 2025 uit de 60 maanden lopen, krijgen dus vanaf dat moment een bijtelling van 17% over de eerste € 30.000 catalogusprijs en 22% daarboven. Deze auto's krijgen vanaf 2026 een bijtelling van 22%.

Uitzondering voor auto's op waterstof

De aftopping van het bijtellingspercentage van 17% voor de catalogusprijs boven € 30.000 (2025) geldt niet voor auto's op waterstof of zonne-energie. Voor dergelijke auto's geldt het bijtellingspercentage voor de gehele catalogusprijs.

3.2 Eindheffing wisselend gebruikte bestelauto in 2025 omhoog

De bijtelling voor het privégebruik auto van een afwisselend door meerdere werknemers gebruikte bestelauto kan een werkgever afkopen door het toepassen van een eindheffing. Het bedrag van die eindheffing is al sinds de introductie in 2006 € 300 per jaar. In 2025 wordt dit bedrag gecorrigeerd voor inflatie vanaf 2006 en daarmee verhoogd naar € 438 per jaar (€ 36,50 per maand) Het bedrag blijft daarna ook niet jarenlang hetzelfde, maar wordt vanaf 1 januari 2026 jaarlijks geïndexeerd.

Let op!

Als gevolg van rechtspraak in 2019 ([ECLI:NL:GHDHA:2019:3152](#)) zien we in de praktijk dat de Belastingdienst voor toepassing van de eindheffing van een wisselend gebruikte bestelauto als voorwaarde stelt dat het bijhouden van een rittenregistratie voor de bestelauto bezwaarlijk is. Houd er dus rekening mee dat in situaties waarin het bijhouden van een rittenregistratie in de visie van de Belastingdienst niet bezwaarlijk is, de Belastingdienst toepassing van de eindheffing niet accepteert.

Tip:

Het bedrag van € 438 geldt alleen voor een afwisselend door meerdere werknemers gebruikte bestelauto. Staat een personenauto aan meerdere werknemers ter beschikking voor privégebruik? Dan kunt u de bijtelling per werknemer baseren op de mate waarin de auto aan de werknemer ter beschikking staat. Staat een auto bijvoorbeeld aan twee werknemers in gelijke mate ter beschikking en gebruiken zij de auto beiden ook privé? Dan bedraagt de bijtelling bij beide werknemers 50% van de gebruikelijke bijtelling.

3.3 Reiskostenvergoedingen blijven in 2025 gelijk

In 2025 blijven de fiscaalvrije vergoedingen van zakelijke reiskosten van werknemers gelijk aan 2024. Alleen de gerichte vrijstelling van ov-abonnementen wordt uitgebreid van alleen binnenlands openbaar vervoer naar ook buitenlands openbaar vervoer.

Openbaar vervoer

De regels rond vergoedingen van door de werkgever betaalde abonnementen voor het openbaar vervoer zijn vanaf 2024 gewijzigd. Als met het ov-abonnement in enige mate ook daadwerkelijk zakelijk wordt gereisd, dan geldt een gerichte vrijstelling. Het maakt daarbij niet uit of het ov-abonnement ter beschikking wordt gesteld, verstrekt of vergoed. Dit blijft in 2025 ook zo. Wel wordt de gerichte vrijstelling vanaf 2025 verder uitgebreid: de vrijstelling geldt vanaf dan niet alleen maar voor binnenlands openbaar vervoer, maar ook voor buitenlands openbaar vervoer.

Let op!

Het is voor de gerichte vrijstelling niet van belang in welke mate het door de werkgever betaalde abonnement zakelijk wordt gebruikt. Als het abonnement maar in enige mate zakelijk wordt gebruikt. Het privégebruik wordt ook niet apart belast.

Tip:

Onder de gerichte vrijstelling voor een ov-abonnement valt ook de terbeschikkingstelling, verstrekking of vergoeding van een voordeelurenkaart, mits met deze kaart in enige mate ook daadwerkelijk zakelijk wordt gereisd.

Reiskostenvergoeding blijft gelijk

De reiskostenvergoeding voor zakelijke reiskosten met eigen vervoer, waaronder woon-werkverkeer, blijft in 2025 € 0,23/km. Dit betekent dat reiskostenvergoedingen ook in 2025 onbelast zijn voor zover de vergoeding niet meer bedraagt dan € 0,23/km. Dit betreft vrijwel alle vormen van vervoer, dus bijvoorbeeld ook de afgelegde kilometers per fiets en bromfiets.

3.4 Verplichte rapportage zakelijk en woon-werkverkeer werknemers uiterlijk 30 juni 2025

Werkgevers met 100 of meer werknemers zijn verplicht uiterlijk 30 juni 2025 te rapporteren over het zakelijk verkeer en het woon-werkverkeer van hun werknemers in 2024. Deze verplichting maakt onderdeel uit van de Omgevingswet van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. De verplichting staat bekend onder de naam 'Rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit', afgekort WPM.

Let op!

Voor de grens van 100 of meer werknemers moeten de werknemers van alle vestigingen (van een onderneming of rechtspersoon) bij elkaar worden opgeteld. Hierbij tellen alleen werknemers mee die een arbeidsovereenkomst hebben en minimaal 20 uur betaald werk per maand verrichten. Ingehuurde gedetacheerden en uitzendkrachten tellen niet mee.

Zorg dat uw administratie op orde is

Heeft u meer dan 100 werknemers in dienst? Dan bent u vanaf 1 juli 2024 verplicht om diverse gegevens bij te houden en te rapporteren.

Welke gegevens?

In een [handreiking van RVO](#) staat welke gegevens u moet bijhouden. Dit zijn bijvoorbeeld het totaal aantal kilometers dat uw werknemer heeft afgelegd voor zakelijk verkeer en woon-werkverkeer, maar ook het jaartotaal aan kilometers, verdeeld in soort vervoermiddel en brandstoftype.

Let op!

De gegevens over 2024 kunt u vanaf 15 januari 2025 doorgeven. De uiterste datum is 30 juni 2025. U kunt kiezen om te rapporteren over alleen de 2^e helft van 2024 of over heel 2024. In 2026 is een rapportage over het hele jaar 2025 verplicht. Aanwijzingen over de wijze waarop u moet rapporteren, vindt u in de [handleiding 'Aan de slag met het online formulier WPM'](#).

Tip:

Voor de uitzendbranche is een aparte handreiking beschikbaar.

4 Werkkostenregeling

Via de werkkostenregeling kan een werkgever zijn personeel onbelast allerlei zaken vergoeden en verstrekken. Blijft de werkgever in een jaar binnen de zogenaamde vrije ruimte, dan betaalt ook de werkgever geen belasting. Overschrijdt hij de vrije ruimte, dan betaalt hij 80% belasting via de eindheffing. Wel moet rekening gehouden worden met de gebruikelijkheidstoets.

4.1 Iets meer vrije ruimte werkkostenregeling in 2025

Via de werkkostenregeling kunt u als werkgever diverse zaken belastingvrij vergoeden of verstrekken aan uw personeel. Een bekend voorbeeld is het kerstpakket. Blijven de vergoedingen binnen de zogenaamde 'vrije ruimte', dan hoeft ook de werkgever hier geen belasting over te betalen. De vrije ruimte in de werkkostenregeling wordt in 2025 iets verhoogd naar 2% (in 2024 nog 1,92%) van de loonsom, tot een bedrag van € 400.000. Voor zover de loonsom hoger is, blijft de vrije ruimte over het meerdere 1,18%, net als in 2024.

Een en ander betekent dat de vrije ruimte in 2024 maximaal $1,92\% \times € 400.000 = € 7.680$ bedroeg, plus 1,18% over het meerdere van de loonsom. In 2025 is dit dus maximaal $2\% \times € 400.000 = € 8.000$, plus 1,18% over het meerdere van de loonsom. Dit betekent een kleine verhoging van de vrije ruimte van maximaal € 320.

Tip:

Een werkgever kan alleen gebruikmaken van de vrije ruimte als voldaan is aan de gebruikelijkheidstoets. De beoordeling van de gebruikelijkheidstoets kan lastig zijn. Als tegemoetkoming beschouwt de Belastingdienst alle vergoedingen van maximaal € 2.400 per persoon per jaar als gebruikelijk. Dit bedrag geldt wel in alle redelijkheid. Als het loon van uw werknemer door gebruik van deze € 2.400 bijvoorbeeld lager wordt dan het wettelijk minimumloon, mag u de € 2.400 niet (volledig) gebruiken.

Let op!

Als u de concernregeling toepast, wordt de vrije ruimte voor 2025 bepaald op 2% van de eerste € 400.000 van de totale loonsom van het concern en op 1,18% over het meerdere. U mag niet uitgaan van de vrije ruimte per onderdeel van het concern. De concernregeling kan dus alleen voordelig zijn als niet iedere bv binnen het concern de gehele vrije ruimte benut. Het onbenutte deel mag dan immers gebruikt worden door een andere bv binnen het concern.

Tip:

U kunt jaarlijks opnieuw kiezen of u de concernregeling toepast of niet. Ga eerst na of de concernregeling wel voordelig is voor u. Voor het jaar 2024 moet u dit doen uiterlijk in het tweede aangiftetijdvak van 2025. Voor het jaar 2025 hoeft u dat pas begin 2026 te doen.

4.2 Op tijd aanwijzen aan de vrije ruimte

De Hoge Raad heeft in april 2024 verduidelijkt hoe een werkgever een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling kan aanwijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte. Zonder zo'n tijdige aanwijzing vormt het anders individueel bij de werknemer belast loon. Als dat niet de bedoeling is van de werkgever, is het goed om onder meer de volgende regels over het aanwijzen in acht te nemen:

- De wijze waarop een werkgever kan aanwijzen, is in beginsel vormvrij. Dit kan bijvoorbeeld door een mededeling van de werkgever hierover aan de werknemer of door vastlegging in de administratie.
- De werkgever moet wel aannemelijk kunnen maken dat zo'n aanwijzing heeft plaatsgevonden.
- Zo'n aanwijzing moet uiterlijk plaatsvinden op het moment dat de vergoeding door de werknemer wordt genoten. Dat zal over het algemeen op het moment van uitbetalen van de vergoeding zijn.

Met de Belastingdienst kan een discussie ontstaan over de vraag of een bepaalde vergoeding wel kan worden aangewezen als eindheffingsloon in de vrije ruimte. Dit vanwege de gebruikelijkheidsstoets die daarvoor geldt. Als zo'n discussie bestaat, is het belangrijk om de vergoeding tijdig aan te wijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte. Doet de werkgever dat niet of te laat, dan kan dat niet later nog hersteld worden, aldus de Hoge Raad. De Hoge Raad heeft wel geoordeeld dat het tegelijkertijd met het aanwijzen als eindheffingsloon ook mogelijk is om de vergoeding individueel te verlonen bij de werknemer. Op die manier kan dan de (gerechtelijke) uitkomst van de discussie met de Belastingdienst worden afgewacht.

4.3 Verhoging thuiswerkvergoeding en andere normbedragen

Voor de extra kosten die verbonden zijn aan thuiswerken, kunt u – onder voorwaarden – een onbelaste vergoeding geven aan uw werknemer. Deze onbelaste vergoeding bedraagt in 2025 € 2,40 per dag (in 2024 nog € 2,35 per dag).

Ook het normbedrag voor de waarde van maaltijden in bedrijfskantines (of soortgelijke ruimtes) of tijdens personeelsfeesten op de bedrijfslocatie stijgt in 2025. Bedroeg dit normbedrag in 2024 nog € 3,90 per maaltijd, in 2025 bedraagt dit € 3,95 per maaltijd.

Tip:

Het normbedrag verminderd met een eventuele bijdrage van uw werknemer is loon voor uw werknemer. U kunt er echter ook voor kiezen om dit loon aan te wijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte.

Let op!

De Hoge Raad oordeelde in mei 2024 dat aan werknemers verstrekte gezonde maaltijden die onderdeel zijn van het arboplan van de werkgever, in de jaren tot en met 2021 gericht vrijgesteld zijn. Het normbedrag van maaltijden hoeft dan in die jaren niet toegepast te worden. Helaas is de gerichte vrijstelling die hiervoor geldt met ingang van 2022 aangescherpt. Hierdoor zijn voorzieningen die evident gericht zijn op de bevordering van de algemene gezondheid van werknemers niet gericht vrijgesteld. Daarmee is het vanaf 2022 niet meer mogelijk om voor dergelijke verstrekte gezonde maaltijden de gerichte vrijstelling toe te passen. Overigens kan een voorziening die met name gericht is op de bevordering van de algemene gezondheid van de werknemer in een individueel geval toch als een verplichte arbovoorziening kwalificeren en daarom gericht vrijgesteld zijn. De werkgever moet daarvoor onder meer vaststellen dat de werknemer een gezondheidsrisico loopt vanwege zijn arbeid.

Voor huisvesting op de werkplek kan – onder voorwaarden – een nihilwaardering gelden. Als deze nihilwaardering geldt, dan geldt ook voor de verstrekking van energie, water en bewassing een nihilwaardering. Voorwaarden voor de nihilwaardering zijn:

- De werknemer woont niet op de werkplek en heeft zijn woonplek elders.
- De werknemer moet redelijkerwijs wel gebruikmaken van de huisvesting op de werkplek voor het behoorlijk vervullen van de dienstbetrekking. Denk bijvoorbeeld aan een begeleider die slaapdiensten heeft in een gezinsvervangend tehuis of de brandweerman die op de kazerne slaapt.

Als deze nihilwaardering niet van toepassing is en er geen sprake is van een (dienst)woning, kunt u voor de waarde van de huisvesting op de werkplek een normbedrag in aanmerking nemen. Dit normbedrag voor huisvesting en inwoning stijgt van € 6,70 per dag in 2024 naar € 6,80 per dag in 2025. In het normbedrag zijn de verstrekking van energie, water en bewassing inbegrepen.

Is sprake van een dienstwoning (dat is alleen het geval als de woning voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking noodzakelijk is en de werknemer redelijkerwijs niet van het gebruik van de dienstwoning kan afzien), dan vormt de huurwaarde in het economische verkeer loon voor de werknemer. Hieraan zit wel een maximum van 18% van het jaarloon van de werknemer (bij een 36-urige werkweek). Let wel, als de werknemer een arbeidsduur heeft van minder dan 36 uur per week, moet het loon herrekend worden. Bij meer dan 36 uur per week mag het loon echter niet herrekend worden naar 36 uur.

4.4 Onbelaste vergoedingen tijdelijke verblijfkosten 2025

Kosten die werknemers maken tijdens zakelijke reizen – de tijdelijke verblijfkosten – kunt u onder voorwaarden onbelast vergoeden aan uw werknemers. Voor de hoogte van deze bedragen kunt u wellicht aansluiten bij de bedragen die ambtenaren onbelast krijgen als ze op dienstreis zijn.

De vergoeding van de verblijfskosten kan alleen gericht vrijgesteld – en dus belastingvrij – worden als er sprake is van een tijdelijk verblijf. Uw werknemer moet dan een zogenaamde ambulante werknemer zijn. Dat is het geval als uw werknemer steeds naar verschillende arbeidsplaatsen reist of als hij/zij doorgaans 1 keer per week op maximaal 20 dagen naar dezelfde arbeidsplaats reist.

Let op!

Reist een werknemer vaker dan 20 dagen naar dezelfde arbeidsplaats, maar met onderbrekingen en dus niet aaneengesloten? Bij een incidentele onderbreking loopt de referentieperiode waarin de 20 dagen berekend worden gewoon door. Dat is anders bij langere onderbrekingen. Dan begint een nieuwe referentieperiode voor het tellen van de maximale 20 dagen. Om te beoordelen of een nieuwe referentieperiode begint na een onderbreking, kunt u contact met ons opnemen.

Behalve aan ambulante werknemers kunt u ook de tijdelijke verblijfkosten gericht vrijgesteld vergoeden van een werknemer die om zakelijke redenen (nog) niet bij de plaats van het werk gaat wonen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij tijdelijke projecten of als de werknemer nog in de proeftijd zit.

Het is toegestaan om voor de vergoeding van de tijdelijke verblijfkosten aan te sluiten bij de onbelaste verblijfskostenvergoedingen die ambtenaren op dienstreis kunnen krijgen. U mag dat doen voor werknemers die vanuit kostenooptpunt in gelijke omstandigheden verkeren als ambtenaren op dienstreis.

