



CapsNobel

Accountants &
Belastingadviseurs

Loonspecial

2025



Inleiding

Het jaar 2024 ligt inmiddels achter ons. Vol goede moed en wellicht met goede voornemens zijn we begonnen aan 2025! Voor u ligt de Loonspecial 2025, waarin we onder meer aandacht besteden aan de opheffing van het handhavingsmoratorium van de Wet DBA en de gevolgen daarvan. Daarnaast gaan we in op wijzigingen in de loonheffingen. In een uitgave als de Loonspecial mogen de tarieven, heffingskortingen en premiepercentages voor 2025 uiteraard niet ontbreken.

Heeft u naar aanleiding van de Loonspecial vragen, aarzel dan niet om contact met ons op te nemen.



Loonspecial 2025

Handhaving wet DBA	3
Loonheffingen	5
Bijtelling auto en fiets	9
Sociale verzekeringen	11
Nieuw pensioenstelsel	12
Varia	13
Tarieven en bedragen 2025	14

Handhaving wet DBA

Opheffen handhavingsmoratorium

Vanaf 2025 controleert de Belastingdienst weer risicogericht op de kwalificatie van arbeidsrelaties bij opdrachtgevers. Het handhavingsmoratorium is opgeheven per 1 januari 2025.

In de praktijk betekent dit dat de Belastingdienst geen aanwijzingen meer gaat geven. De Belastingdienst kan direct correctieverplichtingen, naheffingsanslagen en boetes opleggen als hij schijnzelfstandigheid vaststelt. Gedurende het jaar 2025 legt de Belastingdienst geen boetes op, behoudens ingeval van kwaadwillendheid of onvoldoende opvolging van eerder gegeven aanwijzingen. Organisaties kunnen eerst een waarschuwing van de Belastingdienst krijgen voordat een boekenonderzoek (controle) wordt ingesteld.

Bij de naheffing wordt rekening gehouden met het eerdere handhavingsmoratorium, waardoor correcties niet verder terugwerken dan tot 1 januari 2025. Over de periode vóór 1 januari 2025 kan de Belastingdienst binnen de vijfjaarstermijn alleen correcties opleggen bij kwaadwillendheid of onvoldoende opvolging van eerder gegeven aanwijzingen. De Belastingdienst geeft aan niet strenger te willen gaan handhaven. De huidige wetgeving en jurisprudentie blijven leidend

Geen nieuwe modelovereenkomsten meer

In een modelovereenkomst staan afspraken over de arbeidsrelatie tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers. Als gewerkt wordt volgens een modelovereenkomst is geen sprake van loondienst. Goedgekeurde modelovereenkomsten blijven bruikbaar. De Belastingdienst beoordeelt echter geen nieuwe overeenkomsten meer. Wel zijn alle goedgekeurde modelovereenkomsten verlengd tot en met 31 december 2029.

Zelfstandige of werknemer?

Werken als zelfstandige heeft een aantal voordelen ten opzichte van werken in loondienst. Denk aan de vrijheid bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Voor fiscaal ondernemers zijn er aanvullende voordelen als de zelfstandigenaftrek en de mkb-winstvrijstelling. Daar staan nadelen tegenover als het niet worden doorbetaald bij ziekte, het niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en het niet opbouwen van pensioen. Wie in loondienst werkt, geniet ook nog de wettelijke bescherming tegen ontslag.

Het onderscheid tussen een echte zelfstandige en een werknemer is geen duidelijk gemarkeerde grens. Er is een grijs gebied, waarin kenmerken zowel van zelfstandigheid als van loondienst aanwezig zijn. In dat grijze gebied komt schijnzelfstandigheid voor. Schijnzelfstandigheid is een situatie waarin iemand een opdracht aanneemt als ondernemer, maar eigenlijk in loondienst is. De opdrachtgever is dan een werkgever, die zijn verplichtingen niet nakomt naar de Belastingdienst en naar de opdrachtnemer.

Beoordeling arbeidsrelatie

Bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst zijn alle feiten en omstandigheden van belang. Daarbij is niet één enkel feit of één enkele omstandigheid beslissend. Alles moet in onderling verband worden beoordeeld. Dit heet ook wel de 'holistische toets'. Bij de beoordeling of er sprake is van een arbeidsovereenkomst, zijn er twee fases:

- de uitlegfase: welke werkafspraken hebben partijen gemaakt en hoe hebben ze die uitgevoerd?
- de kwalificatiefase: voldoen de werkafspraken en de uitvoering daarvan aan de eisen van een arbeidsovereenkomst?

Om te bepalen of een overeenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst zijn onder meer de volgende negen feiten en omstandigheden (gezichtspunten) van belang:

1. de aard en duur van de werkzaamheden;
2. de manier waarop de werkzaamheden en werktijden worden bepaald;
3. de mate waarin de werkzaamheden én de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever;
4. wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
5. de manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen;
6. de manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald;
7. de hoogte van de beloning;
8. de mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt;
9. de mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen. Dat kan onder meer blijken uit het verwerven van een reputatie, uit het aantal opdrachtgevers en de duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt.



Webmodule beoordeling arbeidsrelatie

De webmodule (<https://beoordelingarbeidsrelatie.nl/>) is een hulpmiddel bij de beoordeling van arbeidsrelaties. Opdrachtgevers kunnen met de webmodule een indicatie krijgen of sprake lijkt van een dienstbetrekking. Aan deze indicatie kan echter geen zekerheid worden ontleend. Dat komt onder meer doordat in een standaard instrument nooit met alle feiten en omstandigheden rekening kan worden gehouden. Daarbij moet ook daadwerkelijk volgens de beantwoording worden gewerkt.

Werken via tussenpersoon of detachering

Sommige opdrachtnemers werken via tussenpersonen. De tussenpersoon brengt opdrachtgevers en opdrachtnemers bij elkaar. Het werken via tussenpersonen of detacheerders of via een eigen bv ontleent aan een arbeidsrelatie niet het karakter van dienstbetrekking tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Dat betekent dat ook in die situaties een beoordeling van de arbeidsrelatie kan plaatsvinden.

Fictieve dienstbetrekking

Als er geen echte dienstbetrekking is, kan de arbeidsrelatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer een fictieve dienstbetrekking zijn. Ook in het geval van een fictieve dienstbetrekking moet de opdrachtgever loonheffingen inhouden en afdragen. Een fictieve dienstbetrekking kan zich voordoen bij de volgende groepen:

- aandeelhouders met een aanmerkelijk belang en hun partners;

- aannemers van werk en hun hulpen;
- agenten en subagenten;
- artiesten en beroepssporters;
- bemanning van vissersvaartuigen (deelvissers);
- bestuurders van coöperaties met werknemerszelfbestuur;
- uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde vennootschappen met een one tier board en alle bestuurders van beursgenoteerde vennootschappen met een two tier board (voor overeenkomsten aangegaan op of na 1 januari 2013);
- gelijkgestelden (iedereen, die meestal op twee of meer dagen per week voor dezelfde opdrachtgever werkt en daarmee ten minste 2/5 van het minimumloon verdient);
- leerlingen en stagiairs;
- meewerkende kinderen;
- sekswerkers, die werken voor een exploitant;
- thuiswerkers en hun hulpen;
- topsporters met een A-status van NOC*NSF;
- opdrachtnemers, die door tussenkomst van een intermediair werken voor een klant van de intermediair.