Verder is vereist dat u dezelfde vergoedingen toekent als volgens de cao Rijk en ook dezelfde voorwaarden hanteert. Denk hierbij aan bijvoorbeeld de minimale verblijfsduur en de in de cao Rijk genoemde hoogte van de vergoedingen.

Let op!

De regeling is in 2024 aangescherpt. Voorheen was het namelijk voldoende als de voorwaarden vergelijkbaar waren. Had u al vóór 2024 een vergoedingsregeling, dan mocht u die in 2024 voortzetten. Vanaf 2025 moet u echter voldoen aan de nieuwe voorwaarden.

De vergoedingen en gericht vrijgestelde bedragen voor ambtenaren op binnenlandse dienstreizen zijn in 2025:

Verblijfkosten	Vergoeding 10.2 cao Rijk	Gericht vrijgesteld
Kleine uitgaven overdag	€ 7,02	€ 6,27
Kleine uitgaven 's avonds	€ 20,95	€ 12,54
Logies	€ 152,19	€ 150,55
Ontbijt	€ 14,87	€ 14,87
Lunch	€ 21,40	€ 12,51
Avondmaaltijd	€ 32,37	€ 31,40

Let op!

Behalve dat u moet aansluiten bij deze vergoedingen, moet u dus ook dezelfde voorwaarden hanteren. Deze voorwaarden vindt u in onderdeel 10.2 van de cao Rijk.

Uit de voorwaarden komt onder meer naar voren dat een ambtenaar die de kosten van de dienstreis declareert geen betaalbewijzen hoeft bij te voegen van bovenstaande uitgaven. U kunt deze kosten daarom ook aan uw werknemer vergoeden zonder dat deze een factuur of betaalbewijs hiervan overlegt. Uiteraard moet wel aannemelijk worden gemaakt dat de werknemer daadwerkelijk voor het werk heeft gereisd en overnacht.

Let op!

U moet dus aansluiten bij de bedragen in de cao Rijk. Voor zover de vergoeding op basis van deze cao hoger is dan het gericht vrijgestelde bedrag, vormt dat meerdere individueel loon bij de werknemer. U kunt er ook voor kiezen het meerdere aan te wijzen in de vrije ruimte. Bij overschrijding van de vrije ruimte in een jaar bent u hierover 80% eindheffing verschuldigd.

Ook voor buitenlandse dienstreizen geldt dat aangesloten moet worden bij de voorwaarden en bedragen in de cao Rijk (zie [onderdeel 10.3 van de cao Rijk](#)). De berekening van de bedragen voor buitenlandse dienstreizen is afhankelijk van de tijdelijke verblijfplaats. Een overzicht vindt u in [bijlage 6 van de cao Rijk](#).

4.5 Cafetarieregeling kan kostenneutraal

Met een zogenaamde cafetarieregeling kunt u vastleggen dat werknemers brutoloon ruilen voor een vergoeding voor bepaalde in die regeling vastgelegde doelen. Als voor zo'n doel een gerichte vrijstelling voor de loonheffingen geldt, kan het brutoloon netto uitbetaald worden, omdat de gericht vrijgestelde vergoeding daarvoor in de plaats gekomen is. Uw werknemer kan het gehele geruilde bedrag voor het doel inzetten.

Geldt er geen gerichte vrijstelling, dan kunt u het uitgeruilde doel aanwijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte, mits dit voldoet aan het gebruikelijkheids criterium. Ook in zo'n geval kan het brutoloon netto uitbetaald worden. U kunt als werkgever dan echter wel tegen belastingen aanlopen. Dit is het geval als het totaal van vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen dat u aanwijst in de vrije ruimte in een jaar hoger is dan het bedrag van uw vrije ruimte. In zo'n geval betaalt u 80% eindheffing over het meerdere.

In beginsel keurt de Belastingdienst een uitruil binnen een cafetarieregeling niet goed als de ruil leidt tot een voorzienbaar nadelige transactie voor de werknemer. De Belastingdienst heeft in april 2024 echter bevestigd dat u bij de uitruil van brutoloon in een cafetarieregeling wel rekening mag houden met een eventuele eindheffing voor de werkgever als gevolg van overschrijding van de vrije ruimte. U kunt daarom met uw werknemer afspreken dat u een lager bedrag uitruilt, zodat de uitruil ook voor u als werkgever kostenneutraal verloopt.

Voorbeeld

In een aan de Belastingdienst voorgelegde casus wilde een werknemer met een brutomaandloon van € 3.000 onder de cafetarieregeling € 600 uitgeven voor het leasen van zonnepanelen. De werkgever had uitgerekend dat de werknemer hiervoor € 740 brutoloon moest inleveren om dit kostenneutraal te laten verlopen voor de werkgever. Bij inleveren van € 740 brutoloon en ontvangst van een nettovergoeding van € 600 in ruil daarvoor, hield de werknemer netto € 171 meer over dan zonder de ruil.

De Belastingdienst had geen probleem met deze ruil, waarin de werkgever in feite gecompenseerd werd om het een en ander voor de werkgever kostenneutraal te houden.

Let op!

De vraag die aan de Belastingdienst gesteld was, ging met name over de vraag of in deze situatie niet sprake zou zijn van een voorzienbare nadelige transactie voor de werknemer. Daarnaast kan binnen een uitruil ook altijd nog de vraag opkomen of voldaan is aan het zogenaamde gebruikelijkheids criterium waar een aanwijzing in de vrije ruimte aan moet voldoen. In het voorbeeld ontstond daarover geen conflict, omdat de werkgever per werknemer in totaal niet meer dan € 2.400 als eindheffingsloon in de vrije ruimte aanwees.

5 Subsidies en tegemoetkomingen

5.1 Subsidieregeling praktijkleren

De Subsidieregeling praktijkleren is een tegemoetkoming voor de kosten die werkgevers maken voor loon of begeleidingskosten van een leerling, student, promovendus of technologisch ontwerper in opleiding (toio). Het doel van de regeling is goed opgeleid personeel dat beter voorbereid is op de arbeidsmarkt.

De Subsidieregeling praktijkleren is beschikbaar voor het vmbo, mbo, hbo, promovendi en toio's, praktijkonderwijs en VSO. Per onderwijscategorie gelden andere voorwaarden. Het is belangrijk dat u voldoet aan deze voorwaarden en de administratie die daarbij hoort. De voorwaarden voor de verschillende onderwijscategorieën vindt u [hier](#).

De Subsidieregeling praktijkleren richt zich vooral op:

- kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt voor wie toegang tot de arbeidsmarkt een probleem is;
- studenten die een opleiding volgen in sectoren waar een tekort ontstaat aan gekwalificeerd personeel;
- wetenschappelijk personeel dat onmisbaar is voor de Nederlandse kenniseconomie.

Als u in aanmerking komt voor de Subsidieregeling praktijkleren, dan bedraagt deze maximaal € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkleerplaats. Houd er rekening mee dat dit bedrag lager kan zijn. De definitieve subsidie is namelijk afhankelijk van het aantal goedgekeurde aanvragen.

De Subsidieregeling praktijkleren is in 2023 verlengd tot en met studiejaar 2027/2028.

Let op!

Met ingang van het studiejaar 2023/2024 is een inschrijving in het Register Onderwijs Deelnemers (ROD) voor de leerlingen/studenten waarvoor u subsidie aanvraagt een voorwaarde om voor subsidie in aanmerking te komen. De onderwijsinstellingen zijn verantwoordelijk voor het doorvoeren van de inschrijvingen van leerlingen en studenten voor de opleidingen en voor de perioden van beroepspraktijkvorming (BPV) bij de leerbedrijven (in het ROD).

Een aanvraag voor het studiejaar 2024/2025 is in 2025 weer mogelijk vanaf maandag 2 juni 2025 tot dinsdag 17 september 2025 17.00 uur.

5.2 Subsidie praktijkleren derde leerweg

De Subsidieregeling praktijkleren in de derde leerweg blijft ook in 2025 bestaan. Zoals het er nu naar uitziet, blijft de subsidie mogelijk tot en met 2031. De aanvraagperiode voor 2025 is op dit moment nog niet bekend, maar kunt u na bekendmaking [hier](#) vinden.

Voorwaarden subsidie

Als de voorwaarden in 2025 ongewijzigd blijven ten opzichte van 2024, moet een erkend leerbedrijf een praktijkplaats verzorgen voor een mbo-student in de derde leerweg (overig onderwijs (ovo) of overige opleidingen deeltijd (odt) om voor subsidie in aanmerking te komen. De student moet een werkzoekende zijn of betaalde arbeid verrichten en tijdens de aanvraagperiode staan ingeschreven in het Register Onderwijsdeelnemers (ROD) van DUO.

Omvang subsidie

De subsidie bedraagt maximaal € 2.700 per praktijkplaats. Zijn er meer aanvragen dan het beschikbare budget, dan wordt het budget verdeeld over de aanvragen. Hierdoor kan de subsidie lager zijn dan € 2.700 per praktijkplaats.

Het erkende leerbedrijf moet de subsidie aanvragen binnen een jaar na afloop van de praktijkleerplaats. De subsidie wordt maximaal verstrekt over een periode van 52 aaneengesloten weken, waarvan er maximaal 40 voor subsidie in aanmerking komen.

Let op!

Deze subsidie is niet voor mbo-studenten in de beroepsopleidende leerweg (bol) en beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Voor deze studenten kan de werkgever mogelijk wel in aanmerking komen voor de Subsidieregeling praktijkleren voor het mbo.

5.3 Subsidie voor groepshulpen kinderopvang

Kinderopvangorganisaties kunnen ook in 2025 weer subsidie aanvragen voor een praktijk(leer)plaats voor doorontwikkeling van groepshulpen. De aanvraagperiode loopt van 3 november 2025 tot en met 28 november 2025 17.00 uur. Het beschikbare budget in 2025 bedraagt € 1.735.000. De subsidie biedt een tegemoetkoming in de loonkosten van groepshulpen en is aan te vragen bij RVO.nl. Het doel is dat door de subsidie meer groepshulpen worden aangenomen en dat zij kunnen doorgroeien in de kinderopvang.

De subsidie bedraagt maximaal € 10.056 per jaar per groepshulp en is afhankelijk van het aantal contracturen dat de groepshulp per week werkt. Een organisatie kan voor maximaal twee groepshulpen subsidie aanvragen.

De subsidie kent een aantal voorwaarden. Zo moet een groepshulp een arbeidsovereenkomst van ten minste twaalf maanden hebben met een startdatum vanaf 1 augustus 2023 of later. Ook moet de groepshulp deelnemen aan scholing via praktijkleren in het mbo, gericht op het behalen van een praktijkverklaring, mbo-certificaat of diploma. Deze scholing moet tussen 1 augustus 2023 en 31 oktober 2026 zijn gestart. Verder is vereist dat de kinderopvangorganisatie voor de groepshulp eerder ook subsidie heeft gekregen via de Subsidieregeling praktijkleren of praktijkleren in de derde leerweg.

Tip:

De subsidie is ook in 2026 nog beschikbaar. Het beschikbare budget voor 2026 bedraagt € 1.775.000

5.4 Ruimere WBSO

Met ingang van 1 januari 2025 is de Wet Bevordering Speur- en Ontwikkelingswerk (WBSO) voor werkgevers verruimd. Via de WBSO krijgen werkgevers een tegemoetkoming in de kosten van innovatieve werkzaamheden.

De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van de kosten van innovatie en van de vraag of het bedrijf een startende onderneming is of niet. U verrekent de toegekende tegemoetkoming met uw af te dragen loonheffing.

Wijziging percentages

Er gelden verschillende percentages qua tegemoetkoming. Deze zijn met ingang van 1 januari 2025 verhoogd. Zo gold in 2024 voor kosten tot € 350.000 een percentage van 32% en voor het meerdere 16%. Vanaf 2025 geldt voor kosten tot € 380.000 een percentage van 36% en voor het meerdere 16%. Verder gold voor starters in 2024 een percentage van 40% voor kosten tot € 350.000. Vanaf 2025 geldt een percentage van 50% voor kosten tot € 380.000.

Tarief/Grens	2024	2025
Tarief 1 ^e schijf	32%	36%
Tarief 1 ^e schijf starters	40%	50%
Grens 1 ^e schijf	€ 350.000	€ 380.000
Tarief 2 ^e schijf	16%	16%

5.5 SLIM-subsidieregeling 2025

De SLIM-regeling (de Stimuleringsregeling Leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen) kan u helpen personeel gemotiveerd én gekwalificeerd te houden. De SLIM-subsidie wordt verlengd tot en met 2029 en kent in 2025 twee regelingen: voor individuele mkb-ondernemingen en voor samenwerkingsverbanden in het mkb.

Geen aparte SLIM-regeling meer voor grootbedrijven

Voor grootbedrijven in de sectoren landbouw, horeca en recreatie is het vanaf 2025 niet meer mogelijk om een beroep te doen op de SLIM-regeling. Gebleken is dat deze oorspronkelijke doelgroep niet veel gebruikmaakte van de regeling. Overigens kunnen deze bedrijven nog wel als deelnemer in een samenwerkingsverband aanspraak maken op de SLIM-regeling.

Minder administratie voor SLIM-subsidies tot € 25.000

Voor SLIM-subsidies tot € 25.000 hoeft vanaf 2025 achteraf geen verzoek tot vaststelling meer te worden ingediend. Deze subsidie wordt ambtshalve vastgesteld. Ook de verplichtingen tot het maken van een evaluatieverslag en het bijhouden van een administratie vervallen. Wat blijft, is dat vooraf 50% van het subsidiebedrag als voorschot wordt betaald.

Voorschot SLIM-subsidie samenwerkingsverbanden

Vanaf 2025 kunnen ook samenwerkingsverbanden een voorschot krijgen. De hoogte van het voorschot is afhankelijk van de duur en de hoogte van de subsidie.

Ander subsidiepercentage kleine mkb-ondernemingen

Het subsidiepercentage voor kleine mkb-ondernemingen bedraagt vanaf 2025 60%, net als voor andere ondernemingen. Dit betekent dat zij niet meer tot 80% (zoals in 2024), maar tot 60% van de subsidiabele kosten als SLIM-subsidie kunnen ontvangen vanaf 2025.

Vervallen subsidie praktijkleerplaatsen

Vanaf 2025 vervalt de SLIM-subsidie van maximaal € 2.700 voor een praktijkleerplaats voor een beroepsopleiding of in de derde leerweg bij een erkend leerbedrijf.

Overige wijzigingen

Vanaf 2025 vinden nog meer wijzigingen plaats. Zo wordt onder meer nadrukkelijk in de regeling opgenomen dat activiteiten niet voor de SLIM-subsidie in aanmerking komen als deze alleen ten goede komen aan bestuurders of eigenaren van een onderneming. De bestuurder of eigenaar mag wel deelnemen aan de activiteit, maar niet de enige doelgroep zijn.

Ook kan een subsidieaanvrager vanaf 2025 maximaal drie maanden uitstel aanvragen als de subsidiabele activiteiten niet op tijd zijn afgerond door omstandigheden die hem niet zijn aan te rekenen. Deze uitstelaanvraag is ook mogelijk voor SLIM-subsidies die vóór 2025 zijn verkregen.

Voor het opstellen van een controleverklaring door een accountant – dit is bij subsidies van € 125.000 of meer verplicht –, wordt vanaf 2025 een vaste vergoeding van € 3.000 verstrekt. Deze vaste vergoeding van € 3.000 geldt ook voor SLIM-subsidies die vóór 2025 zijn verkregen. Als de subsidie echter al is verleend, wordt die verleende subsidie niet verhoogd met dit bedrag. Het is wel mogelijk om de begroting te herverdelen en het bedrag van € 3.000 daarin op te nemen.

Aanvraagtijdvakken 2025

Voor de SLIM-regeling voor mkb-ondernemingen zijn in 2025 twee aanvraagtijdvakken (van 3 maart 2025 9.00 uur tot en met 31 maart 2025 17.00 uur én van 1 september 2025 9.00 uur tot en met 30 september 2025 17.00 uur). Voor samenwerkingsverbanden is in 2025 één aanvraagtijdvak (van 2 juni 2025 9.00 uur tot en met 30 juni 2025 17.00 uur).

Budget 2025

Voor mkb-ondernemingen is in 2025 in het eerste aanvraagtijdvak € 12,5 miljoen budget beschikbaar en in het tweede aanvraagtijdvak € 12,5 miljoen. In 2024 was dit € 15 miljoen respectievelijk € 16.131.000.