Thuiswerkers, gelijkgestelden en artiesten kunnen er samen met hun opdrachtgever voor kiezen om geen fictieve dienstbetrekking te hebben. Zij dienen dat schriftelijk vast te leggen vóór de eerste loonbetaling. De opdrachtgever hoeft in dat geval geen loonheffingen in te houden. Daar staat tegenover dat de opdrachtnemer geen recht op een uitkering heeft bij ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid.



Loonheffingen

Werkkostenregeling

De werkkostenregeling (wkr) kent als uitgangspunt dat alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers loon vormen. Dat geldt ook als de kosten 100% zakelijk zijn. De werkgever heeft de mogelijkheid om vergoedingen en verstrekkingen aan te wijzen die binnen een bepaald budget belastingvrij vergoed kunnen worden. Dat budget, de vrije ruimte, bedraagt 2% van de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom van de onderneming in 2025 en 1,18% van het meerdere. Bij overschrijding van de vrije ruimte vormt het meerdere belast loon. Dat wordt betrokken in de eindheffing loonbelasting tegen een tarief van 80%.

De vergoedingen moeten voldoen aan het gebruikelijkheids-criterium. Dat wil zeggen dat het totaal van vergoedingen en verstrekkingen aan een werknemer niet meer dan 30% hoger mag zijn dan wat gebruikelijk is. Niet alle vergoedingen en verstrekkingen gaan ten koste van de vrije ruimte. Voor sommige vergoedingen geldt een gerichte vrijstelling en voor bepaalde verstrekkingen geldt een nihilwaardering.

Gerichte vrijstellingen

Gerichte vrijstellingen gelden voor:

- kosten van thuiswerken tot een maximum van € 2,40 per thuisgewerkte dag;
- reiskosten, bij gebruik van eigen vervoer geldt in 2025 een maximumbedrag van € 0,23 per kilometer;
- kosten van (bij-)scholing, cursussen, congressen en dergelijke;
- kosten van maaltijden bij overwerk en tijdens dienstreizen;
- outplacementkosten;
- verhuiskosten plus € 7.750 als de verhuizing geschiedt voor de dienstbetrekking;
- verblijfskosten bij tijdelijke werkzaamheden elders;
- extraterritoriale kosten (de 30%-regeling);
- kosten van vakliteratuur;
- kosten van inschrijving in een beroepsregister;
- kosten van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG);
- producten uit eigen bedrijf, mits de korting niet meer is dan 20% van de waarde in het economisch verkeer en het totaal van de kortingen niet meer bedraagt dan € 500;
- door de werkgever noodzakelijk geachte vergoedingen of verstrekkingen van gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke;
- het privégebruik van een door de werkgever vergoede of verstrekte OV-kaart of voordeelurenkaart, mits de werknemer de kaart ook voor zakelijke reizen gebruikt.

Bijzondere waarderingen

Maaltijden

Voor door de werkgever verstrekte maaltijden moet een bijtelling per maaltijd plaatsvinden van € 3,95. Dit geldt zowel voor ontbijt, lunch als voor diner.



Huisvesting

Voor door de werkgever verstrekte huisvesting of inwoning dient een bijtelling bij het loon plaats te vinden van € 6,80 per dag.

Kinderopvang

Voor door de werkgever verzorgde kinderopvang bedraagt de bijtelling het aantal uren kinderopvang maal de maximale uurprijs voor dagopvang van € 10,71.

Nihilwaarderingen

Nihilwaarderingen gelden voor:

- voorzieningen, waarvan het niet gebruikelijk is deze elders te gebruiken of verbruiken;
- consumpties tijdens werktijd, die geen deel uitmaken van de maaltijd;
- inrichting van de werkplek;
- een openbaarvervoerkaart mits deze mede zakelijk wordt gebruikt;
- uniformen en kleding, die achterblijft op de werkplek of die is voorzien van een logo van ten minste 70 cm² per kledingstuk;
- een renteloze personeelslening voor een elektrische fiets of scooter;
- niet-permanente huisvesting op het werk als het niet mogelijk is ergens anders te overnachten, zoals verblijf aan boord van een schip.

Bonussen en eindejaarsuitkeringen

Bonussen en eindejaarsuitkeringen zijn doorgaans bruto. Het is mogelijk deze uitkeringen geheel of gedeeltelijk belastingvrij te doen. Bijvoorbeeld in de vorm van een vergoeding voor reiskosten. Mogelijk is er ook nog vrije ruimte over om (een deel van) de bonussen belastingvrij uit te betalen.

30%-regeling

Hoogopgeleide buitenlandse werknemers (expats) kunnen via hun werkgever jaarlijks belastingvrij een vergoeding krijgen tot 30% van hun loon. De expatregeling is bedoeld om werknemers te compenseren voor de extra kosten die door de uitzending worden veroorzaakt (bijvoorbeeld reiskosten en kosten om een woning in te richten). Deze kosten worden ook wel extraterritoriale kosten genoemd.

Voorwaarden

Om van de 30%-regeling gebruik te kunnen maken, gelden de volgende voorwaarden:

- er is sprake van een uitgezonden of ingekomen werknemer;
- de werknemer beschikt over een specifieke deskundigheid die schaars is in Nederland;
- de werknemer woont op een afstand van meer dan 150 kilometer van Nederland;
- werkgever en werknemer leggen de 30%-regeling schriftelijk vast;
- werkgever en werknemer vragen toestemming aan de Belastingdienst.

Uitgezonden of ingekomen werknemer

Er moet sprake zijn van een uitgezonden werknemer of een ingekomen werknemer. Een ingekomen werknemer is een werknemer die uit een ander land is aangeworven of vanuit een ander land is uitgezonden om in Nederland te werken. Uitgezonden werknemers moeten gedurende 12 maanden ten minste 45 dagen in het land verblijven waarnaar zij zijn uitgezonden. Voor het bepalen of aan de 45-dageneis is voldaan, worden alle perioden van verblijf die korter zijn dan 15 dagen buiten beschouwing gelaten. Als eenmaal is voldaan aan het 45-dagencriterium, dan tellen alle perioden van verblijf die ten minste 10 dagen duren mee voor de berekening van het aantal dagen waarop de 30%-regeling mag worden toegepast.

Deskundigheidsvereiste

Om voor een ingekomen werknemer in aanmerking te komen voor de 30%-regeling, moet de werknemer beschikken over specifieke deskundigheid die schaars is op de Nederlandse arbeidsmarkt.



Voor het aantonen van de specifieke deskundigheid geldt een inkomensnorm die ieder jaar wordt geïndexeerd. In 2025 is er sprake van een specifieke deskundigheid als een werknemer een belastbaar jaarloon heeft dat meer is dan € 46.660, exclusief de gerichte vrijstelling. Voor werknemers die in het wetenschappelijk onderwijs een Nederlandse mastertitel hebben behaald of een gelijkwaardige buitenlandse titel en die jonger zijn dan 30 jaar, is deze inkomensnorm € 35.468 exclusief de gerichte vrijstelling. Werknemers die wetenschappelijk onderzoek doen bij bepaalde instellingen en artsen in opleiding tot specialist hoeven niet aan een inkomensnorm te voldoen.

Schaarstevereiste

In uitzonderingsgevallen moeten werknemers niet alleen aan de inkomensnorm voldoen, maar ook aan een schaarstevereiste: de deskundigheid van de werknemer moet niet of nauwelijks te vinden zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dat is het geval als vrijwel alle werknemers in een specifieke sector voldoen aan de inkomensnorm, bijvoorbeeld profvoetballers. In die gevallen moet ook de schaarste van de deskundigheid van de werknemer worden aangetoond.

150-kilometergrens

Ingekomen werknemers moeten in de periode voorafgaande aan de tewerkstelling in Nederland ten minste twee derde van de periode van 24 maanden (16 maanden) op een afstand van meer dan 150 kilometer van de landsgrens rond Nederland hebben gewoond. Werknemers uit België en Luxemburg, Noord-Frankrijk, grote delen van Duitsland en uit een klein deel van het Verenigd Koninkrijk komen hierdoor niet in aanmerking voor de 30%-regeling. Werkgevers kunnen overigens wel nog steeds de werkelijke extraterritoriale kosten belastingvrij vergoeden.

Schriftelijke vastlegging

De 30%-regeling moet afzonderlijk, schriftelijk zijn overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer.

Beschikking Belastingdienst

Werkgevers en werknemers die gebruik willen maken van de 30%-regeling, moeten een beschikking aanvragen bij de Belastingdienst. Als de regeling wordt aangevraagd binnen vier maanden heeft dit terugwerkende kracht tot het moment van aanvang van de Nederlandse tewerkstelling. Als de regeling pas na vier maanden wordt aangevraagd, dan geldt de regeling met ingang van de maand volgend op die waarin het verzoek door de Belastingdienst is ontvangen.

Looptijd vijf jaar

Beschikkingen voor de 30%-regeling hebben een looptijd van maximaal vijf jaar. Eerdere periodes van verblijf of werk in Nederland komen op deze vijfjaarsperiode in mindering. De uiterlijke einddatum staat in de beschikking van de Belastingdienst. De 30%-regeling eindigt in ieder geval op de laatste dag van het loontijdvak na het tijdvak waarin de laatste werkdag valt.

Wijzigingen

30% wordt 27% en salarissen omhoog

Voor 2025 en 2026 blijft het percentage 30 voor alle ingekomen werknemers. Vanaf 1 januari 2027 wordt de maximale onbelaste vergoeding 27%.

De salarissen stijgt naar € 50.436 (voor werknemers jonger dan 30 jaar met een mastergraad naar € 38.338). Ingekomen werknemers die voor 2024 de 30%-regeling hebben gebruikt, vallen onder het overgangsrecht. Voor hen blijven tot het einde van de looptijd een percentage van 30 en de oude (geïndexeerde) salarissen gelden. Voor de groep die vanaf 1 januari 2025 de 30%-regeling toepast, gaat de aangekondigde hogere salarissen gelden.

Toepassing regeling	2025/2026		vanaf 2027	
Voor 01-01-2024	30%	€ 46.660/ € 35.468	30%	Geïndexeerd o.b.v. huidige salarissen
In 2024	30%	€ 46.660/ € 35.468	27%	Geïndexeerd o.b.v. huidige salarissen
Vanaf 01-01-2025	30%	€ 46.660/ € 35.468	27%	Nieuw salariscriterium

Partiële buitenlandse belastingplicht afgeschaft

Vanaf 2025 vervalt voor een aantal werknemers de mogelijkheid om in de aangifte inkomstenbelasting te kiezen voor toepassing van de partiële buitenlandse belastingplicht. Voor werknemers, die een 30%-vergoeding genoten over het laatste loontijdvak van 2023 en zonder onderbreking ingekomen werknemer zijn gebleven, geldt overgangsrecht. Zij kunnen tot en met de aangifte inkomstenbelasting over 2026 blijven kiezen voor toepassing van de partiële buitenlandse belastingplicht.

Maximaal Balkenendenorm

Expats kunnen de belastingvergoeding krijgen over hun salaris tot € 246.000 per jaar. Dat is de grens voor topsalarissen uit de Wet normering topinkomens (WNT), ook wel de 'Balkenendenorm' genoemd. Voor expats, die de belastingvrije vergoeding van 30% sinds 2022 krijgen, gaat de grens voor topsalarissen gelden vanaf 1 januari 2026.

Terugbetaling looninkomsten

De staatssecretaris van Financiën heeft in het Besluit terugbetaling looninkomsten goedgekeurd dat ten onrechte ontvangen looninkomsten onder voorwaarden geacht worden niet te zijn genoten. De voorwaarden zijn:

- de werknemer heeft de looninkomsten niet te kwader trouw verkregen;
- de werknemer toont aan dat hij de looninkomsten heeft terugbetaald; en
- hij past ter zake van deze terugbetaling geen aftrek op zijn loon of inkomen toe. Mocht de terugbetaling wel in aftrek zijn gebracht, dan verklaart de werknemer zich akkoord met het terugnemen van de aftrek.



In bijzondere situaties kan het voorkomen dat de ten onrechte ontvangen looninkomsten gedeeltelijk worden teruggevorderd. In dat geval kan het voorafgaande worden toegepast op het deel dat wordt teruggevorderd.

Verder heeft de staatssecretaris onder voorwaarden goedgekeurd dat een terugbetaling van loon, dat in eerste instantie terecht is ontvangen en met terugwerkende kracht is vervangen door andere looninkomsten, als negatief loon in aanmerking kan worden genomen. Voor deze goedkeuring gelden vier voorwaarden:

1. de werknemer heeft de looninkomsten niet te kwader trouw verkregen;
2. de werknemer toont aan dat hij de looninkomsten heeft terugbetaald;
3. de terugbetaling vindt plaats binnen drie maanden na afloop van het kalenderjaar, waarin de werknemer vervangende looninkomsten heeft genoten, of hij heeft er binnen drie maanden na afloop van dat kalenderjaar blij van gegeven dat hij de looninkomsten niet wil behouden en heeft deze op een later moment feitelijk terugbetaald;
4. als de terugbetaling in een ander kalenderjaar als negatief loon in aanmerking is genomen, verklaart de belastingplichtige zich akkoord met het terugnemen van deze aftrek.

Geen negatieve loonbelasting of arbeidskorting

De Belastingdienst verwerkt loongegevens per inkomstenverhouding (IKV) in de 'vooraf ingevulde aangifte' (VIA). Als het bedrag aan verrekenbare arbeidskorting in het cumulatieve bedrag van de IKV negatief is, wordt de IKV niet opgenomen in de VIA. Ook staat de Belastingdienst in de aangifte inkomstenbelasting geen negatieve arbeidskorting toe.