Voor samenwerkingsverbanden is in 2025 € 20 miljoen budget beschikbaar. In 2024 was dit nog € 22,5 miljoen.

5.6 SLIM-regeling: scholingssubsidie

Vanaf maart 2025 komt er binnen de SLIM-regeling waarschijnlijk een scholingssubsidie. De subsidie is eind november 2024 al in een internetconsultatie aangekondigd, maar was begin januari 2025 nog niet officieel gepubliceerd. Voor deze subsidie is tot en met 2027 € 73,8 miljoen budget beschikbaar. Met deze subsidie wordt het mogelijk om (delen) van opleidingen te volgen. Werkzoekenden kunnen zo instromen en werkenden kunnen doorstromen of overstappen naar functies in maatschappelijk cruciale sectoren.

Ontwikkelpaden

De subsidiabele opleidingen worden gebaseerd op sectorale Ontwikkelpaden. Deze Ontwikkelpaden worden door SZW en OCW in cocreatie met sectoren ontwikkeld.

Ontwikkelpaden geven inzicht in hoe een (beoogd) werknemer kan instromen en zich binnen de sector stapsgewijs via verschillende functies kan ontwikkelen of over kan stappen naar een andere sector.

Tip:

De scholingssubsidie kan aangevraagd worden door individuele werkgevers, maar ook door samenwerkingsverbanden van O&O-fondsen, werkgevers- en werknemersorganisaties en brancheorganisaties.

Cruciale sectoren

De scholingssubsidie is gericht op maatschappelijk cruciale sectoren. Denk aan techniek/bouw/energie, zorg & welzijn, groen, kinderopvang, onderwijs, ICT, transport en logistiek.

5.7 Wijzigingen Wet tegemoetkomingen loondomein

De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) draagt bij om werkgevers te stimuleren mensen met een kwetsbare positie in dienst te nemen en te houden. In de Wtl is vanaf 2025 nog maar één instrument opgenomen. Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is per 1 januari 2025 afgeschaft, het Jeugd-LIV al per 1 januari 2024.

Afschaffing LIV per 2025

Per 1 januari 2025 is het LIV afgeschaft. U had voor het jaar 2024 nog wel recht op het LIV voor werknemers die rond het minimumloon verdienen (gemiddeld per uur van minimaal € 14,33 tot en met maximaal € 14,91). Er golden nog meer voorwaarden voor het LIV, onder meer dat voor de werknemer in 2024 minimaal 1248 uren verloond is. Hoewel het LIV in 2025 is afgeschaft, vindt uitbetaling van het LIV 2024 nog wel plaats in juli/augustus 2025.

Tip:

Het is verstandig om te controleren of de verloonde uren goed zijn ingevuld in de aangifte loonheffingen over 2024. Aangiften en correcties op aangiften 2024 die vóór 1 februari 2025 zijn gedaan, worden nog meegenomen in de voorlopige berekening van het LIV 2024 die de werkgever medio maart 2025 ontvangt. Correcties vanaf 1 februari 2025, maar uiterlijk op 1 mei 2025 worden meegenomen in de definitieve berekening van het LIV.

Tip:

Om de afschaffing van het LIV voor sociaal ontwikkelbedrijven te verzachten, ontvangen gemeenten vanaf 2025 een compensatie voor het afschaffen van het LIV.

Loonkostenvoordelen

Voor bepaalde groepen werknemers, die moeilijker aan werk komen, heeft u onder voorwaarden recht op een loonkostenvoordeel (LKV). Er zijn vier verschillende soorten LKV's: voor oudere werknemers, voor arbeidsgehandicapte werknemers, voor de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden en voor herplaatsing van arbeidsgehandicapte werknemers. Voldoet u voor een werknemer aan de voorwaarden voor meerdere LKV's, dan kunt u toch maar een beroep doen op een van de regelingen (naar keuze).

Stapsgewijze afbouw LKV oudere werknemers

Vanaf 2025 wordt het LKV voor werkgevers die oudere werknemers in dienst hebben stapsgewijs afgebouwd. Of die afbouw plaatsvindt en hoe, is afhankelijk van de vraag of de dienstbetrekking vóór 1 januari 2024 begon of niet.

- Voor dienstbetrekkingen die begonnen vóór 1 januari 2024 blijft het LKV voor oudere werknemers van € 3,05 per verloond uur met een maximum van € 6.000 per kalenderjaar gewoon in stand tot het einde van de looptijd van maximaal drie jaar.
- Voor dienstbetrekkingen die begonnen op of ná 1 januari 2024 is het LKV per 1 januari 2025 verlaagd naar € 1,35 per verloond uur met een maximum van € 2.600 per kalenderjaar. Vanaf 1 januari 2026 bestaat voor deze dienstbetrekkingen geen recht meer op LKV. Wel vindt voor deze dienstbetrekkingen in 2026 nog uitbetaling van het LKV 2025 plaats.

Let op!

U moet over een doelgroepverklaring beschikken voor de werknemer. Deze kan de werknemer aanvragen bij het UWV of – bij een bijstandsuitkering – bij de gemeente. De doelgroepverklaring moet binnen drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking zijn aangevraagd.

Tip:

Start de dienstbetrekking van uw oudere werknemer in 2025, ga dan na of u voor de werknemer misschien ook recht heeft op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer. Dit LKV wordt namelijk niet afgeschaft en bedraagt ook € 3,05 per verloond uur, met een maximum van € 6.000. Als u een beroep op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer kunt doen, wordt u dus niet geraakt door de afschaffing van het LKV oudere werknemer.

Verruiming LKV herplaatsen werknemer met arbeidshandicap

Vanaf 2025 zijn de criteria van het LKV herplaatsen werknemer met arbeidshandicap verruimd. Voor een werknemer die in de wachttijd van de WIA zijn eigen arbeid geheel of gedeeltelijk hervat of geheel of gedeeltelijk in een andere functie bij u gaat werken, heeft u vanaf 2025 namelijk ook recht op dit LKV.

Recht op LKV bij overgang van onderneming

Bij overgang van een onderneming gaan ook de werknemers over naar een nieuwe werkgever. De Belastingdienst ging ervan uit dat het recht op een LKV in zo'n situatie nooit mee overgaat naar de nieuwe werkgever. De Hoge Raad heeft echter op 24 mei 2024 geoordeeld dat een loonkostenvoordeel (LKV) niet vervalt bij een overgang van een onderneming.

Was in uw situatie ook sprake van overgang van een onderneming, dan blijft het recht op een LKV dus bestaan, mits aan de voorwaarden voor toepassing van het LKV is voldaan. Om in 2025 recht te hebben op het LKV, dient u in de aangifte loonheffingen 2025 het vinkje voor het LKV aan te zetten.

Let op!

Het oordeel van de Hoge Raad is mogelijk ook van toepassing op contractovernames waarbij de arbeidsovereenkomst door een nieuwe werkgever ongewijzigd wordt voortgezet.

Andere aangekondigde wijziging in LKV's

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft nog meer wijzigingen voor ogen voor de LKV's. Dit is opgenomen in het Wetsvoorstel banenafpraak dat op 17 oktober 2023 al aangeboden is aan de Tweede Kamer en waarvoor op 20 januari 2025 een plenair debat in de Tweede Kamer gepland staat.

In het wetsvoorstel is onder meer opgenomen dat het LKV werknemers doelgroep van de banenafpraak en scholingsbelemmerden vanaf een bepaalde datum structureel beschikbaar wordt. Dit maakt dan een einde aan de maximale toepassingsperiode van de drie jaar die nu geldt. Het is ook de bedoeling dat dan geen doelgroepverklaring meer hoeft te worden aangevraagd.

De beoogde ingangsdatum was 1 januari 2025, maar die datum is niet gehaald. Als de Eerste Kamer uiterlijk 1 juli 2025 het wetsvoorstel aanneemt, kan de beoogde ingangsdatum van 1 januari 2026 worden gehaald. Bij aannahme na die datum kan inwerkingtreding op zijn vroegst per 1 januari 2027 plaatsvinden

5.8 Loonkostensubsidieregeling Participatiewet

Voor werknemers met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, kunt u onder bepaalde voorwaarden een loonkostensubsidie krijgen. Deze subsidie compenseert het verschil tussen de loonwaarde van een werknemer en het minimumloon. De maximale subsidie is 70% van het referentiemaandloon. U kunt daarnaast ook een vergoeding voor de werkgeverslasten krijgen van 25% van de loonsom waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.

U dient de aanvraag voor de loonkostensubsidie in bij de gemeente waar de werknemer staat ingeschreven. De gemeente moet binnen vijf weken na vaststelling van de loonwaarde (of een beslissing dat een loonwaardemeting achterwege kan blijven) een beschikking afgeven over de aanvraag.

Let op!

Aanvragen moet in beginsel vóór de start van het dienstverband of binnen één maand na de start. Voor een bepaalde doelgroep kunt u ook binnen zes maanden na de start de loonkostensubsidie aanvragen. Het gaat hierbij onder meer om schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding mbo en voor mensen die vallen onder de re-integratieverantwoordelijkheid van de gemeente.

5.9 Andere regelingen

Naast de hiervoor beschreven subsidies en tegemoetkomingen zijn er nog meer regelingen, bijvoorbeeld:

- een vergoeding voor een [aangepaste werkplek](#) voor een werknemer met een ziekte of handicap;
- een vergoeding voor een [jobcoach](#) voor de begeleiding van een werknemer met een ziekte of handicap;
- een tegemoetkoming in de loonkosten voor werknemers met een Wajong- of IVA-uitkering ([loondispensatie](#));
- het in dienst nemen van een werknemer met een [no-riskpolis](#);
- via een [proefplaatsing](#) een werknemer twee maanden op proef laten werken.

6 Internationaal

6.1 Wijzigingen 30%-regeling

De 30%-regeling is een fiscale regeling waarbij, onder strikte voorwaarden, maximaal 30% van het salaris belastingvrij mag worden uitbetaald aan personeel dat uit het buitenland is aangetrokken. Dit personeel kampt nogal eens met extra kosten, de zogenoemde extraterritoriale kosten. Deze regeling zou versoerd worden, maar een groot deel van die versoering is met ingang van 2025 weer teruggedraaid. Wel wordt het percentage 27% en worden de salarissenormen verhoogd vanaf 2027.

Maximaal de balkenendenorm

Vanaf 2024 geldt er een maximum voor de 30%-regeling in de vorm van de zogenaamde balkenendenorm. Dit maximum blijft, ook in 2025, en wordt dus niet teruggedraaid. Dit betekent dat de 30%-regeling in 2025 'slechts' over een salaris tot maximaal € 246.000 mag worden toegepast. U mag daarom in 2025 maximaal € 73.800 (30% van € 246.000) netto vergoeden onder de 30%-regeling.

Tip:

U hoeft pas vanaf 2026 rekening te houden met de balkenendenorm als u voor de werknemer al vóór 2023 de 30%-regeling toepaste.

Afbouw 30%-regeling gaat niet door

Naast het instellen van een maximum zou de 30%-regeling vanaf 2024 ook afgebouwd worden. Deze afbouw zou voor het eerst pas voelbaar zijn 20 maanden na 1 januari 2024, maar gaat niet door.

In 2025 en 2026 nog 30%, vanaf 2027 27%

In plaats daarvan blijft in 2025 en 2026 voor alle 30%-regelingen een percentage van 30% gelden. Vanaf 2027 geldt echter een percentage van 27%.

Tip:

Paste u vóór 2024 al de 30%-regeling toe voor een werknemer, dan mag u gedurende de gehele periode van 60 maanden het percentage van 30% hanteren, ook vanaf 2027.

Salarisnorm omhoog vanaf 2027

Voor toepassing van de 30%-regeling geldt een aantal voorwaarden. Een daarvan is dat de werknemer een specifieke deskundigheid heeft die niet of nauwelijks op de Nederlandse arbeidsmarkt te vinden is. Een werknemer wordt geacht te voldoen aan de specifieke deskundigheid als de beloning van de werknemer hoger is dan een vastgestelde salarissenorm.

Voor 2025 bedraagt de salarissenorm € 46.660 (in 2024 was dit nog € 46.107). Voor werknemers die instromen en jonger zijn dan 30 jaar en hun masterdiploma hebben behaald, bedraagt de salarissenorm in 2025 € 35.468 (in 2024 was dit nog € 35.048). Beide bedragen worden met ingang van 2027 verhoogd naar € 50.436, respectievelijk € 38.338. Dit zijn de bedragen op basis van de bedragen die golden in 2024 en deze worden per 2027 nog geïndexeerd.

Tip:

Dit verhoogde salaris geldt niet voor degenen die de 30%-regeling al vóór 2024 toepasten.

Voor werknemers die voor wetenschappelijk onderzoek of onderwijs werken bij een onderzoekinstelling en voor werknemers die arts in opleiding tot specialist (AIOS) zijn, geldt overigens geen salarisnorm.

Let op!

De verschillende soorten overgangsrecht zoals hiervoor beschreven, blijven van toepassing als de werknemer overstapt naar een andere werkgever, mits de 30%-regeling ook van toepassing blijft. Dit is het geval als de nieuwe werkgever en de werknemer gezamenlijk binnen vier maanden na indiensttreding een verzoek doen én de periode tussen het einde van de tewerkstelling bij de oude werkgever en de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever niet langer is dan drie maanden.

Keuze 30%-regeling of werkelijke kosten

U kunt jaarlijks kiezen tussen toepassen van de 30%-regeling of vergoeding van de werkelijke extraterritoriale kosten. Die keuze maakt u in het eerste loontijdvak van het kalenderjaar en geldt dan voor het hele kalenderjaar.

Tip:

Als u ervoor kiest om de werkelijke kosten te vergoeden en dus geen gebruik wilt maken van de 30%-regeling, geldt de grens van de balkenendenorm niet.

Beschikking nodig

Wilt u de 30%-regeling toepassen, dan moet u voor de betreffende werknemer een beschikking aanvragen bij de Belastingdienst. Uit deze beschikking blijkt onder andere hoe lang u de 30%-regeling maximaal mag toepassen. Wilt u de regeling al vanaf de eerste werkdag toepassen, zorg dan dat het verzoek om de regeling toe te mogen passen binnen vier maanden na de eerste werkdag bij de Belastingdienst binnen is. De Belastingdienst heeft een speciaal [formulier](#) voor indiening van dit verzoek.

Let op!

Naast de beschikking is het ook verplicht om toepassing van de 30%-regeling schriftelijk met uw werknemer vast te leggen in de arbeidsovereenkomst of in een addendum op de arbeidsovereenkomst.

Buitenlandse partiële belastingplicht

Werknemers die van de 30%-regeling gebruikmaken, hoefden tot en met 2024 geen belasting in box 2 en box 3 te betalen over buitenlands kapitaalinkomen. Dit wordt ook wel de partiële buitenlandse belastingplicht genoemd. Deze faciliteit is per 2025 vervallen. Dit geldt niet voor situaties waarin de 30%-regeling al vóór 2024 werd toegepast. In deze situaties blijft de faciliteit tot en met 2026 van kracht.

Let op!

Voor werknemers waarvoor de buitenlandse partiële belastingplicht per 2025 vervalt, kunt u vanaf 2025 geen gebruik meer maken van de mogelijkheid om de loonbelasting/premie volksverzekeringen die u moet inhouden af te stemmen op de inkomstenbelasting en eventuele premie volksverzekeringen die uw werknemer moet betalen.

6.2 30%-regeling uitgezonden werknemers wordt 27%-regeling

Naast de 30%-regeling voor vanuit het buitenland aangeworven werknemers, kunt u onder voorwaarden ook een 30%-regeling toepassen voor bepaalde, tijdelijk naar het buitenland uitgezonden werknemers. Ook hierin zijn wijzigingen aangekondigd.

Extraterritoriale kosten of 30%-regeling

Aan werknemers die u tijdelijk naar het buitenland uitzendt, mag u een vergoeding geven voor de extra verblijfkosten in het buitenland. De vergoeding van deze kosten (ook wel extraterritoriale kosten of afgekort ET-kosten) is, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. U hoeft hiervoor dan niet uw vrije ruimte in de WKR aan te spreken.

Voor bepaalde, tijdelijk naar het buitenland uitgezonden werknemers kunt u er ook voor kiezen om de 30%-regeling toe te passen. U mag dan zonder bewijsstukken maximaal 30% van het loon, inclusief de vergoeding, gericht vrijgesteld vergoeden aan de werknemer.

Let op!