In de gegevensspecificaties geldt daarom vanaf 2025 de voorwaarde dat per IKV in het kalenderjaar het cumulatieve bedrag aan ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen of aan verrekenbare arbeidskorting in de aangiften loonheffingen niet negatief mag zijn. In geen enkele aangifte mag dat cumulatieve bedrag negatief zijn. Als dat zich wel rekenkundig voordoet, moet in het aangiftetijdvak het bedrag zo worden vastgesteld dat in de IKV het cumulatieve bedrag minimaal € 0 is. In een afzonderlijk aangiftetijdvak kan het bedrag wel negatief zijn, zolang de cumulatieve stand maar niet negatief wordt.

Deze voorwaarde geldt ook voor de situatie dat verschillende lonen verwerkt zijn in meerdere IKV's, maar voor de berekening van de loonheffingen wel zijn samengevoegd. Een mogelijkheid is om de ingehouden bedragen te verdelen over de verschillende IKV's.

Voorbeeld

Een leraar verzorgt op grond van zijn dienstbetrekking naast zijn normale werkzaamheden ook bijlessen. De vergoeding die de leraar ontvangt voor zijn normale werkzaamheden wordt in een IKV geadmistreerd (IKV1). De vergoeding die de leraar ontvangt voor de bijlessen wordt in een aparte IKV geadmistreerd (IKV2). Als gevolg van de afbouw van de arbeidskorting wordt een negatief bedrag aan arbeidskorting verwerkt in IKV2 om op die manier te zorgen dat het totaal aan arbeidskorting over de beide IKV's voor dat loontijdvak goed loopt. Het toepassen van de loonbelastingtabel op een deel van het loon is echter niet conform de wet. Het salderen, met als resultaat een negatieve arbeidskorting, dus ook niet. De werkgever moet op een juiste wijze de tabel toepassen en het bedrag van de verrekende arbeidskorting over de beide IKV's verdelen. In dat geval kan er geen sprake zijn van een bedrag aan negatieve arbeidskorting.

Gebruikelijk loon dga

Houders van een aanmerkelijk belang, zoals de dga en zijn partner, zijn wettelijk verplicht om voor hun werkzaamheden voor de bv ten minste een gebruikelijk loon te ontvangen.

Het gebruikelijk loon is in 2025 het hoogste van de volgende bedragen:

- het salaris uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste salaris van de overige werknemers van de bv;
- € 56.000.

De bv mag aannemelijk maken dat het salaris van de dga lager moet zijn dan het op basis van het voorgaande vastgestelde bedrag.

Let op! De verplichting om ten minste een gebruikelijk loon te betalen geldt voor iedere bv waarin de dga of zijn partner een aanmerkelijk belang heeft en waarvoor hij of zij werkzaamheden verricht.

Afbouw van de algemene heffingskorting ook over inkomsten in box 2 en box 3

Via de loonbelastingtabel wordt, op verzoek van de werknemer, de algemene heffingskorting verrekend. Daarbij wordt rekening gehouden met de afbouw van deze heffingskorting als het loon boven een bepaalde grens komt.

Voor de loonheffingen verandert er in 2025 niets. Echter, in de aangifte inkomstenbelasting verandert er wel iets. De afbouw van de algemene heffingskorting wordt in 2025 niet alleen meer

over het inkomen in box 1 (werk en woning) berekend, maar over het verzamelinkomen. Dit betekent dat een werknemer die ook inkomsten in box 2 (inkomen uit aanmerkelijk belang) of box 3 (inkomen uit sparen en beleggen) heeft, via de aangifte inkomstenbelasting extra afbouw krijgt en daardoor mogelijk moet bijbetalen. Het is mogelijk om de werknemer hierover in te lichten.

WBSO

Ondernemers, die speur- en ontwikkelingswerkzaamheden (S&O-werk) verrichten, kunnen een aanvraag indienen voor de WBSO. Op basis van de gemaakte uren S&O-werk heeft de onderneming dan recht op een afdrachtvermindering in de loonbelasting. De afdrachtvermindering is in 2025 op drie punten verruimd ten opzichte van 2024:

1. de aftrek voor starters in de WBSO is verhoogd van 40 naar 50%;
2. het tarief van de eerste schijf is verhoogd van 32 naar 36%;
3. de eerste schijf is verruimd van € 350.000 naar € 380.000.

	2025	2024
Loongrens S&O-werk	€ 380.000	€ 350.000
1e schijf (onder loongrens)	36%	32%
Idem voor starters	50%	40%
2e schijf (boven loongrens)	16%	16%

Om in aanmerking te komen voor WBSO dient de onderneming een aanvraag in bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. Voorwaarden voor toekenning van WBSO zijn:

- de onderneming ontwikkelt zelf een product, productieproces of programmatuur of voert technisch-wetenschappelijk onderzoek (TWO) uit;
- het S&O-project vindt plaats binnen de Europese Unie (EU);
- het project moet nog beginnen of het project loopt al. Er kan alleen WBSO aangevraagd worden voor toekomstige S&O-werkzaamheden;
- de onderneming hanteert een planmatige aanpak voor de S&O-werkzaamheden, met bijvoorbeeld meerdere projectfasen;
- de aanvrager is ondernemer en draagt loonheffingen af voor werknemers die S&O-werkzaamheden uitvoeren;
- de onderneming is geen publieke kennisinstelling.

Loondoorbetalingsplicht AOW-gerechtigde werknemers

De loondoorbetalingsplicht voor werknemers, die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, bedraagt zes weken. Ook de re-integratieverplichting voor deze werknemers is beperkt tot zes weken. Het opzegverbod voor zieke werknemers, die de AOW-leeftijd hebben bereikt, eindigt wanneer zij zes weken ziek zijn en herstel niet binnen een periode van zes weken wordt verwacht.

Vrijwilligersvergoeding

Een onkostenvergoeding voor een vrijwilliger is in 2025 vrijgesteld tot een bedrag van € 5,60 per uur (€ 3,30 als de vrijwilliger jonger is dan 21 jaar), € 210 per maand en € 2.100 per jaar. Als een vrijwilliger meer kosten maakt, dan kunnen de hogere werkelijke kosten onbelast worden vergoed. De maximumbedragen van de vrijwilligersregeling worden jaarlijks geïndexeerd.

Loonbeslag

Als een werknemer in betalingsproblemen verkeert, kan de schuldeiser loonbeslag leggen op het loon van de werknemer. Dit betekent dat de werkgever informatie moet verstrekken over de inkomsten van de werknemer en de bedragen boven de beslagvrije voet af moet dragen aan de schuldeiser.

Indien het loon niet boven de beslagvrije voet komt, geldt de wettelijke regeling dat 5% van het nettoloon gebruikt moet worden voor het aflossen van de schuld. In de praktijk blijkt dit niet zo eenvoudig te zijn. Meerdere schuldeisers kunnen beslag leggen en niet iedere schuldeiser is gelijkwaardig. Zo hebben het UWV en de Belastingdienst een streepje voor wat betreft rechten op terugbetaling.

Voor de werkgever geldt in ieder geval dat deze aan zijn wettelijke plichten moet voldoen op straffe van aansprakelijkheid voor de schulden bij niet nakoming van die verplichting.



Bijtelling auto en fiets

Bijtelling auto

Voor het privégebruik van een auto van de zaak moet een bijtelling bij het loon van de werknemer worden gedaan. De standaardbijtelling bedraagt 22% van de catalogusprijs van de auto. Voor auto's van voor 2017 bedraagt de standaardbijtelling niet 22 maar 25%.

De bijtelling kan achterwege blijven als het privégebruik op jaarbasis niet meer dan 500 kilometer bedraagt. De werknemer dient aan de werkgever een verklaring van de Belastingdienst te verstrekken dat er met de auto van de zaak niet meer dan 500 kilometer privé wordt gereden of een sluitende kilometeradministratie over te leggen van de gereden kilometers. Bij afwijzing van de kilometeradministratie achteraf kan zowel de werkgever als de werknemer worden aangesproken op de gebreken.

Wordt in strijd met de verklaring toch privé gereden of wordt de verklaring in de loop van het jaar ingetrokken, dan heeft dat fiscale gevolgen. Zonder een kilometerregistratie waaruit blijkt

dat de werknemer niet meer dan 500 privékilometers met de auto heeft gereden geldt dan gedurende het gehele jaar de bijtelling.

Bijtelling elektrische auto

De bijtelling voor een in 2025 aangeschafte nieuwe elektrische auto bedraagt 17% over de eerste € 30.000 van de catalogusprijs. Voor het meerdere geldt de reguliere bijtelling van 22%. Voor een in 2024 aangeschafte nieuwe elektrische auto geldt een bijtelling van 16% over de eerste € 30.000. Verlaagde bijtellingspercentages gelden voor in het kalenderjaar nieuw aangeschafte auto's en gelden gedurende 60 maanden.

Omdat de verlaagde bijtelling voor een periode van 60 maanden geldt vanaf de datum waarop de auto op kenteken is gezet, valt te overwegen om een jonge gebruikte elektrische auto aan te schaffen. In dat geval blijft de lagere bijtelling gelden, echter slechts over de resterende maanden van de termijn van 60 maanden.

Bijtelling bestelauto

Voor bestelauto's gelden dezelfde regels voor de bijtelling als voor personenauto's. Er zijn wel enkele uitzonderingen voor de bestelauto. Als aan de voorwaarden wordt voldaan, kan de bijtelling voor de bestelauto achterwege blijven.

Bestelauto kan na werktijd niet worden gebruikt

Bijtelling kan achterwege blijven als het gebruik van de bestelauto buiten werktijd feitelijk niet mogelijk is. Denk hierbij aan de bestelauto die elke dag na het werk op het parkeerterrein van de werkgever wordt geparkeerd (ofwel achter het hek van de werkgever gaat). De werkgever moet dit registreren en controleren, bijvoorbeeld door inname van de kentekenbewijzen en autosleutels.

Verbod op privégebruik

Het verbod op privégebruik betekent dat de bestelauto niet (0 km) voor privédoeleinden gebruikt mag worden. Onder 'privédoeleinden' vallen alle gereden niet-zakelijke kilometers. Zakelijke kilometers zijn ook de kilometers voor het woon-werkverkeer volgens de meest gebruikelijke weg. Werkgevers moeten dit verbod schriftelijk vastleggen. In deze schriftelijke overeenkomst moet ook een sanctie zijn opgenomen bij overtreding. Werkgevers zijn verplicht om te controleren of de werknemer zich houdt aan het verbod. Als de werkgever geen passend toezicht houdt, moet hij alsnog bijtellen.

Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto

Werknemers kunnen voor een bestelauto, die niet privé wordt gebruikt, de verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto indienen. Zij hoeven dan geen rittenregistratie bij te houden. Voorwaarde is dan dat er helemaal geen privégebruik van de bestelauto wordt gemaakt. Daarnaast is het verplicht om veranderingen rond het zakelijk gebruik van de bestelauto aan de Belastingdienst te melden.

Privégebruik niet mogelijk door aard en inrichting

Bijtelling kan ook achterwege blijven als de bestelauto alleen geschikt is voor vervoer van goederen. Denk hierbij aan:

- zeer hoge of lange bedrijfswagens die niet op een normale parkeerplaats kunnen staan;
- bestelauto's die alleen een bestuurdersstoel hebben en waarvan de bevestigingspunten van de passagiersstoel zijn weggeslepen of dichtgelast;
- een bestelauto die te vies is en te veel stinkt om privéritten mee te maken.

Doorlopend afwisselend gebruik

Voor bestelauto's die doorlopend afwisselend worden gebruikt door twee of meer werknemers kan de inhoudingsplichtige kiezen voor een eindheffing. Dat is een vast bedrag per jaar per bestelauto. Die eindheffing gaat per 1 januari 2025 omhoog van € 300 naar € 438 en wordt met ingang van 1 januari 2026 jaarlijks geïndexeerd.

Fietsregeling

Wanneer een werknemer een fiets ter beschikking heeft gekregen van zijn werkgever, dan moet voor het privégebruik van de fiets een bijtelling bij het loon plaatsvinden. Er geldt een forfaitaire bijtelling van 7% van de cataloguswaarde van de fiets op jaarbasis. De regeling geldt voor gewone fietsen, e-bikes en speedpedelecs, ongeacht of de werknemer de fiets daadwerkelijk privé gebruikt.

Als de werknemer voor de kilometers met de fiets van de zaak een kilometervergoeding ontvangt, is deze vergoeding belast. De werknemer is niet verplicht om met de fiets naar het werk te komen. Wanneer hij met het openbaar vervoer of de auto reist in plaats van met de fiets, kan de werkgever hem voor die dagen een onbelaste kilometervergoeding geven. Ook als de werknemer met de fiets van de zaak naar het station rijdt en dan met het openbaar vervoer verder reist, kan de werkgever de reiskosten voor het openbaar vervoer belastingvrij vergoeden.

In het geval van een elektrische fiets van de zaak kan de werkgever de kosten van het thuis opladen van de accu vergoeden aan de werknemer. Als de werknemer de kosten zelf betaalt zijn deze niet aftrekbaar en komen deze niet in mindering op de bijtelling.

Indien werknemers met hun eigen fiets zakelijke kilometers maken, kan maximaal € 0,23 per kilometer onbelast worden vergoed. Dat kan op declaratiebasis, maar ook in de vorm van een vaste reiskostenvergoeding. Om de vaste reiskostenvergoeding onbelast te kunnen geven, moet de werkgever aannemelijk maken op hoeveel dagen de werknemer in de regel met eigen vervoer naar het werk komt. Voor dagen waarop de werknemer met de ter beschikking gestelde fiets naar het werk komt mag geen onbelaste vergoeding worden gegeven. Wanneer de werknemer afwisselend met de fiets van de zaak of met eigen vervoer naar het werk komt, nemen de administratieve lasten voor de werkgever toe. Om de werkgever hierin tegemoet te komen heeft de staatssecretaris van Financiën de volgende toezegging gedaan.