Werknemers die hiervoor in aanmerking komen, zijn onder meer naar landen in Afrika, Azië, Latijns-Amerika en een aantal Oost-Europese landen (waaronder onder meer Polen, Roemenië, Bulgarije en Tsjechië) uitgezonden werknemers en werknemers die naar een ander land zijn uitgezonden om wetenschap te beoefenen of onderwijs te geven.

Voorwaarden 30%-regeling

Voorwaarde voor deze 30%-regeling is dat de werknemer gedurende een periode van 12 maanden minimaal 45 dagen in het buitenland is. Voor de berekening van deze 45 dagen tellen uitzendingen van minder dan 15 dagen niet mee.

Let op!

Als de werknemer aan de 45 dagentermijn voldoet, tellen uitzendingen vanaf minimaal 10 dagen mee voor de berekening van het aantal dagen waarop de 30%-regeling mag worden toegepast.

Let op!

In tegenstelling tot de 30%-regeling voor inkomende werknemers, is voor de 30%-regeling voor uitgezonden werknemers geen beschikking van de Belastingdienst nodig.

27% vanaf 2027

Vanaf 2027 wijzigt de 30%-regeling voor uitgezonden werknemers. Vanaf die datum kunt u niet meer 30% van het loon (inclusief de vergoeding) gericht vrijgesteld vergoeden aan uitgezonden werknemers, maar 27%.

Er komt geen overgangsregeling. Dus ook aan werknemers die al vóór 2027 zijn uitgezonden, kunt u vanaf 2027 nog maar 27% in plaats van 30% gericht vrijgesteld vergoeden.

6.3 Sociale verzekeringsplicht voor grensoverschrijdende telewerkers

In een ander EU-land wonende werknemers die werken voor een in Nederland gevestigde werkgever, kunnen bij de SVB een uitzonderingspositie aanvragen voor de sociale verzekeringen wanneer zij telewerken. Onder voorwaarden zijn ze dan in Nederland sociaal verzekerd in plaats van in het woonland.

Sociaal verzekerd in werkland

Voor de sociale verzekeringen geldt als hoofdregel dat een werknemer sociaal verzekerd is in het land waar hij werkt. Daarbij geldt dat in beginsel minder dan 25% van de arbeidstijd in het woonland gewerkt mag worden. Wordt deze tijd overschreden, dan is de werknemer sociaal verzekerd in zijn woonland.

Kaderovereenkomst

Voor grensarbeiders die voor meer dan 25% van hun arbeidstijd telewerken, zijn door EU-landen afspraken gemaakt en vastgelegd in een [Kaderovereenkomst](#). Bij uitzondering kan een telewerker dan toch in het werkland verzekerd blijven.

Er gelden voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze uitzondering. Een van de voorwaarden is dat de telewerker minder dan 50% van de arbeidstijd in het woonland werkt, ofwel er moet ten minste 50% van de arbeidstijd in Nederland worden gewerkt.

Aanvragen

Grensarbeiders die telewerken en die gebruik willen maken van de uitzonderingspositie, kunnen hiervoor bij [de SVB](#) een digitaal aanvraagformulier aanvragen. Dit kan ook via de werkgever. Er geldt een maximale terugwerkende kracht van drie maanden. Tijdens die drie maanden moet de telewerker alleen in Nederland premies voor de sociale zekerheid betalen.

Let op!

Voor aanvragen tot en met 30 juni 2024 gold nog een terugwerkende kracht van maximaal één jaar in plaats van drie maanden.

6.4 Afspraken over grensoverschrijdend thuiswerken

Nederland-België

Over de belastingheffing als gevolg van grensoverschrijdend thuiswerken, zijn vanaf 8 december 2023 afspraken gemaakt met België. De afspraken gaan over het vaststellen van een vaste inrichting.

Van een vaste inrichting kan sprake zijn als een onderneming in het buitenland over een ruimte beschikt die duurzaam voldoende faciliteiten heeft – denk aan personeel en materieel – om als zelfstandige onderneming te functioneren.

Het thuiswerken van een Belgische werknemer zou ertoe kunnen leiden dat voor de Nederlandse werkgever in België een vaste inrichting ontstaat. Op dezelfde wijze kan voor een Belgische werkgever een vaste inrichting in Nederland ontstaan door het thuiswerken van een Nederlandse werknemer. Dit is niet altijd gewenst. Zo ontstaat bij een vaste inrichting vennootschapsbelastingplicht in het woonland van de werknemer voor de winst die vanuit die vaste inrichting wordt behaald. Ook wordt een werkgever bij een vaste inrichting inhoudingsplichtig voor loonheffing van de thuiswerkende werknemer in het woonland.

In een op 8 december 2023 gepubliceerde overeenkomst tussen Nederland en België zijn daarom verschillende factoren vastgelegd waarmee beoordeeld kan worden of wel of niet sprake is van een vaste inrichting.

Naast de verschillende factoren is ook nog de volgende praktische handreiking vastgelegd:

- Werkt de werknemer gedurende een jaar 50% of minder van de arbeidstijd vanuit huis, dan is in ieder geval geen sprake van een vaste inrichting.
- Werkt de werknemer gedurende een jaar meer dan 50% van de arbeidstijd vanuit huis, dan kan sprake zijn van een vaste inrichting. Of in zo'n geval sprake is van een vaste inrichting, is afhankelijk van de factoren die in de overeenkomst zijn vastgelegd.

Hiermee sluiten de afspraken voor de sociale zekerheid en de belastingheffing op elkaar aan voor werknemers die wonen in België en werken in Nederland en vice versa.

Nederland-Duitsland

De Nederlandse regering heeft geprobeerd om met Duitsland vergelijkbare afspraken te maken. Duitsland is echter op korte termijn alleen bereid om een beperkte dagendrempel af te spreken. Over een verdergaande regeling is helaas geen akkoord bereikt. Dit betekent dat een afstemming tussen de sociale zekerheid en de belastingheffing zoals die met België is afgesproken met Duitsland voorlopig waarschijnlijk niet tot stand zal komen. Nederland blijft zich wel inzetten om dit internationaal op de agenda te houden en te proberen de afspraken te verduidelijken in EU- en OESO-verband.

Toekomstige thuiswerkdrempel

Mogelijk wordt er bij toekomstige wijzigingen van belastingverdragen een zogenaamde thuiswerkdrempel ingevoerd. Die thuiswerkdrempel moet gaan voorkomen dat twee landen ieder voor een gedeelte over het arbeidsinkomen kunnen heffen. In de Wet inkomstenbelasting zijn – vooruitlopend op deze mogelijke wijzigingen in belastingverdragen – al bepalingen opgenomen die heffing in Nederland dan mogelijk maakt als Nederland als werkstaat is aangewezen.

6.5 Oekraïense werknemers in de loonadministratie

Veel werkgevers hebben Oekraïners in dienst. We zetten daarom de belangrijkste aspecten voor deze doelgroep op een rij.

Algemeen

Bij het werven van buitenlands personeel moeten werkgevers zich aan bepaalde wetten en regels houden. Door de Richtlijn Tijdelijke Bescherming kunnen gevluchte Oekraïners in ieder geval tot 4 maart 2026 in de Europese Unie verblijven zonder dat zij asiel hoeven aan te vragen.

Op de [site](#) van de IND wordt aangegeven voor wie de Richtlijn Tijdelijke Bescherming precies van toepassing is.

Als een Oekraïner is ingeschreven bij de gemeente, dan verstrekt de IND een bewijs van verblijf. Dit bewijs is een sticker in het paspoort, een los papier of een los pasje (O-document). Staat op dit bewijs geen einddatum, dan is het in ieder geval geldig tot 4 maart 2026. Staat op de sticker of het pasje een geldigheidsdatum tot 4 maart 2023 of 4 maart 2024 of 4 maart 2025, dan heeft de Oekraïner van de IND een verlengingsbrief gekregen (of gaat die nog krijgen) waarmee de sticker of het pasje geldig blijft tot 4 maart 2026.

Om te mogen werken, is een geldig bewijs van verblijf nodig, waarmee de Oekraïner kan laten zien dat hij/zij in Nederland mag zijn.

Tewerkstellingsvergunning

U hoeft als werkgever voor Oekraïners geen tewerkstellingsvergunning aan te vragen. Er gelden wel voorwaarden:

- De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst.
- De werknemer heeft de Oekraïense nationaliteit en kan de sticker of het pasje (O-document) samen met de verlengingsbrief laten zien.
- Werkgevers moeten de werknemer melden bij [het UWV](#), uiterlijk twee werkdagen voor de eerste werkdag van de nieuwe werknemer. Daarbij geeft u informatie over de werkzaamheden, de werkuren en de werkplek.

Let op!

Niet of niet-tijdige melding is een overtreding van de Wet arbeid vreemdelingen.

Mensen die niet de Oekraïense nationaliteit hebben, maar in Oekraïne verbleven met een permanente verblijfsvergunning of met internationale bescherming (bijvoorbeeld als erkend vluchteling), hebben een tijdelijke [verlenging](#) gekregen in afwachting van een uitspraak van het Hof van Justitie van de EU. Dit Hof heeft op 19 december 2024 een uitspraak en geoordeeld dat Nederland de tijdelijke bescherming mag stoppen. Omdat de IND tijd nodig heeft om te bepalen wat de uitspraak voor de praktijk betekent, blijft de tijdelijke verlenging nog gelden. Vóór 4 maart 2025 verstuurt de IND een bericht over de gevolgen van de uitspraak.

Mensen die recht hebben op de tijdelijke bescherming, omdat een gezinslid onder de richtlijn valt, krijgen vóór 4 maart 2025 een nieuw pasje (Vreemdelingen Identiteitsbewijs Type O) dat geldig is tot 4 maart 2026.

Let op!

Verblijft de werknemer al ten minste zes maanden in Nederland? En heeft u het volledige verblijfsadres van uw werknemer in Nederland? Dan mag u er voor de loonheffingen van uitgaan dat dat adres de fiscale woonplaats is en dat Nederland het fiscale woonland is. U past de loonbelastingtabel toe voor een inwoner van Nederland. Voor de aangifte inkomstenbelasting van de Oekraïner kan dit mogelijk anders uitpakken, omdat de fiscale woonplaats vastgesteld moet worden en die kan afwijken van het verblijfsadres.

Wijzigingen doorgeven aan UWV

Als er bepaalde wijzigingen plaatsvinden in het dienstverband van een werknemer uit de Oekraïne die valt onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming, dan moet u die met het formulier [Doorgeven wijziging van een tijdelijk beschermde werknemer uit Oekraïne](#) aan het UWV doorgeven. Het gaat om de volgende wijzigingen:

- De werknemer uit de Oekraïne blijft langer of korter in dienst.
- De werknemer uit de Oekraïne krijgt een andere functie.

6.6 Werkvergunning voor asielzoekers

Een asielzoeker waarvoor u een tewerkstellingsvergunning (TWV) heeft, mag bij u werken. Hierbij geldt geen beperking in het aantal weken per jaar dat de asielzoeker mag werken. Voorwaarde is wel dat de asielaanvraag minstens zes maanden in behandeling is.

Let op!

Voor statushouders (asielzoekers met een verblijfvergunning) hoeft u geen TWV aan te vragen.

De werkvergunning van een asielzoeker geldt voor de duur van het Vreemdelingen Identiteitsbewijs (W-document). Het aanvragen van de vergunning gebeurt bij het [UWV](#).

Bij vragen over werkvergunningen of werknemers uit het buitenland kan het Landelijk Steunpunt Arbeidsmigratie (LSA) ondersteuning bieden. Het LSA kan de werkgever ondersteunen vanaf het begin van de zoektocht naar nieuwe werknemers.

7 Varia arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht

7.1 Verhoging wettelijk minimum uurloon

Het wettelijk minimumloon wordt twee keer per jaar geïndexeerd, namelijk per 1 januari en per 1 juli. Het wettelijk bruto minimum uurloon voor werknemers van 21 jaar of ouder is per 1 januari 2025 verhoogd naar € 14,06 (per 1 januari 2024 bedroeg dit nog € 13,27 en per 1 juli 2024 € 13,68).

Praktisch

- Het minimumloon per periode (week, vier weken of maand) kan berekend worden door het aantal gewerkte uren in die periode te vermenigvuldigen met het wettelijk minimum uurloon.
- Voor werknemers tussen de 15 en 20 jaar gelden minimum-jeugd-uurlonen die zijn afgeleid van het wettelijk minimum uurloon.
- Op de loonstrook moet het geldende wettelijk minimum uurloon worden vermeld voor de betreffende leeftijd van de werknemer en de periode waarop de loonstrook betrekking heeft.
- De brutobedragen van het minimum uurloon met ingang van 1 januari 2025 voor alle leeftijdscategorieën en de bbl'ers vindt u aan het einde van dit document.

7.2 Transitievergoeding

Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding bij ontslag als het initiatief hiertoe door de werkgever wordt genomen. Hoeveel transitievergoeding de werknemer krijgt, hangt af van het salaris en het aantal dienstjaren. De maximale transitievergoeding in 2025 is € 98.000 (2024 € 94.000) of een jaarsalaris als dit meer is.

Tip:

Als werkgever kunt u mogelijk compensatie krijgen bij het UWV voor de betaling van de transitievergoeding. Bekijk [hier](#) de voorwaarden voor de compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid en [hier](#) de voorwaarden voor de compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging.

Let op!

In het hoofdlijnenakkoord dat PVV, VVD, NSC en BBB op 16 mei 2024 sloten, is het plan opgenomen om vanaf 1 juli 2026 de compensatie van de transitievergoeding bij ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid te beperken tot kleine werkgevers (met minder dan 25 werknemers).

7.3 Nieuwe regels kinderarbeid

Vanaf 18 november 2024 is een aantal regels voor kinderarbeid gewijzigd. De wijzigingen zijn o.a. het werken op niet-schooldagen, op zondag en in horecaruimtes.

Jongeren van 13 en 14 jaar

Jongeren van 13 en 14 jaar mogen op dagen dat ze naar school gaan tussen 7.00 uur en 19.00 uur maximaal 2 uur per dag klusjes rond het huis en in de buurt doen.

Op niet-schooldagen en tijdens vakantieperioden mogen zij tussen 7.00 uur en 20.00 uur maximaal 7 uur per dag ook licht niet-industrieel werk doen; denk aan vakken vullen bij de supermarkt of het bezorgen van reclamedrukwerk.

Let op!

In een schoolweek mogen deze jongeren maximaal 12 uur per week werken, tijdens een vakantie week maximaal 35 uur per week. Zij mogen maximaal op 5 dagen per week werken. Daarnaast mogen zij maximaal 4 vakantie weken per jaar werken, waarvan maximaal 3 aaneengesloten weken.

Jongeren van 15 jaar

Jongeren van 15 jaar mogen op dagen dat ze naar school gaan tussen 7.00 uur en 19.00 uur maximaal 2 uur per dag werken. Op niet-schooldagen mogen ze tussen 7.00 en 20.00 uur en tijdens vakantieperioden tussen 7.00 en 21.00 uur maximaal 8 uur per dag werken.

Let op!

In een schoolweek mogen deze jongeren maximaal 12 uur per week werken, tijdens een vakantie week maximaal 40 uur per week. Zij mogen maximaal 6 vakantie weken per jaar werken, waarvan maximaal 4 aaneengesloten weken.

Jongeren van 15 jaar mogen zelfstandig licht werk doen, maar niet met of bij machines. Verder mogen zij onder meer niet achter de kassa werken, maaltijden of boodschappen bezorgen op een fiets of e-bike en zware dingen tillen, duwen of trekken.

Let op!

Voor 15-jarigen met een (gedeeltelijke) vrijstelling van leerplicht gelden andere maximale uren.

Werken op zondag voor jongeren tot 16 jaar

Voor 13-, 14- en 15-jarigen geldt dat ze minimaal op 5 van 16 achtereenvolgende weken op zondag vrij moeten zijn. Werken ze op zondag, dan moet de zaterdag een vrije dag zijn.

Werken in horeca voor jongeren tot 16 jaar

Jongeren tot 16 jaar mogen niet werken in een ruimte zodra daar alcoholhoudende dranken geschonken (kunnen) worden, zoals in een café of restaurant. Zij mogen wel werken in andere horecaruimtes, zoals in keukens en andere ruimtes zonder klantcontact.

Overleg is verplicht

Er moet overleg worden gevoerd over de wijziging in de werktijden en/of het werken op zondag met het medezeggenschapsorgaan in de organisatie, dus met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging- of personeelsvergadering.