Werkgever en werknemer kunnen afspraken maken over hoeveel dagen per week met eigen vervoer wordt gereisd en hoeveel dagen per week met de fiets van de zaak wordt gereisd. Op basis van deze afspraken kan een (vaste) onbelaste reiskostenvergoeding worden gegeven. De afspraken moeten zijn afgestemd op de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en voldoende realiteitswaarde hebben. Een incidentele afwijking van deze afspraak leidt niet tot een aanpassing van de vergoeding.

Sociale verzekeringen

WW-premie herzien bij veel overwerk

WW-premie is een bijdrage die werkgevers betalen om de kosten van werkloosheidsuitkeringen te dekken. Deze premie wordt berekend over het loon van werknemers en kent twee verschillende tarieven: het hoge tarief van 7,74% en het lage tarief van 2,74%. Het hoge tarief geldt voor werknemers met een tijdelijk contract of een oproepovereenkomst. Het lage tarief is van toepassing op werknemers met een vast contract voor onbepaalde tijd. Het doel hiervan is om werkgevers te stimuleren om vaste contracten aan te bieden.

Gevolgen van overwerk op de premie

Als een werknemer met een vast contract in een kalenderjaar meer dan 30% van zijn contracturen aan overwerk besteedt, voldoet hij niet meer aan de voorwaarden voor het lage tarief. De werkgever moet dan met terugwerkende kracht over dat jaar de hoge premie betalen. Dit geldt echter niet voor de grotere arbeidscontracten. In 2025 is de grens voor grotere arbeidscontracten verlaagd naar 30 uur (was 35 uur in 2024).

Loonkostenvoordelen (LKV)

Het LKV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die één of meer oudere werknemers en/of werknemers met een arbeidsbeperking vanuit een uitkeringssituatie in dienst nemen of houden.

Om het LKV te ontvangen is een kopie van de doelgroepverklaring LKV van de werknemer nodig. De werknemer is overigens niet verplicht om een doelgroepverklaring aan te vragen. Het recht op het LKV bestaat voor elke werknemer die onder een van de vier doelgroepen valt:

1. oudere werknemers (56 jaar en ouder);
2. arbeidsbeperkte werknemers die nieuw in dienst komen;
3. werknemers uit de doelgroep van de banenafpraak en scholingsbelemmerden; of
4. arbeidsbeperkte werknemers die worden herplaatst.

Er gelden sinds 1 januari 2025 ruimere voorwaarden om het LKV te krijgen voor arbeidsbeperkte werknemers die het eigen werk helemaal of deels hervatten of die herplaatst worden in een andere functie bij de werkgever. De werkgever kan het LKV over 2025 ook krijgen als de werknemer het werk hervat voordat hij recht heeft op een WIA-uitkering. De werkgever krijgt het LKV voor herplaatste werknemers met een arbeidsbeperking dan vanaf de datum dat de WIA-uitkering ingaat.

Afbouw LKV oudere werknemers

Het LKV voor de doelgroep oudere werknemers wordt vanaf 1 januari 2025 in stappen afgebouwd. Voor werknemers, die in dienst zijn gekomen op of na 1 januari 2024, ontvangen werkgevers een lager bedrag over 2025. Over 2026 ontvangt de werkgever voor hen geen LKV meer. Voor werknemers, die

in dienst zijn gekomen vóór 1 januari 2024, houdt de werkgever maximaal drie jaar recht op het LKV oudere werknemers. De hoogte van het LKV voor deze werknemers wordt niet aangepast.



No-riskpolis

Er geldt een uniforme no-riskpolis voor de doelgroep van de banenafpraak en voor mensen in een dienstbetrekking beschut werk. Deze regeling loopt via het UWV. De no-riskpolis is niet beperkt in de tijd. Werkgevers komen in aanmerking voor de no-riskpolis als zij mensen uit de doelgroep banenafpraak in dienst nemen.

Lage-inkomensvoordeel (LIV) afgeschaft

Het LIV is per 1 januari 2025 afgeschaft. Werkgevers hebben geen recht meer op het LIV. In 2025 betaalt de Belastingdienst nog wel het LIV over de verloonde uren in 2024. Het jeugd-LIV is al sinds januari 2024 afgeschaft.

Het LIV gold in 2024 voor een werknemer met een gemiddeld uurloon tussen 100 en 104% van het wettelijk minimumloon, die ten minste 1.248 uur heeft gewerkt en die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt. Het aantal gewerkte uren is hetzelfde voor een werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar werkt.

Nieuw pensioenstelsel

Overgang naar nieuw stelsel

De maatschappij verandert, waardoor een nieuw pensioenstelsel nodig is. Bestaande pensioenregelingen zijn gericht op langdurige dienstverbanden, wat leidt tot onvoldoende pensioenopbouw bij wisseling van werkgever. Na jarenlange discussies is een nieuw pensioenstelsel bereikt. De overgang naar het nieuwe stelsel moet uiterlijk op 1 januari 2028 zijn afgerond.

Het omzetten van een pensioenregeling kost tijd en werknemers moeten tijdig geïnformeerd worden. Werknemers mogen er door de overgang niet op achteruitgaan; zo nodig moet compensatie worden geboden. Werknemers moeten de nieuwe regeling goedkeuren. Het is verstandig om tijdig te beginnen met de omzetting.

Veranderingen in het nieuwe pensioenstelsel

De pensioenpremie centraal

In de nieuwe regeling wordt de premie in een persoonlijke pensioenpot gestopt, wat het overzichtelijker maakt. Het pensioenfonds blijft collectief beleggen. Voor alle deelnemers geldt een gelijk premiepercentage, ongeacht leeftijd, waardoor de kosten niet stijgen naarmate werknemers ouder worden.

Beleggingsrisico leeftijdsafhankelijk

Pensioenuitvoerders mogen bij beleggingen meer rekening houden met de leeftijd van deelnemers. Jongeren kunnen meer risico nemen omdat ze tijd hebben om tegenvallers op te vangen, terwijl oudere werknemers risicomijdend moeten beleggen. De pensioenuitkeringen blijven afhankelijk van het beleggingsresultaat en kunnen dus stijgen of dalen.

Nabestaandenpensioen

Het nieuwe stelsel biedt tijdens de opbouwfase een nabestaandenpensioen op risicobasis. Dit betekent dat er voor de pensioeningangsdatum alleen recht op nabestaandenpensioen bestaat zolang de werknemer deelnemer is in de pensioenregeling. Bij beëindiging van de dienstbetrekking vervalt de risicodekking.

Enmalig een bedrag opnemen op de pensioendatum

Deelnemers aan een pensioenregeling mogen eenmalig een bedrag (maximaal 10%) opnemen uit hun pensioenpot op de pensioendatum. Dit verlaagt de jaarlijkse pensioenuitkeringen. De opname is gebonden aan een aantal voorwaarden:

- maximaal 10% van het volledige pensioen;
- het resterende pensioen mag niet onder de afkoopgrens van kleine pensioenen dalen;
- opname alleen op de datum waarop de AOW-uitkering ingaat; en
- stapelen met een hoog-laagpensioen is niet mogelijk.

Pensioen en arbeidsongeschiktheid voor zelfstandigen

De nieuwe pensioenwet is niet verplicht voor zelfstandigen. Het blijft dus belangrijk voor zelfstandigen om zelf te sparen voor hun pensioen. Zij krijgen wel de mogelijkheid om een arbeidsongeschiktheidspensioen op te bouwen tegen een scherpe premie.

Vroegpensioen (RVU)

Werkgevers die een regeling voor vervroegde uittrekking (RVU) aanbieden, kunnen te maken krijgen met een fiscale boete, de zogenaamde pseudo-eindheffing. Deze heffing bedraagt 52% en wordt opgelegd door de Belastingdienst wanneer een RVU wordt aangeboden bij de beëindiging van het dienstverband van een werknemer.

Vrijstellingen

Van 2021 tot en met 2025 geldt een vrijstelling voor de RVU-heffing van 52%. Werkgevers hoeven de heffing niet te betalen als de RVU aan de volgende voorwaarden voldoet:

- de werknemer stopt niet eerder dan drie jaar voor de wettelijke AOW-leeftijd;
- de RVU-uitkering is gelijk aan of lager dan het drempelbedrag van € 2.273 (2024: € 2.182) per maand;
- de RVU-afspraken worden uiterlijk op 31 december 2025 gemaakt en de werknemer bereikt uiterlijk op 31 december 2028 de AOW-leeftijd.

Vroegpensioen voor zware beroepen

Het kabinet, vakbonden en werkgevers hebben in oktober 2024 een akkoord bereikt over een regeling voor vroegpensioen voor mensen met zwaar werk. Vakbonden en werkgevers kunnen aan de cao-tafel overeenkomen om mensen met een zwaar beroep drie jaar eerder met pensioen te laten gaan. In de nieuwe regeling is er daar bovenop ruimte om mensen in knellende situaties maximaal € 3.600 bruto per jaar extra te bieden.



Varia

Uitbetaalde bedragen aan derden

Betalingen voor bepaalde werkzaamheden of diensten aan personen die geen werknemer zijn, heten ook wel 'uitbetaalde bedragen aan derden' (UBD). Inhoudingsplichtigen moeten deze betalingen verplicht vóór 1 februari 2025 melden aan de Belastingdienst. Niet-inhoudingsplichtigen zijn dit alleen verplicht als de Belastingdienst hierom vraagt. Zowel betalingen in geld als beloningen in natura moeten worden gemeld.

Welke betalingen

In de volgende gevallen moeten de gegevens over de betaling worden gemeld aan de Belastingdienst:

- De opdrachtnemer is geen werknemer van de opdrachtgever.
- De opdrachtnemer stuurt geen factuur voor zijn werkzaamheden of stuurt een factuur zonder btw. Zonder btw betekent dat op de factuur 0% btw, € 0 btw of helemaal geen btw staat. Bijvoorbeeld omdat er sprake is van vrijgestelde prestaties, of omdat de opdrachtnemer gebruik maakt van de kleineondernemersregeling of de verleggingsregeling.

In sommige gevallen hoeft geen opgaaf te worden gedaan. Dit betreft betalingen aan:

- vrijwilligers;
- artiesten of beroepssporters die onder de artiesten- en beroepssportersregeling vallen; en
- erfgerechtigden tot de inkomsten uit een auteursrecht.

Welke gegevens

In een melding moeten de volgende gegevens worden aangeleverd:

- het bedrag dat werd uitbetaald. Het is niet nodig meerdere betalingen aan eenzelfde persoon bij elkaar te tellen in één melding. Het is toegestaan deze apart aan te leveren;
- de datum van uitbetaling;
- de volgende gegevens van de persoon die de betaling of vergoeding in natura ontving:
 - burgerservicenummer (bsn)
 - voorletters en achternaam
 - adres
 - geboortedatum.

Wanneer en hoe aanleveren

De gegevens over 2024 moeten vóór 1 februari 2025 worden aangeleverd bij de Belastingdienst. Aanleveren is mogelijk via het portaal van de Belastingdienst of met een softwarepakket dat dit ondersteunt.

Versoepeling voor jonge werknemers

De Nadere regelgeving kinderarbeid (NRK) is in november 2024 versoepeld. Hierdoor is er voor 13- tot en met 15-jarigen meer mogelijk op niet-schooldagen, tijdens vakantieweken en op zondag.

Meer ruimte voor werk op niet-schooldagen en -weken

Op een niet-schooldag en in een niet-schoolweek mogen 13- en 14-jarigen tot 20:00 uur (was 19:00 uur) werken en mogen ze op zondag werken. Als er op zondag wordt gewerkt, mag er op de dag ervoor niet worden gewerkt. Daarnaast mag er in elke periode van zestien weken op minstens vijf zondagen niet worden gewerkt. Kinderen van 15 jaar mogen op grond van de NRK in een niet-schoolweek tot 21:00 uur werken en onder voorwaarden op zondag. Zij mogen nu ook op een niet-schooldag tot 20:00 uur werken.

Verbod op werken als er alcohol wordt geschonken

Zolang een horecagelegenheid gesloten is, mogen kinderen tot 16 jaar daar werken. In sommige horecagelegenheden kan het zo zijn dat alcoholische dranken pas vanaf een bepaalde tijd, bijvoorbeeld vijf uur 's middags, besteld en geconsumeerd mogen worden. Vanaf dat moment mogen kinderen tot 16 jaar niet meer in die ruimte werken.

Een kind mag dan wel werkzaamheden doen in een andere ruimte dan de ruimte waarin de alcoholhoudende dranken (kunnen) worden geschonken. Daarbij mag er geen contact met klanten zijn om risico's te voorkomen. Dit kan in de horeca bijvoorbeeld zijn als afwasser of om te helpen in de keuken waarbij de ruimte waar alcoholhoudende dranken worden of kunnen worden geschonken niet wordt betreden.

Aanpassing maximale verzuimboetes

Eens in de vijf jaar worden de maximale bedragen van de verzuimboetes aangepast. Per 2025 zijn dat onder andere de volgende bedragen:

- Aangifteverzuim € 1.675 (2024: € 1.377).
- Betaalverzuim € 6.709 (2024: € 5.514).
- Correctieverzuim € 1.675 (2024: € 1.377).

AOW-leeftijd

Om de AOW betaalbaar te houden bij de toenemende vergrijzing van de bevolking, stijgt de AOW-leeftijd. Tot en met 2030 zijn de AOW-leeftijden als volgt:

- 2025 tot en met 2027: 67 jaar;
- 2028 tot en met 2030: 67 jaar en drie maanden.

Na 2030 is het mogelijk dat de AOW-leeftijd verder verhoogd wordt. Dit is afhankelijk van de gemiddelde resterende levensverwachting van de bevolking op 65-jarige leeftijd. Het kabinet maakt nieuwe AOW-leeftijden minimaal vijf jaar van tevoren bekend. De aanvangsleeftijd voor de AOW-verzekering is de voor een kalenderjaar vastgestelde AOW-leeftijd minus 50 jaar.