Let op!

Daarnaast geldt dat ook de ouders/verzorgers moeten hebben ingestemd met de werktijden en het werken op zondag.

Jongeren van 16 en 17 jaar

Jongeren van 16 en 17 jaar mogen tussen 6.00 uur en 23.00 uur maximaal 9 uur per dag werken. Zij moeten dagelijks minimaal 12 uur rust hebben. Jongeren van 16 en 17 jaar mogen bijna elk soort werk doen. Bepaalde gevaarlijke werkzaamheden mogen zij alleen onder deskundig toezicht doen.

Let op!

Zij mogen maximaal 45 uur per week en maximaal 160 uur per 4 weken werken. Bij werken op zondag moeten zij in principe per 52 weken minimaal 13 zondagen vrij zijn.

7.4 Vakantiedagen tijdens ziekte of non-actiefstelling

Mag u als werkgever vakantiedagen die tijdens ziekte of bij non-actiefstelling zijn opgenomen door uw werknemer, feitelijk ook van het verlofsaldo afboeken? Zijn er omstandigheden waarbij dit wel of juist niet mag?

Feiten

Een werknemer functioneerde niet naar behoren. De werkgever deelde hem dit mee waarna de werknemer nog enige tijd doorwerkte. Een paar maanden later, op 28 februari 2023, meldde de werknemer zich ziek. Op 24 april 2023 werd hij door de werkgever op non-actief gesteld/vrijgesteld van werk. In die periode had hij 15 vakantiedagen opgenomen. Het betrof hier een reeds vóór de ziekmelding vastgestelde vakantie. De werknemer was het er niet mee eens dat deze dagen van zijn verlofsaldo werden afgeboekt door de werkgever en ging hierover procederen.

Oordeel gerechtshof

Bij de kantonrechter kreeg de werknemer ongelijk. Bij het gerechtshof had hij meer succes. Het gerechtshof verklaarde dat de 15 opgenomen vakantiedagen niet ten laste van zijn vakantiesaldo mochten worden gebracht. Het hof verwees daarbij naar een eerder arrest van de Hoge Raad van 17 november 2023. In dat arrest verwees de Hoge Raad naar de wet waarin – voor zover van belang – staat: “Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantie, tenzij in een voorkomend geval de werknemer daarmee instemt. (...)”.

Vakantie al gemeld vóór ziekte?

Deze bepaling beoogt ervoor zorg te dragen dat een werknemer die vóór of tijdens een al vastgestelde vakantie ziek wordt, deze vakantiedagen behoudt zodat hij die op een later moment kan benutten. Dit betekent dan ook dat een werknemer uitdrukkelijk en gericht moet instemmen met het afboeken van vakantiedagen, telkens wanneer de omstandigheid die aanleiding geeft tot het verzuim zich feitelijk voordoet of heeft voorgedaan.

Niet ten laste van vakantietegoed

Er was in deze zaak niet gesteld of gebleken dat de werknemer uitdrukkelijk en gericht had ingestemd met het afboeken van de 15 door hem tijdens de periode van ziekte/op non-actiefstelling opgenomen vakantiedagen. De consequentie was dat de werkgever deze dagen niet ten laste van het vakantiesaldo van de werknemer mocht brengen.

7.5 WIA ‘praktisch beoordelen’ vanaf juli 2024

Het UWV kampt met achterstanden waar het gaat om de beoordelingen van WIA-aanvragen als gevolg van een tekort aan verzekeringsartsen. Om bij de artsen lucht te creëren, wordt vanaf 1 juli 2024 een praktische beoordeling gehanteerd in plaats van een theoretische.

Om het tekort aan artsen het hoofd te bieden, is al eerder (in oktober 2022) de vereenvoudigde beoordeling voor 60-plussers ingevoerd.

Deze regeling liep tot eind 2024. Deze vereenvoudigde beoordeling kwam erop neer dat – als werkgever en werknemer daarmee akkoord gaan – een zieke 60-plus werknemer bij einde wachttijd een WGA 80-100-uitkering toegekend kreeg, zonder dat daar een verzekeringsarts aan te pas komt. Wel is het zo dat als er een loonsanctie is opgelegd of er is sprake van vrijwillige verlenging van de loonbetaling, gekeken wordt naar het oorspronkelijke einde van de wachttijd. Dus als dat nog in 2024 lag, dan kan vanaf 2025 toch de vereenvoudigde beoordeling worden uitgevoerd.

Volgens de regels tot 1 juli 2024 werd bij werknemers die nog inkomsten uit arbeid hadden zowel een praktische als een theoretische beoordeling (een schatting van wat de werknemer in theorie nog kon verdienen) uitgevoerd. Vervolgens bepaalde de beoordeling met de laagste mate van arbeidsongeschiktheid het wel of niet toekennen van een WIA-uitkering. Met de maatregel Praktisch beoordelen wordt de theoretische schatting, wanneer een praktische beoordeling mogelijk is, achterwege gelaten. Naar verwachting kunnen hierdoor jaarlijks zo'n 2.000 tot 3.000 extra WIA-claimbeoordelingen worden uitgevoerd. De maatregel is ingegaan per 1 juli 2024 voor een periode van drie jaar.

Let op!

De werkwijze 'praktisch beoordelen' is van toepassing op alle WIA-beoordelingen die betrekking hebben op een datum of een periode op of na 1 juli 2024. De werkwijze geldt dus voor een WIA-claimbeoordeling, een WIA-herbeoordeling, de beoordeling van herleving van een beëindigd WIA-recht en de beoordeling van het later ontstaan van een WIA-recht.

7.6 UWV mag WIA-voorschot toerekenen aan eigenrisicodrager

De Centrale Raad voor Beroep (hierna: CRvB) heeft geoordeeld dat na de wetwijziging op 1 januari 2022 het UWV voorschotten op de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor een zieke medewerker in rekening mag brengen bij een eigenrisicodrager.

Eigenrisicodrager WIA

Een thuiszorgorganisatie was een zogenoemde eigenrisicodrager voor de WIA. Dit houdt in dat het bedrijf zelf na twee jaar ziekte van de werknemer het risico draagt voor de WIA-uitkering als daar recht op is. De eigenrisicodrager is in financieel opzicht verantwoordelijk én heeft ook een re-integratieplicht. Als een werknemer recht heeft op een WIA-uitkering, stelt het UWV de eigenrisicodrager van die toekenning op de hoogte met de mededeling dat de uitkering voor rekening van de eigenrisicodrager komt (toerekening). Het UWV betaalt vervolgens de WIA-uitkering aan de werknemer en factureert die kosten maandelijks aan de eigenrisicodrager (verhaal).

Voorschotten op WIA-uitkering

Een werknemer van de thuiszorgorganisatie vroeg, nadat zij twee jaar arbeidsongeschikt was geweest, een WIA-uitkering aan bij het UWV. Het UWV kon door achterstanden niet op tijd vaststellen of de werknemer recht had op een WIA-uitkering en keerde daarom, in afwachting van de WIA-keuring, voorschotten uit. Het UWV bracht de voorschotten in rekening bij de thuiszorgorganisatie, die daartegen in beroep ging. Bij de rechtbank kreeg de thuiszorgorganisatie nog gelijk, maar in hoger beroep stelde de CRvB het UWV in het gelijk.

Verhalen vanaf 1 januari 2022 mogelijk

Op 1 januari 2022 is de WIA namelijk gewijzigd en is een bepaling opgenomen dat het UWV WIA-voorschotten mag verhalen op eigenrisicodrager. In de gewijzigde wet staat echter niet expliciet dat het UWV de voorschotten ook mag toerekenen aan de eigenrisicodrager.

Volgens de CRvB zou de gewijzigde bepaling over het verhalen van voorschotten zinloos zijn als het UWV deze niet zou mogen toerekenen. Het toerekenen van de voorschotten is namelijk een noodzakelijke stap om de voorschotten te kunnen verhalen op de eigenrisicodragers.

...maar vóór 1 januari 2022 niet

De CRvB geeft het UWV dus gelijk. Het UWV mocht de betaalde voorschotten in rekening brengen bij de thuiszorgorganisatie. Eerder oordeelde de CRvB dat het UWV dit niet mocht, maar die zaak speelde vóór de wetswijziging van 1 januari 2022.

Let op!

Deze uitspraak is dus van belang in zaken die spelen ná de wetsaanpassing van 1 januari 2022.

7.7 Voorgenomen hervormingen concurrentiebeding

Het voornemen bestaat om het concurrentiebeding te hervormen. In de eerste helft van 2024 is het wetsvoorstel aanscherping concurrentiebeding ter internetconsultatie aangeboden. In de internetconsultatie zijn de volgende voorgenomen wijzigingen opgenomen:

- De duur van het concurrentiebeding moet schriftelijk worden aangegeven, waarbij geldt dat een concurrentiebeding met een langere duur dan 12 maanden nietig is. Ontbreken de vermelding en de schriftelijke motivering voor die duur, dan is het beding ook nietig.
- De geografische reikwijdte moet verplicht schriftelijk worden vermeld en worden gemotiveerd op straffe van nietigheid.
- Er gaat een verplichte motivering gelden waaruit moet blijken welke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen de werkgever heeft die een concurrentiebeding rechtvaardigen. Ontbreekt de motivering, dan is het concurrentiebeding nietig.
- Er komt een verplichte vergoeding van 50% van het maandsalaris – vooruit te betalen – als de werkgever de werknemer aan het concurrentiebeding wil houden. Betaalt de werkgever de vergoeding niet dan wel niet op tijd, dan kan hij de werknemer niet aan het beding houden. Stel dat de werkgever de voormalige werknemer 12 maanden aan het concurrentiebeding wil houden, dan moet hij dus een vergoeding van 6 maandsalarissen betalen uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband. Als de werkgever niet op tijd betaalt, dan geldt het beding dus niet, maar dan is de werkgever nog wel gehouden om de vergoeding te betalen.
- Uiterlijk een maand voor afloop van het dienstverband moet de werkgever de werknemer schriftelijk laten weten of hij de werknemer wil houden aan het beding en zo ja, voor hoe lang. Voor die duur moet hij dan de genoemde vergoeding betalen.

De voormalig minister heeft een wettelijke regeling verkend om concurrentiebedingen nietig te laten zijn als een werknemer 1,5 keer modaal of minder verdient en heeft hierover op 17 juni 2024 een Kamerbrief verzonden. De verkenning vond plaats naar aanleiding van een motie hierover. Het opnemen van zo'n salarisgrens beperkt echter de mogelijkheden van werkgevers nog verder om hun gerechtvaardigde belangen te beschermen. Hiervoor is daarom op verschillende punten een nadere onderbouwing en uitwerking nodig. De voormalig minister heeft het oordeel en de beslissing hierover aan het volgende kabinet gelaten.

Let op!

Er is nog geen definitief wetsvoorstel verschenen. Als dat er is, moet dit ook nog door de Tweede en Eerste Kamer heen. Het is daarom nog niet bekend vanaf wanneer de voorgenomen wijzigingen in zouden moeten gaan.

7.8 Hervorming WW

In het hoofdlijnenakkoord dat PVV, VVD, NSC en BBB op 16 mei 2024 sloten, is het plan opgenomen om de WW vanaf 2027 te hervormen. Hoe deze hervorming plaatsvindt, is nog niet nader uitgewerkt. Gedacht wordt aan het verlengen van de opzegtermijn van arbeidscontracten, in combinatie met een poortwachterstoets of een verkorting van de duur van de WW-uitkering naar 18 maanden. In 2025 worden verschillende opties verder uitgewerkt.

Let op!

Als de bekorting van de duur van de WW-uitkering doorgaat, dan betekent dit ook dat er sprake is van een bekorting van de duur van de WGA-loongerelateerde uitkering, omdat deze immers een-op-een gelijk is aan de duur van de WW-uitkering.

7.9 Meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk?

Er is een wetsvoorstel Vereenvoudiging banenafpraak en quotumregeling ingediend bij de Tweede Kamer. Deze wet moet werkgevers over de streep trekken waar het gaat om het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking.

Banenafpraak

De banenafpraak is in 2013 gemaakt door kabinet en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Zij spraken af te zorgen voor 125.000 extra banen bij gewone werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat aantal willen ze in 2026 bereiken. Eind 2022 stond de teller op ruim 81.000 banen.

Dezelfde banenafpraak voor overheid en bedrijfsleven

Momenteel hebben de overheid en het bedrijfsleven aparte quota die ze moeten halen om uiteindelijk de 125.000 extra banen te realiseren. De bedoeling is nu te komen tot één banenafpraak, zodat het niet meer uitmaakt bij welke werkgever iemand werkt. De overheid loopt momenteel achter bij het realiseren van genoeg banen. Daarom moeten overheidswerkgevers eerst meer banen creëren, voordat dit onderscheid tussen de markt en de overheid verdwijnt.

Quotumregeling

De banenafpraak kent als stok achter de deur een quotumregeling voor als werkgevers het afgesproken aantal banen niet realiseren. Slagen ze hier namelijk niet in, dan volgt een heffing. Deze quotumregeling is echter herhaalde malen uitgesteld en nog steeds niet ingevoerd. In de nieuwe wet blijft de quotumregeling bestaan.

Tip:

Werkgevers die goed scoren binnen de quotumregeling krijgen een bonus in de vorm van een hogere LKV-vergoeding.

Let op!

Het betreft een wetsvoorstel en moet nog door de Tweede en Eerste Kamer worden goedgekeurd.

7.10 Initiatiefwetsvoorstel wettelijk rouwverlof

In juli 2024 is een initiatiefwetsvoorstel Invoering rouwverlof ingediend bij de Tweede Kamer. Dit wetsvoorstel zorgt voor een wettelijke basis van het rouwverlof. Op dit moment bestaat er slechts recht op kort verzuimverlof bij overlijden van verwanten. Dit verlof is afhankelijk van de mate van verwantschap en duurt vaak slechts tot de dag van de uitvaart. Veelal is dit geregeld in de cao.

Duur en voorwaarden opname rouwverlof

Het wettelijk rouwverlof in het wetsvoorstel wordt ingezet bij het overlijden van een partner als de werknemer zorg draagt voor één of meer minderjarige kinderen of bij het overlijden van een minderjarig kind. Werknemers die in deze situatie verkeren, krijgen de mogelijkheid ten minste eenmaal de wekelijkse arbeidsduur rouwverlof op te nemen. De werkgever is verplicht dit verlof door te betalen.

Het verlof is flexibel op te nemen vanaf de dag na de uitvaart/crematie tot één jaar na het overlijden van de dierbare.

Het is mogelijk ten gunste van de werknemer van de minimumduur af te wijken of het rouwverlof in meer situaties van toepassing te laten zijn. Werkgevers kunnen wel aanvoeren dat sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang waardoor opname niet mogelijk is.

Financiële gevolgen

De financiële gevolgen voor werkgevers worden geschat op vier miljoen euro per jaar. Naar alle waarschijnlijkheid wordt een deel van deze kosten reeds gemaakt door werkgevers, maar zijn deze nu ondergebracht in ziekteverzuim of bestaande, niet-wettelijke regelingen voor rouwverlof.

Let op!

Het wetsvoorstel moet nog behandeld worden in de Tweede Kamer. Daarna moet zowel de Tweede als Eerste Kamer nog met het wetsvoorstel instemmen.

7.11 Notificatieplicht voor terbeschikkingstelling arbeidskrachten

Vanaf oktober 2023 ligt er al een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer om een publiek toelatingsstelsel in te voeren voor ondernemingen of voor rechtspersonen die arbeidskrachten ter beschikking stellen (de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten).

Betekenis voor uitleners

Het komt erop neer dat uitleners, zoals uitzendbureaus, vanaf een nog nader te bepalen datum alleen arbeidskrachten ter beschikking mogen stellen als zij daartoe door de minister van SZW zijn toegelaten. Om toegelaten te kunnen worden, moeten ze aan een aantal voorwaarden – het normenkader – voldoen. Zo dienen ze een verklaring omtrent het gedrag (VOG) te overleggen en financiële zekerheid stellen door een waarborgsom te voldoen. Daarnaast dienen zij eerst bij de aanvraag en vervolgens periodiek aan te tonen dat zij voldoen aan relevante arbeidswetten en fiscale en socialezekerheidswetten in de sector.

Verzoek om toelating

Een uitlener moet straks bij het Ministerie van SZW een verzoek tot toelating indienen. Wanneer de uitlener aan de voorwaarden voldoet voor toelating en daadwerkelijk wordt toegelaten, mag hij arbeidskrachten ter beschikking gaan stellen.

Wie vallen er onder uitleners?

De wet richt zich op partijen die arbeidskrachten – dus ook zzp'ers – ter beschikking stellen aan derden (zoals bedoeld in de WAADI) en waarbij geen sprake is van collegiale uitleen of in- en uitleen binnen concernverband. Er komen op voorhand geen sectorale uitzonderingen in de wetgeving terug. Pas als blijkt dat de toelatingsplicht te veel gaat vragen van een bepaalde sector kan een uitzondering worden gemaakt.

Onder uitleners vallen onder meer:

- Uitzenders
- Detacheerders
- Uitleners van zzp'ers

Ontheffing

Betreft het bedrijven die in zeer beperkte mate arbeidskrachten ter beschikking stellen, dan kunnen ze om ontheffing verzoeken waarbij de volgende voorwaarden gelden:

- er is over een periode van minimaal 12 maanden salaris betaald;
- het bedrag dat is betaald aan mensen die ter beschikking zijn gesteld, is minder dan 10% van de loonsom;
- het totale bedrag dat is betaald aan mensen die ter beschikking zijn gesteld, is minder dan € 2.500.000.

Betekenis voor inleners

Inleners mogen bij invoering van deze wet alleen nog zakendoen met door de minister toegelaten uitleners. Ze krijgen via een openbaar register inzicht in de uitleners die op basis van het toelatingsstelsel rechtmatig arbeidskrachten ter beschikking mogen stellen.

Toezicht en handhaving

De Nederlandse Arbeidsinspectie houdt toezicht op de toelatingsplicht en kan uitleners én inleners beboeten als zij zich niet aan de regels van het toelatingsstelsel houden.

Let op!

Het betreft een wetsvoorstel en moet nog door de Tweede en Eerste Kamer worden goedgekeurd. De oorspronkelijk beoogde ingangsdatum 2026 is wederom uitgesteld, omdat het aanwijzen van de dienst die de wet moet gaan uitvoeren complexer is dan voorzien. Onderzocht wordt nog of de rol van de toelatende instelling binnen het Ministerie van SZW kan worden uitgevoerd. Hierover wordt in januari 2025 uitsluitsel verwacht. De minister hoopt dan ook een nieuwe beoogde ingangsdatum te kunnen laten weten. In de Tweede Kamer is op 17 december 2024 een motie aangenomen waarin de regering verzocht wordt om te streven naar 1 juli 2026 als ingangsdatum.

7.12 Overwerktoeslag voor parttimers

Het Hof van Justitie van de EU (hierna: HvJ EU) heeft geoordeeld dat parttimers die extra uren werken boven hun parttime contract, recht hebben op een toeslag over die extra gewerkte uren als werknemers die fulltime werken, ook een dergelijke overwerktoeslag krijgen. Het HvJ EU oordeelde namelijk dat anders sprake is van een ongerechtvaardigde, ongelijke behandeling van parttimers ten opzichte van fulltimers.

Wat speelde er?

Het ging in deze zaak om verpleegkundigen in Duitsland, werkzaam bij een medisch laboratorium. De normale wekelijkse arbeidstijd van een voltijds werknemer bedroeg gemiddeld 38,5 uur per week. Op grond van de toepasselijke cao gold een toeslag van 30% voor overuren, maar alleen voor uren buiten de arbeidstijd per kalendermaand van een voltijds werknemer.

Twee verpleegkundigen die in deeltijd werkten, vonden dat ook zij recht hadden op die toeslag, waar het ging om de uren die zij buiten de in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen arbeidsduur werkten tot aan de grens van 38,5 uur. De praktijk was dat dergelijke uren betaald werden als 'gewone uren'.

Let op!

Een dergelijke bepaling is ook in Nederlandse cao's niet ongebruikelijk. Dit houdt in dat het oordeel van het HvJ EU dus relevant is voor de Nederlandse praktijk en voor de cao-onderhandelingstafel.

Ongerechtvaardigde ongelijke behandeling

Het HvJ EU overwoog onder meer dat de regeling de werkgever zou kunnen aanmoedigen om overuren juist op te leggen aan deeltijdwerkers in plaats van voltijdwerkers, omdat ze in ieder geval over een deel van de extra uren geen toeslag hoefden te betalen. Er was volgens het HvJ EU geen sprake van een nadeel voor voltijdwerkers. Immers, als extra uren meteen als overuren gaan gelden, worden voltijdwerkers en deeltijdwerkers op dezelfde wijze behandeld.

Het komt er dus op neer dat de afgesproken arbeidsduur als maatstaf én uitgangspunt moet gelden. Het HvJ EU acht het verschil in beloning van uren buiten de afgesproken arbeidsduur in strijd met de Deeltijdrichtlijn.

Let op!

Het risico bestaat dat deeltijders op basis van deze rechtspraak mogelijk met een loonvordering tot vijf jaar terug kunnen komen.

Let op!

Check de cao of de arbeidsvoorwaarden die gelden binnen uw bedrijf. Een bepaling die regelt dat overwerktoeslag alleen hoeft te worden betaald over de uren boven fulltime, is mogelijk niet geldig. Het risico bestaat immers dat ook aan de parttimers die meer uren werken dan hun contractuele uren in afwijking van de cao de overwerktoeslag moet worden uitbetaald.

7.13 Opstarttijd kwalificeert als werktijd

De Hoge Raad heeft geoordeeld dat de tien minuten die een callcentermedewerker voorafgaand aan zijn werktijd aanwezig moest zijn, moet worden gezien als betaalde werktijd.

Feiten

In deze zaak ging het om een werknemer van een callcenter die tien minuten voor aanvang van zijn dienst aanwezig moest zijn. Er was discussie ontstaan over de vraag of de werknemer volgens de bij de werkgever van toepassing zijnde planningsregels verplicht was om tien minuten voor aanvang van een ingeroosterde dienst aanwezig te zijn en om voorbereidende werkzaamheden te verrichten.

Inlogtijd is arbeidstijd

De werknemer was van oordeel dat het hier arbeidstijd betrof en dat die dus ook beloond moest worden. Zijn werkgever was het hier niet mee eens. Zowel de rechter als het hof stelde de werknemer eerder in het gelijk.

Hoge Raad

Ook de Hoge Raad oordeelde dat het hier inderdaad gaat om tijd die niet ter vrije beschikking staat van de werknemer en dat deze tijd dus aangemerkt moet worden als arbeidstijd. De werknemers moesten immers vooraf aanwezig zijn om te kunnen inloggen, zodat ze precies op tijd konden aanvangen met hun werkzaamheden.

Let op!

Als u als werkgever eist dat uw werknemer eerder aanwezig is om voorbereidende handelingen te verrichten, kwalificeert dat dus als arbeidstijd die verloond moet worden.

7.14 WW-recht na opname tussentijds opzegbeding in beëindigingsovereenkomst

Heeft een werknemer recht op een WW-uitkering als hij een beëindigingsovereenkomst sluit met zijn werkgever als pas in die overeenkomst de mogelijkheid wordt opgenomen om de arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen? Het UWV vond van niet, de Centrale Raad van Beroep oordeelde anders.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet opzegbaar

Als partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met elkaar aangaan, waarbij de einddatum op een kalenderdatum is bepaald, zijn ze in beginsel gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst aan elkaar verbonden. Dit houdt in dat ze – bijzondere omstandigheden zoals een ontslag op staande voet daargelaten – niet tussentijds uit elkaar kunnen gaan.

Uitzondering: tussentijds opzegbeding

Dit is anders als er een beding inzake tussentijdse opzegging is overeengekomen. In dat geval kan de werknemer met inachtneming van de geldende opzegtermijn het dienstverband tussentijds beëindigen.

Ook de werkgever heeft de mogelijkheid om in dat geval de arbeidsovereenkomst tussentijds te laten beëindigen, maar daarvoor geldt wel dat hij afhankelijk van de ontslagreden naar het UWV moet om een ontslagvergunning te krijgen dan wel naar de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden.

Daarnaast behoort een beëindiging met wederzijds goedvinden – meestal vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst – tot de mogelijkheden.

Later overeengekomen tussentijds opzegbeding

Kan een beding inzake tussentijdse opzegging ook later worden overeengekomen en zo ja, wat betekent dat voor de eventuele WW-rechten van een werknemer? Het UWV was van oordeel dat een beding inzake tussentijdse opzegging alleen overeengekomen mag worden in een addendum op de arbeidsovereenkomst dan wel in de cao vermeld moet zijn. Het was, met andere woorden, naar het oordeel van het UWV niet mogelijk om een dergelijk beding bijvoorbeeld op te nemen in een beëindigingsovereenkomst. In dat geval zou namelijk een uitsluitingsgrond voor het recht op WW gelden.

Let op!

Uitsluitingsgronden zijn objectieve criteria aan de hand waarvan het UWV bepaalt of het recht op WW-uitkering ook tot uitbetaling kan komen. Voorbeelden van uitsluitingsgronden zijn het niet in acht nemen van de geldende opzegtermijn, detentie en verblijf in het buitenland anders dan wegens vakantie.

Oordeel Centrale Raad van Beroep

De Centrale Raad van Beroep (CRvB), de hoogste bestuursrechter, heeft geoordeeld dat er in de WW wat betreft de uitsluitingsgrond bij tijdelijke contracten verwezen is naar de mogelijkheid in het Burgerlijk Wetboek om een beding inzake tussentijdse opzegging overeen te komen. Een dergelijk beding moet schriftelijk worden aangegaan. Er staat niet vermeld op welk moment. De conclusie van de CRvB is dan ook dat een dergelijk beding dus ook later nog kan worden opgenomen in een beëindigingsovereenkomst. Er is dan geen sprake van een uitsluitingsgrond.

7.15 Ontbinding arbeidsovereenkomst ondanks geestelijke problemen bij niet-nakomen re-integratieverplichting

Een rechter ontbond de arbeidsovereenkomst van een werknemer die zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte niet nakwam. Het opzegverbod dat geldt bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte was in dit geval niet van toepassing. De rechter kende echter wel een transitievergoeding toe.

De casus

Een werknemer die werkt als medewerker bediening in een Beach Resort meldt zich ziek. De bedrijfsarts geeft aan dat hij weliswaar ongeschikt is voor het eigen werk, maar dat de werknemer wel kan re-integreren in aangepaste werkzaamheden, bijvoorbeeld in administratieve taken. Vervolgens lukt het niet om met de werknemer een afspraak te maken voor het opstellen van een plan van aanpak voor de re-integratie. De werknemer krijgt een oproep om op een vastgestelde datum en tijd het plan van aanpak te komen opstellen. Indien hij niet komt, volgt een loonstop. De werknemer komt niet, waarna de aangekondigde loonstop wordt geëffectueerd.

Deskundigenoordeel

De werkgever vraagt vervolgens een deskundigenoordeel aan bij het UWV. Daarin wordt geoordeeld dat de werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie.

Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst zonder transitievergoeding

Uiteindelijk stapt de werkgever naar de kantonrechter en verzoekt om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer zonder toekenning van de transitievergoeding. De bewindvoerder van de werknemer voert daar verweer.

Kantonrechter: werknemer wel verwijtbaar, maar niet ernstig

De rechter overweegt dat het opzegverbod van kracht is nu de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte, maar in dit geval is het niet van toepassing, omdat deze zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Bijkomend punt is dat het handelen van de werknemer niet geheel los kan worden gezien van zijn geestelijke problemen. Hij is paranoïde psychotisch, met als gevolg dat hij fases heeft waarin hij zich opsluit en contact afhoudt. Het is aannemelijk dat de werknemer zich door zijn psychische problemen niet steeds bewust is geweest van zijn re-integratieverplichtingen. Het maakt dat het verwijtbaar handelen van de werknemer niet kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst, maar met transitievergoeding

De werkgever in kwestie heeft volgens het boekje gehandeld en heeft de juiste stappen gevolgd:

1. De werkgever heeft de werknemer schriftelijk aangemaand tot nakoming van de re-integratieverplichtingen;
2. Zij heeft om die reden de betaling van het loon gestaakt;
3. Daarnaast beschikt zij over een deskundigenoordeel van het UWV over de re-integratie door werknemer.

Er volgt daarom een ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar met toekenning van de transitievergoeding. De bewindvoerder van de werknemer wordt veroordeeld in de kosten van de procedure.

8 Zzp'er

8.1 Huidige wetgeving en jurisprudentie arbeidsrelatie

Voor een werkgever, ofwel opdrachtgever, is het van belang om na te gaan of er wel sprake is van echte zelfstandigheid of dat er sprake is van schijnzelfstandigheid. Een zzp'er die achteraf toch werknemer blijkt te zijn, kan voor de opdrachtgever namelijk flink in de papieren lopen.

Werknemer ingevolge de wet

Om van een werknemer te kunnen spreken, moet ingevolge de wet (artikel 7:610 BW):

- er sprake zijn van de bevoegdheid van de werkgever om aanwijzingen en instructies te geven (gezagsverhouding);
- de arbeid persoonlijk worden verricht;
- de werkgever als tegenprestatie loon betalen.

Rechtspraak: Deliveroo

In het Deliveroo-arrest heeft de Hoge Raad verduidelijkt dat de rechter voor de gezagsverhouding ook mag kijken of het werk dat wordt verricht 'organisatorisch is ingebed' in de organisatie en daarmee behoort tot de normale bedrijfsarbeid van de onderneming van de werkgever. Dat betreft echter maar een van de in aanmerking te nemen omstandigheden. Er moet holistisch worden gekeken naar alle omstandigheden van het geval. Van belang kunnen onder meer zijn:

- de aard en duur van de werkzaamheden;
- de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;
- de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht;
- het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
- de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen;
- de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd;
- de hoogte van deze beloningen;
- de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt.

Ook kan van belang zijn of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt (of kan gedragen). Denk hierbij aan bijvoorbeeld het verwerven van een reputatie, acquisitie, fiscale behandeling, het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt.

8.2 Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

In het najaar van 2023 is er een internetconsultatie geweest van het wetsvoorstel 'Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden'. Deze wet beoogt de schijnzelfstandigheid op te lossen. Schijnzelfstandigheid ontstaat met name vanwege onduidelijkheid over de invulling van het gezagscriterium. Het wetsvoorstel streeft naar een verduidelijking van dit gezagscriterium in artikel 7:610 BW.

Conceptwetsvoorstel: abc-toets

Volgens het conceptwetsvoorstel was sprake van gezag wanneer (abc-toets):

- a. de arbeid wordt verricht onder werkinhoudelijke aansturing door de werkgever;
- b. de arbeid of de werknemer organisatorisch is ingebed in de organisatie van de werkgever;
- c. de werknemer de arbeid niet voor eigen rekening en risico verricht.

Aanpassing: wzop-toets

Eind juni 2024 is het wetsvoorstel in aangepaste vorm voor advies naar de Raad van State gezonden. De abc-toets is vervangen door de wzop-toets:

- w: indicatoren werknemer (hoofdelement)
- z: indicatoren zelfstandige binnen de arbeidsrelatie (contra-element)
- op: ondernemerschap buiten de arbeidsrelatie (bij twijfel: doorslaggevend)

Werd in het conceptwetsvoorstel van oktober 2023 nog onderscheid gemaakt tussen indicator a (werkinhoudelijke aansturing) en indicator b (organisatorische inbedding), het aangepaste voorstel spreekt alleen nog van indicator w (werknemer).

Werknemer

Om te kunnen spreken van een werknemer kan gekeken worden naar de volgende indicatoren:

- bevoegdheid werkgevende om aanwijzingen te geven;
- mogelijkheid tot controle en ingrijpen van werkgevende;
- werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie;
- werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie;
- werkzaamheden worden zij aan zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten.

Opvallend is dat de indicator 'de werkzaamheden behoren tot de kernactiviteit van de organisatie' in het nieuwe toetsingskader niet meer zelfstandig terugkomt.

Zelfstandige

Indicatoren die wijzen op werken als zelfstandige binnen de arbeidsrelatie:

- financiële risico's en resultaten liggen bij de werkende;
- werkende is zelf verantwoordelijk voor gereedschap, hulpmiddelen en materialen;
- werkende is in het bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden die in de organisatie niet structureel aanwezig is of zijn;
- werkende treedt tijdens de werkzaamheden zelfstandig naar buiten;
- er is sprake van een korte duur van de opdracht of van een beperkt aantal uren per week.