Tarieven en bedragen 2025

Schijventarief loon- en inkomstenbelasting

Schijf	loon op jaarbasis	tot AOW-leeftijd	AOW-gerechtigd
1	€ 0 tot € 38.441*	35,82%	17,92%
2	€ 38.441 tot € 76.817	37,48%	37,48%
3	€ 76.817 of meer	49,50%	49,50%

* Voor personen die zijn geboren voor 1 januari 1946 geldt een afwijkende grens van de tweede schijf van € 40.502.

Heffingskortingen

Heffingskorting	2025	2024
Maximale algemene heffingskorting		
- tot AOW-leeftijd	€ 3.068	€ 3.362
- AOW-gerechtigd	€ 1.536	€ 1.735
Maximale arbeidskorting		
- tot AOW-leeftijd	€ 5.599	€ 5.532
- AOW-gerechtigd	€ 2.802	€ 2.854
Maximale IACK		
- tot AOW-leeftijd	€ 2.986	€ 2.950
- AOW-gerechtigd	€ 1.495	€ 1.521
Jonggehandicaptenkorting	€ 909	€ 898
Ouderenkorting (lage inkomens)	€ 2.035	€ 2.010
Alleenstaande-ouderenkorting	€ 531	€ 524

De **algemene heffingskorting** geldt voor iedereen. De heffingskorting wordt aan ieder zelfstandig verleend. De algemene heffingskorting is inkomensafhankelijk. Vanaf een inkomen van € 28.406 neemt de algemene heffingskorting af met 6,337% van het inkomen boven dat bedrag. Voor AOW-gerechtigden bedraagt de afbouw 3,17%. Vanaf een inkomen van € 76.817 bedraagt de algemene heffingskorting nihil.

De **arbeidskorting** geldt voor iedereen die inkomen uit tegenwoordige arbeid geniet. De arbeidskorting is inkomensafhankelijk. De wijze waarop de arbeidskorting is gekoppeld aan het arbeidsinkomen, volgt uit onderstaande tabel.

Arbeidsinkomen	arbeidskorting	maximum
tot € 12.169	8,053% van het arbeidsinkomen	€ 980
€ 12.169 tot € 26.288	€ 980 plus 30,030% van het meerdere arbeidsinkomen	€ 5.220
€ 26.288 tot € 43.071	€ 5.220 plus 2,258% van het meerdere arbeidsinkomen	€ 5.599
€ 43.071 tot € 129.078	€ 5.599 min 6,51% van het meerdere arbeidsinkomen	n.v.t.
vanaf € 129.078	nihil	

De **inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK)** geldt voor de minstverdienende partner en voor de alleenstaande ouder die de zorg heeft voor kinderen jonger dan twaalf jaar. Het basisbedrag van deze heffingskorting is nihil bij een inkomen tot € 6.145. De inkomensafhankelijke combinatiekorting loopt op met 11,45% van het meerdere inkomen tot maximaal € 2.986 bij een inkomen uit arbeid van € 32.224.

De **jonggehandicaptenkorting** geldt voor de persoon die recht heeft op een uitkering ingevolge de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong), tenzij hij recht heeft op de ouderenkorting.

De **ouderenkorting** geldt voor iedereen die op 31 december van het kalenderjaar de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die een verzamelinkomen heeft van niet meer dan € 45.308. Tot dit inkomen bedraagt de ouderenkorting € 2.035. Is het inkomen hoger, dan daalt de ouderenkorting met 15% van het meerdere inkomen tot nihil bij een inkomen van € 58.875.

Wie recht heeft op de ouderenkorting komt ook in aanmerking voor de **alleenstaande-ouderenkorting** indien hij een AOW-uitkering voor alleenstaanden heeft.

De alleenstaande-ouderenkorting bedraagt € 531.

Premies sociale verzekeringen

Premie	2025	2024
Algemene Ouderdomswet (AOW)	17,90%	17,90%
Algemene nabestaandenwet (Anw)	0,10%	0,10%
Wet langdurige zorg (Wlz)	9,65%	9,65%
Maximum premieloon	€ 75.864	€ 71.628
Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), laag	2,74%	2,64%
Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), hoog	7,74%	7,64%
Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo)	0,68%	0,68%
Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), laag	6,28%	6,18%
Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), hoog	7,64%	7,54%
Uniforme opslag kinderopvang (Aof)	0,50%	0,50%
Zvw, werknemers	6,51%	6,57%
Zvw, zelfstandigen en dga's	5,26%	5,32%

Kinderopvangtoeslag

De maximum uurprijzen voor de kinderopvangtoeslag voor 2025 zijn verhoogd. De bedragen zijn als volgt vastgesteld:

- Kinderopvang (dagopvang) € 10,71.
- Buitenschoolse opvang € 9,52.
- Gastouderopvang € 8,10.

Loonkostenvoordeel (LKV)

Doelgroep LKV	maximum		
	per uur	per jaar	aantal jaren
Oudere werknemer met dienstbetrekking			
- begonnen vóór 1 januari 2024	€ 3,05	€ 6.000	3
- begonnen in 2024	€ 1,35	€ 2.600	2
- begonnen in 2025	€ 1,35	€ 2.600	1
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1
Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3

Minimumloon

Sinds 1 januari 2024 geldt een wettelijk minimumuurloon. Het minimumuurloon geldt voor alle werknemers van 21 jaar en ouder. Voor jongere werknemers gelden minimumjeugdlonen per uur. Deze minimumjeugdlonen zijn afgeleid van het wettelijk minimumuurloon.

Het minimumuurloon wordt ieder jaar op 1 januari en 1 juli aangepast. Per 1 januari 2025 gelden de volgende bedragen:

Leeftijd	per uur
21 jaar en ouder	€ 14,06
20 jaar	€ 11,25
19 jaar	€ 8,44
18 jaar	€ 7,03
17 jaar	€ 5,55
16 jaar	€ 4,85
15 jaar	€ 4,22

Bedragen minimumloon bbl-opleiding 2025

Voor werknemers, die via de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) werken, gelden deels afwijkende bedragen. Voor de leeftijden, die niet in de tabel hieronder zijn opgenomen, gelden de reguliere bedragen van het minimumuurloon.

Leeftijd	per uur
20 jaar	€ 8,65
19 jaar	€ 7,38
18 jaar	€ 6,40

AOW

Per 1 januari 2025 gelden de volgende bruto uitkeringsbedragen:

Categorie	per maand	vakantiegeld	totaal
Gehuwd en samenwonenden	€ 1.081,50	€ 73,18	€ 1.154,68
Idem met maximale toeslag	€ 2.163,00	€ 146,36	€ 2.309,36
Alleenstaanden	€ 1.580,92	€ 102,46	€ 1.683,38



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

goes@capsnobel.nl
0113 252 901

breda@capsnobel.nl
076 522 5005

halsteren@capsnobel.nl
0164 680 010

www.capsnobel.nl