Ondernemerschap

Kenmerken die wijzen op ondernemerschap van de persoon (algeheel ondernemerschap) van de werkende voor soortgelijke werkzaamheden:

- de werkende heeft meerdere opdrachtgevers per jaar;
- werkende besteedt tijd en/of geld aan het verwerven van een reputatie en het vinden van nieuwe klanten of opdrachtgevers;
- werkende heeft bedrijfsinvesteringen van enige omvang;
- werkende gedraagt zich administratief als zelfstandig ondernemer: is ingeschreven bij KvK, is btw-ondernemer en/of heeft recht op fiscale voordelen van het ondernemerschap.

Let op!

De op uit de wzop-toets (ondernemerschap) is alleen van belang als niet duidelijk is of iemand als werknemer of als zelfstandige moet worden aangemerkt.

Rechtsvermoeden

In het wetsvoorstel is ook opgenomen dat op basis van een bepaald uurloon vastgesteld kan worden dat er wel of geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Wanneer een werkende minder dan € 33 – bedrag wordt periodiek geïndexeerd – verdient, is het vermoeden dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het rechtsvermoeden kan worden ingeroepen door de werkende (of diens vertegenwoordiger). Het gaat hierbij om een weerlegbaar rechtsvermoeden. Dit betekent dat er niet automatisch een arbeidsovereenkomst ontstaat, maar de werkende kan zich in geval van een tarief onder de norm wel op het rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst beroepen en gemakkelijker een arbeidsovereenkomst opeisen (bij de eigen werkgever en desnoods via de civiele rechter). Het is dan aan de werkgever om dat rechtsvermoeden te ontkrachten.

Advies Raad van State

De Raad van State heeft op 11 november 2024 [advies](#) uitgebracht. De Raad van State oordeelt dat het wetsvoorstel de arbeidsmarkt niet fundamenteel hervormt, maar met name het al geldende recht omzet in wetgeving. De Raad van State oordeelt dat het wetsvoorstel tekortschiet om de knelpunten op te lossen.

8.3 Handhaving schijnzelfstandigheid vanaf 2025

Het vermoeden bestaat dat in te veel gevallen de inzet van zzp'ers niet in lijn is met wet- en regelgeving en dat sprake is van schijnzelfstandigheid. De beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst (werknemer) of een overeenkomst van opdracht (zzp'er) ligt in beginsel bij de opdrachtgever en de werkende. In de praktijk is dit een lastige beoordeling.

Handhavingsmoratorium in 2024

In 2024 gold nog een handhavingsmoratorium. Dit betekende dat de Belastingdienst in 2024 bij constatering van een dienstbetrekking alleen correctieverplichtingen, naheffingsaanslagen en eventueel boetes oplegde bij kwaadwillendheid. In alle andere gevallen gaf de Belastingdienst alleen een aanwijzing, die de werkgever moest opvolgen.

Handhaving vanaf 2025

Met ingang van 1 januari 2025 is het handhavingsmoratorium arbeidsrelaties volledig opgeheven. Dit betekent dat de Belastingdienst vanaf 1 januari 2025 bij een onjuiste kwalificatie van een arbeidsrelatie weer volledig gaat handhaven..

De Belastingdienst zal echter in 2025 in principe starten met een bedrijfsbezoek waarbij met de opdrachtgever een gesprek gevoerd wordt over de inhuur van zelfstandigen en extern personeel. Waar nodig wordt de opdrachtgever gewezen op aandacht voor de kwalificatie van de arbeidsrelaties en mogelijke risico's op schijnzelfstandigheid. Op die manier wordt de opdrachtgever gewaarschuwd. De Belastingdienst kan overigens (alsnog) ook voor een boekenonderzoek kiezen, bijvoorbeeld als de inschatting is dat er grote risico's zijn of als de opdrachtgever werkt of blijft werken met schijnzelfstandigen.

De Belastingdienst kan bij zo'n boekenonderzoek in alle gevallen weer correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen opleggen.

De Belastingdienst kan daarbij alleen met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025 corrigeren, tenzij sprake is van kwaadwillendheid.

Over het kalenderjaar 2025 zullen aan werkgevers en werkenden nog geen verzuim- en vergrijpboetes opgelegd worden als zij kunnen bewijzen dat zij stappen zetten tegen schijnzelfstandigheid. Er is derhalve sprake van een zachte landing. Er geldt een overgangperiode van een jaar, waarbij de Belastingdienst met name bekijkt of organisaties serieus werk hebben gemaakt van het tegengaan van schijnzelfstandigheid.

De Belastingdienst heeft een [toelichting](#) uitgebracht waarbij wordt aangegeven hoe de beoordeling van de arbeidsrelatie zal plaatsvinden. Het [Handhavingsplan arbeidsrelaties 2025](#) beschrijft de wijze waarop de Belastingdienst in 2025 gaat handhaven.

Let op!

De Belastingdienst keurt vanaf 6 september 2024 geen nieuwe modelovereenkomsten meer goed. Alle lopende goedgekeurde modelovereenkomsten zijn wel automatisch tot eind 2029 verlengd. De Belastingdienst kan een modelovereenkomst echter intrekken als deze niet meer voldoet aan wet- en regelgeving en jurisprudentie of als blijkt dat niet volgens de voorwaarden van de modelovereenkomst gewerkt wordt of kan worden.

Vooroverleg

De Belastingdienst heeft het formulier [Verzoek vooroverleg beoordeling arbeidsrelatie](#) gepubliceerd. U kunt dit formulier gebruiken als u wilt dat de Belastingdienst een arbeidsrelatie beoordeelt. Gebruik daarbij ook de [Checklist vooroverleg beoordeling arbeidsrelatie](#). In deze checklist vindt u welke informatie u minimaal moet vermelden in uw verzoek.

Risico opdrachtgever/werkgever

Als achteraf bij een herkwalificatie van de arbeidsrelatie sprake blijkt te zijn van een arbeidsovereenkomst, dan loopt de opdrachtgever onder meer het risico van het betalen van (achterstallige) loonbelasting, verlof, vakantietoeslag, premies werknemersverzekeringen en het werkgeversdeel in de pensioenpremie. Daarnaast kan vanaf 2026 en bij kwaadwillendheid al eerder een boete worden opgelegd.

8.4 Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen

Het kabinet wil zelfstandigen straks verplicht verzekeren tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid. Via een verplichte verzekering krijgen zelfstandigen dan een uitkering als ze door een langdurige ziekte niet meer in staat zijn het minimumloon te verdienen. Ze kunnen, onder voorwaarden, ook kiezen voor een private verzekering in plaats van de verplichte verzekering. De invoering van de verplichte verzekering kan nog wel even duren.

Onvoldoende verzekerd

Zelfstandigen zijn volgens het kabinet thans onvoldoende verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. De oorzaak is gelegen in de hoge kosten, maar ook kunnen zelfstandigen zich soms vanwege hun leeftijd of een medische aandoening niet verzekeren. De Wet Basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (BAZ) moet straks ook zorgen voor een gelijk spelveld tussen zelfstandigen onderling en tussen werknemers en zelfstandigen.

Kosten

De wet gaat straks gelden voor alle zelfstandigen die winst uit onderneming in de inkomstenbelasting genieten. Deze zelfstandigen moeten voor de verzekering straks een premie betalen waarvan de hoogte ongeveer 6,5% van hun winst zal bedragen. Op basis van het minimumloon in 2024 zal de maximumpremie ongeveer € 195 per maand bedragen. De premie is fiscaal aftrekbaar.

Let op!

De verplichte verzekering gaat straks niet gelden voor dga's. Ook mensen met inkomsten uit overig werk die geen winst uit onderneming vormen, vallen straks niet onder de verplichte verzekering.

Hoogte uitkering

Een zelfstandige krijgt, bij doorgang van de BAZ, een uitkering als hij/zij door ziekte niet meer het wettelijk minimumloon kan verdienen. In de nieuwe verzekering is de wachttijd bepaald op één jaar. Pas daarna krijgt men een uitkering die 70% van de winst vóór arbeidsongeschiktheid bedraagt, met een maximum van het minimumloon. De uitkering wordt maximaal verstrekt tot de AOW-leeftijd is bereikt.

Alternatief: zelf verzekeren

Zelfstandigen die de uitkering te laag vinden of zich liever zelf verzekeren, mogen ook kiezen voor een private verzekering. Dit geldt uiteraard ook voor zelfstandigen die nu al een private verzekering hebben. De te betalen premie én de hoogte van de uitkering bij arbeidsongeschiktheid dienen dan wel in ieder geval gelijk te zijn aan de bedragen volgens de nieuwe verplichte verzekering. Ook moet de uitkering lopen tot de AOW-leeftijd.

Let op!

In de wet is voorzien in overgangsrecht voor reeds lopende verzekeringen.

Planning

Het plan was opgenomen in een wetsvoorstel dat ter [internetconsultatie](#) lag. Iedereen kon hierop van 11 juni tot en met 23 juli 2024 reageren. Dat is massaal gebeurd. Er zijn 2.260 reacties binnengekomen. De minister van SZW bekijkt welke aanpassingen in het wetsvoorstel nodig zijn en verwacht het voorstel niet voor de zomer 2025 bij de Tweede Kamer te kunnen indienen. Invoering van de verplichte verzekering kan nog wel jaren duren.

8.5 Zzp'er vrijwillig bij pensioenfonds

Zzp'ers kunnen zich mogelijk vrijwillig aansluiten bij een pensioenfonds. Dit is een van de afspraken die in de nieuwe Wet toekomst pensioenen staat.

Pensioenakkoord

In de Wet toekomst pensioenen (Wtp) staan de afspraken uit het Pensioenakkoord. Met de inwerkingtreding van deze wet op 1 juli 2023 is voor zzp'ers ook de mogelijkheid geïntroduceerd om zich vrijwillig aan te sluiten bij een pensioenfonds.

Voorwaarden pensioenfonds

Het moet wel gaan om een pensioenfonds in de branche waarin de zzp'er werkt. Verder moet het pensioenfonds ook de mogelijkheid bieden tot vrijwillige aansluiting. Informeer daarom bij het pensioenfonds of deze mogelijkheid bij hen bestaat.

Let op!

Voor 1 juli 2023 konden werknemers zich bij uitdiensttreding al, onder voorwaarden, vrijwillig aansluiten bij het pensioenfonds van hun ex-werkgever. Deze mogelijkheid bestaat nog steeds.

Aftrek in inkomstenbelasting

De zzp'ers die van deze mogelijkheid gebruikmaken, kunnen de aan het pensioenfonds betaalde premies aftrekken in de aangifte inkomstenbelasting.

Let op!

Het is goed om te weten dat het om een experiment gaat. Wordt het experiment niet voortgezet of omgezet in een definitieve regeling, dan kan de zzp'er het geld bij het pensioenfonds laten staan of opnemen en onderbrengen bij een bank of verzekeraar.

Verplichte pensioenregeling

Overigens geldt in bepaalde beroepsgroepen en bedrijfstakken voor ondernemers een verplichting om deel te nemen aan de pensioenregeling. Dit bestaat al langer en dus niet pas vanaf de inwerkingtreding van de Wtp.

Die verplichting geldt voor ondernemers met een schildersbedrijf, stukadoorsbedrijf, glaszetbedrijf, afwerkingsbedrijf, afbouwbedrijf, natuursteenbedrijf of een terrazzo- of vloerenbedrijf. Verder geldt die verplichting voor ondernemers die het beroep uitoefenen van apotheker, fysiotherapeut, huisarts, verloskundige, medisch specialist, dierenarts, notaris of kandidaat-notaris, loods of roeier in het Rotterdamse Havengebied.

9 Pensioenen

9.1 Wet toekomst pensioenen

De Wet toekomst pensioenen is per 1 juli 2023 ingegaan, maar er geldt wel een overgangsregime voor bestaande pensioenregelingen tot 2028.

De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van het huidige pensioenstelsel:

1. Alle pensioenregelingen worden premieovereenkomsten, met een flatratepremie (= eenzelfde premie voor iedere werknemer, ongeacht de leeftijd) van maximaal 30%. Uiterlijk derhalve per 2028, eerder mag.
2. Bestaande beschikbare premieregelingen met een stijgende staffel mogen in stand blijven voor alle werknemers die per de datum van overgang (uiterlijk 1 januari 2028) al in dienst zijn. Nieuwe werknemers krijgen vanaf die datum wel een flatratepremie.
3. Er moet adequaat gecompenseerd worden voor werknemers die er mogelijk op achteruitgaan. Dit is globaal de groep van 45-68 jaar. Wat precies adequaat is, is niet vastgelegd en zal derhalve uitonderhandeld moeten worden per werkgever. De compensatie mag in extra pensioen (de flatrate wordt daartoe 33% tot 2037) of via extra salaris. In geval van extra pensioen geldt dat ook voor nieuwe werknemers gedurende de compensatieperiode.
4. Er komen twee soorten pensioenregelingen, waarbij partijen kunnen kiezen tussen de solidaire premieovereenkomst of de flexibele premieovereenkomst. De eerste voorziet onder andere in beschermingsrendement voor gepensioneerden en mag een buffer kennen van maximaal 15% van het pensioenvermogen om mogelijke verlagingen van ingegane en nog niet-ingegane pensioenen op te vangen.
5. Opgebouwde (middel- of eindloon) pensioenen bij een verzekeraar mogen gewoon in stand blijven. Lopende middelloonregelingen mogen nog tot 2028 omgezet worden in een stijgende beschikbare premiestaffel (die dan weer voortgezet mag worden voor zittende werknemers).
6. Het partnerpensioen wordt gestandaardiseerd en mag maximaal 50% van het salaris bedragen en wordt altijd op risicobasis verzekerd.
7. De lijfrenteaf trek gaat ook naar 30% (was 13,3%) en de tijdelijke oudedagslijfrente blijft bestaan.
8. Het pensioen mag nog maar vanaf 10 jaar voor AOW-datum ingaan. Er hoeft dan geen verklaring meer te worden overgelegd dat uit het arbeidsproces wordt gestopt. Nu is de ingangsdatum nog helemaal vrij, maar er moet bij meer dan 5 jaar voor AOW-datum wel een verklaring overgelegd worden dat gestopt wordt met werken.
9. Tot slot mogen sociale partners verder praten over een regeling voor zware beroepen. Het huidige boetevrije Recht op Vervroegde Uittreding (vanaf 3 jaar voor AOW-datum) loopt per 2025 af.

Uiteraard moet de hele pensioentransitie goed vastgelegd worden door middel van een transitieplan (waarin alle keuzes en gevolgen worden uitgelegd) en een communicatieplan. Daarmee moeten zowel interne als externe toezichthouders instemmen. Het individuele bezwaarrecht van artikel 85 Pensioenwet is tijdelijk buiten werking gesteld. Nu kan een individuele werknemer bezwaar maken bij een collectieve waardeoverdracht. Om te bewerkstelligen dat iedereen overgaat naar het nieuwe systeem, is besloten dat hiertegen geen bezwaar mogelijk is. Alleen als de werkgever niet invaart of gebruikmaakt van het overgangsregime is formeel geen transitieplan nodig.

Dat laat onverlet dat alle keuzes goed moeten worden vastgesteld en besproken moeten worden met de ondernemingsraad en werknemers.

Let op!

Als blijkt dat de transitie niet per 2028 lukt, kan de termijn (die formeel nog op 2027 staat, maar waarvoor de verlenging naar 2028 wel al is opgenomen in een wetsvoorstel) verlengd worden met een jaar voor individuele pensioenfondsen. De Nederlandsche Bank als toezichthouder geeft hiervoor dan toestemming. Mocht blijken dat het voor heel veel uitvoerders geldt, dan kan er uiteraard een generaal pardon komen vanuit de wetgever. Volgens het eerste advies van de regeringscommissaris, dat op 19 juni 2024 bekend werd, is verdere verlenging van de uiterste transitietermijn overigens niet nodig.

9.2 Opname ineens van 10% pensioen vanaf 1 juli 2025

De mogelijkheid voor werknemers om 10% van hun pensioen ineens op te nemen, is opnieuw uitgesteld. De beoogde ingangsdatum is inmiddels 1 juli 2025.

Voorwaarden uitbetalen

In het wetsvoorstel waar dit geregeld wordt, is opgenomen dat u op de dag dat het pensioen ingaat, ineens een bedrag van maximaal 10% van het pensioen kunt opnemen. Dit bedrag mag u vrijelijk besteden.

U kunt er echter ook voor kiezen om de 10% pensioen op een later moment uit te laten betalen. Echter, dit kan alleen als uw pensioeningangsdatum in de maand ligt waarin u de AOW-leeftijd bereikt of als de pensioeningangsdatum op de eerste dag ligt, volgend op die maand.

Weer uitstel

De mogelijkheid om 10% van het pensioen ineens op te nemen, zou oorspronkelijk op 1 januari 2023 ingaan. Deze ingangsdatum is al diverse keren uitgesteld, inmiddels dus naar 1 juli 2025. Het wetsvoorstel is op 8 oktober 2024 aangenomen in de Tweede Kamer en ligt nu ter goedkeuring bij de Eerste Kamer.

Geen combinatie hoog-laag pensioen en overbruggingspensioen

Veel pensioenregelingen bieden nu al de mogelijkheid om eerst een hoger pensioen te ontvangen en daarna een lager, of omgekeerd. De pensioenuitkeringen mogen onderling dan maximaal 25% in omvang verschillen. Ook bieden veel pensioenregelingen de mogelijkheid om te kiezen voor een overbruggingspensioen dat uitkeert tot de AOW-datum. Het is echter niet mogelijk dit te combineren met het ineens opnemen van 10% op de pensioendatum.

Tip:

Overweegt uw medewerker om in de toekomst gebruik te maken van de mogelijkheid om 10% van het pensioen ineens uit te laten betalen? Overleg dan met een van onze ST adviseurs wat de eventuele (fiscale) gevolgen zijn in de specifieke situatie van uw medewerker.

9.3 Akkoord nieuwe RVU-regeling zware beroepen

De huidige RVU-regeling, de regeling vervroegde uittreding, stopt op 31 december 2025. Na die datum is het niet meer mogelijk om er gebruik van te maken. Er komt echter een nieuwe RVU-regeling voor werknemers in zware beroepen die niet in staat zijn om tot de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken.

Hoe werkt de huidige RVU-regeling

Met de huidige RVU-regeling kunnen werknemers maximaal 3 jaar eerder stoppen met werken. De AOW-leeftijd is op dit moment 67 jaar. Dat betekent dus dat werknemers op dit moment vanaf 64 jaar voor de regeling in aanmerking zou kunnen komen. Vanaf 2028 gaat de AOW-leeftijd naar 67 jaar en 3 maanden. Dus dat betekent dat vanaf 2025 het vroegste moment opschuift naar 64 jaar en 3 maanden. Deze regeling stopt op 31 december 2025.

Alleen voor zware beroepen

De nieuwe RVU-regeling is uitsluitend bedoeld voor mensen met zware beroepen. Wat dat precies is en aan welke eisen moet worden voldaan, wordt per cao afgesproken. Een onafhankelijke instantie toetst die afspraken. Daarmee wil men voorkomen dat mensen die geen zwaar beroep hebben ook gebruik kunnen maken van deze regeling.

Het bedrag wordt verruimd

De huidige RVU-uitkering bedraagt maximaal € 2.182 bruto per maand. Dit bedrag is gekoppeld aan de hoogte van de AOW. In de vernieuwde regeling blijft het bedrag gelijk. Daarnaast zal het mogelijk worden om € 300 per maand extra te geven, zodat met name mensen met lage inkomens ook van de regeling gebruik kunnen maken.

Let op!

Het is niet de bedoeling dat dit ruimere bedrag generiek zal worden ingezet. Het dient uitsluitend voor situaties waarin een extra bedrag nodig zal zijn.

Overweegt uw medewerker om in de toekomst gebruik te maken van de mogelijkheid om 10% van het pensioen ineens uit te laten betalen? Overleg dan met een van onze ST adviseurs wat de eventuele (fiscale) gevolgen zijn in de specifieke situatie van uw medewerker.

Afspraken over duurzame inzetbaarheid

Naast deze afspraken – of beter gezegd, als basis onder deze afspraken – zijn ook afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid. Doelstelling is dat iedereen moet en kan doorwerken tot de AOW-leeftijd. Om dat te bereiken, zal worden ingezet op het verlichten van zwaar werk en het verkorten van blootstelling aan zwaar werk. Daarnaast zal worden ingezet op het op tijd aanbieden van begeleiding aan mensen met zwaar werk, zodat zij een andere functie binnen of buiten de huidige onderneming of sector kunnen gaan vervullen.

Disclaimer

Hoewel bij de samenstelling van deze Special de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de Special, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.

10 Bijlagen ST Special Lonen 2025

Tabel 1 Schijventarief loonbelasting/premie volksverzekeringen

Schijf	Voor loon per jaar, vanaf bedrag tot de volgende schijf	Loonbelasting/premie volksverzekeringen	
		Jonger dan AOW-leeftijd	
1	€ 0	35,82%	
2	€ 38.441	37,48%	
2	€ 76.817	49,50%	

Schijf	Voor loon per jaar, vanaf bedrag tot de volgende schijf	Loonbelasting/premie volksverzekeringen	
		AOW-leeftijd en ouder, geboren in 1945 of eerder	
1	€ 0	17,92%	
2a	€ 40.502	37,48%	
3	€ 76.817	49,50%	

Schijf	Voor loon per jaar, vanaf bedrag tot de volgende schijf	Loonbelasting/premie volksverzekeringen	
		AOW-leeftijd en ouder, geboren in 1946 of later	
1	€ 0	17,92%	
2b	€ 38.441	37,48%	
3	€ 76.817	49,50%	

Het tarief van de schijven is als volgt samengesteld:

Schijf	Premiesoort	Jonger dan de AOW-leeftijd	AOW-leeftijd en ouder
1	Premie AOW	17,90%	-
	Premie Anw	0,10%	0,10%
	Premie Wlz	9,65%	9,65%
	Loonbelasting	8,17%	8,17%
	Totaal schijf 1		35,82%
2a en 2b	Loonbelasting	37,48%	37,48%
3	Loonbelasting	49,50%	49,50%

Tabel 2a

Heffingskortingen voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen

Heffingskorting	Jonger dan de AOW- leeftijd		Bijzonderheid	
	Bedrag	Percentage		
Algemene heffingskorting	€ 3.068		voor loon tot	€ 28.406
Afbouw algemene heffingskorting		6,337%	voor loon vanaf maar niet meer dan	€ 28.406 € 76.817
Maximale afbouw	€ 3.068		bereikt bij	€ 76.817
Arbeidskorting				
1^e opbouwpercentage 1^e opbouw maximaal	- € 980	8,053% -	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking tot	€ 12.169
2^e opbouwpercentage 2^e opbouw maximaal	- € 4.240	30,030% -	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking vanaf tot	€ 12.169 € 26.288
3^e opbouwpercentage 3^e opbouw maximaal Totale arbeidskorting maximaal	- € 379 € 5.599	2,258% - -	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking vanaf bereikt bij	€ 26.288 € 43.071
Afbouw arbeidskorting		6,510%	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking vanaf	€ 43.071
Maximale afbouw	€ 5.599		bereikt bij	€ 129.078
Jonggehandicapten- korting	€ 909	-	-	-

Tabel 2b

Heffingskortingen voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen

Heffingskorting	AOW-leeftijd en ouder		Bijzonderheid	
	Bedrag	Percentage		
Algemene heffingskorting	€ 1.536		voor loon tot	€ 28.406
Afbouw algemene heffingskorting		3,170%	voor loon vanaf maar niet meer dan	€ 28.406 € 76.817
Maximale afbouw	€ 1.536		bereikt bij	€ 76.817
Arbeidskorting				
1^e opbouwpercentage	-	4,029%	voor loon uit tegenwoordige	
1^e opbouw maximaal	€ 491	-	dienstbetrekking tot	€ 12.169
2^e opbouwpercentage	-	15,023%	voor loon uit tegenwoordige	
2^e opbouw maximaal	€ 2.121	-	dienstbetrekking vanaf tot	€ 12.169 € 26.288
3^e opbouwpercentage	-	1,130%	voor loon uit tegenwoordige	
3^e opbouw maximaal	€ 190	-	dienstbetrekking vanaf	€ 26.288
Totale arbeidskorting maximaal	€ 2.802	-	bereikt bij	€ 43.071
Afbouw arbeidskorting		3,257%	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking vanaf	€ 43.071
Maximale afbouw	€ 2.802		bereikt bij	€ 129.078
Jonggehandicaptenkorting	€ 456	-	-	
Ouderenkorting	€ 2.035	-	voor loon tot	€ 45.308
Afbouw ouderenkorting	-	15,00%	voor loon vanaf	€ 45.308
Maximale afbouw	€ 2.035	-	bereikt bij	€ 58.875
Alleenstaande-ouderenkorting	€ 531	-	-	

Tabel 3 Minimumloon per 1 januari 2025 (aanpassing per 1 januari en 1 juli)

Leeftijd	Percentage	Per uur
21 jaar en ouder	100,00%	€ 14,06
20 jaar	80,00%	€ 11,25
19 jaar	60,00%	€ 8,44
18 jaar	50,00%	€ 7,03
17 jaar	39,50%	€ 5,55
16 jaar	34,50%	€ 4,85
15 jaar	30,00%	€ 4,22

Tabel 4 Minimumloon bbl'er per 1 januari 2025 (aanpassing per 1 januari en 1 juli)

Leeftijd	Percentage	Per uur
21 jaar bbl	100%	€ 14,06
20 jaar bbl	61,50%	€ 8,65
19 jaar bbl	52,50%	€ 7,38
18 jaar bbl	45,50%	€ 6,40
17 jaar bbl	39,50%	€ 5,55
16 jaar bbl	34,50%	€ 4,85
15 jaar bbl	30,00%	€ 4,22

Tabel 5 Premies werknemersverzekeringen

Soort premie	Bedrag/percentage 2024	Bedrag/percentage 2025
Premie AWf laag	2,64%	2,74%
Premie AWf hoog	7,64%	7,74%
Gedifferentieerde premie Whk	Zie mededeling of beschikking	Zie mededeling of beschikking
Gedifferentieerde premie Aof laag	6,18%	6,28%
Gedifferentieerde premie Aof hoog	7,54%	7,64%
Opslag Wko	0,50%	0,50%
Ufo-premie	0,68%	0,68%
<i>Grootte van de werkgever: voor 2025 afhankelijk van uw premie loonsom in 2023</i>		
Gemiddeld premieloon werknemer	€ 37.700	€ 39.600
Kleine werkgever: tot 25x gemiddeld premieloon	€ 942.500	€ 990.000
Middelgrote werkgever: tot 100x gemiddeld premieloon	€ 3.770.000	€ 3.960.000
Grote werkgever: 100x gemiddeld premieloon of hoger	€ 3.770.000	€ 3.960.000

Tabel 6 Loontijdvakbedragen maximumpremieloon en maximumbijdrageloon

Jaar	Dag	Week	4 weken	Maand	Kwartaal	Jaar
2024	€ 275,49	€ 1.377,46	€ 5.509,84	€ 5.969,00	€ 17.907,00	€ 71.628,00
2025	€ 291,78	€ 1.458,92	€ 5.835,69	€ 6.322,00	€ 18.966,00	€ 75.864,00

Tabel 7 Percentages Zorgverzekeringswet

Zorgverzekeringswet	2024	2025
Werkgeversheffing Zvw	6,57%	6,51%
Inhouding van bijdrage Zvw	5,32%	5,26%
Zeevarenden (waaronder ook deelvissers)	0,00%	0,00%
Maximumbijdrageloon voor Zorgverzekeringswet	€ 71.628	€ 75.864

Tabel 8 Afdrachtvermindering spur- en ontwikkelingswerk

	Schijfbedrag S&O-loon	Percentage
De afdrachtvermindering bedraagt in de 1 ^e schijf	tot en met € 380.000	36%
Voor starters bedraagt de (verhoogde) afdrachtvermindering in de 1 ^e schijf	tot en met € 380.000	50%
De afdrachtvermindering over het meerdere bedraagt in de 2 ^e schijf	meer dan € 380.000	16%

Tabel 9 RVU-drempelvrijstelling

	Jaar	Bedrag
RVU-drempelvrijstelling, maandbedrag, max. 36 maanden	2021	€ 1.847
<i>In 2025 rekent u voor uitkeringstijdvakken voor ná 2025 ook met het bedrag van 2025. In de volgende jaren herrekent u het drempelvrijstellingsbedrag voor die jaren nadat het bedrag geïndexeerd is.</i>	2022	€ 1.847
	2023	€ 2.037
	2024	€ 2.182
	2025	€ 2.273

Tabel 10 Vrijwilligersregeling

Vrijwilligersregeling (geen loon)	2024	2025
Normbedrag per jaar	€ 2.100	€ 2.100
Normbedrag per maand	€ 210	€ 210
Normbedrag per uur voor 21 jaar en ouder	€ 5,50	€ 5,60
Normbedrag per uur bij jonger dan 21 jaar	€ 3,25	€ 3,30

Tabel 11 Bijtelling ter beschikking gestelde auto

Jaar	Kortingspercentage	Bijtelling na verrekening korting	CAP
2024	6%	16%	€ 30.000
2025	5%	17%	€ 30.000
2026	0%	22%	n.v.t.

Tabel 12 Normbedragen en percentages werkkostenregeling

Onderwerp		Bedrag/percentage 2024	Bedrag/percentage 2025
Vrije vergoeding per kilometer	Gerichte vrijstelling	€ 0,23	€ 0,23
Vrije vergoeding thuiswerken	Gerichte vrijstelling	€ 2,35	€ 2,40
Verhuiskostenvergoeding	Gerichte vrijstelling	€ 7.750	€ 7.750
Producten eigen bedrijf	Gerichte vrijstelling	€ 500 / 20%	€ 500 / 20%
Waarde van maaltijden	Bijtelling per maaltijd	€ 3,90	€ 3,95
Waarde van huisvesting/inwoning	Bijtelling per dag	€ 6,70	€ 6,80
Vrije ruimte: percentage van het totale loon loonbelasting/volksverzekeringen tot en met een jaarloon van € 400.000 over het meerdere		1,92% 1,18%	2,00% 1,18%
Bijtelling ziektekostenregeling Maximale waarde voor vrije verstrekking		€ 27	€ 27
Artiestenregeling: consumpties tijdens werktijd, onbelaste vergoeding per dag		€ 0,55	€ 0,55

Tabel 13 Lage inkomensvoordeel (LIV) 2024 (uitbetaling in 2025)

	Minimum	Maximum
Urloongrens (gemiddeld uurloon)	€ 14,33	€ 14,91
Aantal uren per jaar	1.248	
Tegemoetkoming LIV	€ 0,49 per uur	€ 960,00 per jaar

Het LIV is met ingang van 1 januari 2025 afgeschaft. In 2025 vindt alleen nog uitbetaling van het LIV 2024 plaats.

Tabel 14 Inkomensgrenzen 30%-regeling

Inkomensgrens loonheffing voor 30%-regeling	2024	2025
Loon werknemer met specifieke deskundigheid	€ 46.107	€ 46.660
Loon werknemer met specifieke deskundigheid die nog geen 30 jaar is	€ 35.048	€ 35.468
Aftopping salaris op WNT-norm	€ 233.000	€ 246.000

Tabel 15 Transitievergoeding

Jaar	Bedrag
2024	€ 94.000
2025	€ 98.000

Tabel 16 Overige normbedragen en percentages

Normbedrag voor	Bedrag/percentage 2024	Bedrag/percentage 2025
Minimumbedrag gebruikelijk loon voor aandeelhouders met aanmerkelijk belang	€ 56.000	€ 56.000
Pseudo-eindheffingen bij vertrekvergoedingen hoger dan	€ 672.000	€ 680.000
Eindheffing doorlopend afwisselend gebruik bestelauto (per jaar)	€ 300,00	€ 438,00

Tabel 17 Loonkostenvoordelen

Loonkostenvoordeel	Bedrag per verloond uur	Maximum-bedrag per jaar	Maximaal aantal jaren dat het LKV voor dezelfde werknemer aangevraagd mag worden
Oudere werknemer:			
▪ dienstbetrekking begonnen vóór 1 januari 2024	€ 3,05	€ 6.000	3
▪ dienstbetrekking begonnen in 2024	€ 1,35	€ 2.600	2
▪ dienstbetrekking begonnen in 2025	€ 1,35	€ 2.600	1
Arbeidsgehandicapte werknemers	€ 3,05	€ 6.000	3
Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1