



Betaalt zich altijd uit.



Wet- en regelgeving 2025: wat je écht moet weten

Even voorstellen



- Jan Dekkema
- Kennismanager Wet- en regelgeving
- Visma YouServe



Agenda

- Belasting- en premie maatregelen, bedragen en percentages
- Mobiliteit
- Minimumloon per 1-1-2025
- Overige maatregelen - 1
- Compensatie Transitievergoeding
- Overige maatregelen - 2
- Aanpak Schijnzelfstandigheid

Stand van zaken wetsvoorstellen

De plannen van het kabinet in deze presentatie zijn onderdeel van het Belastingplan 2025.

De maatregelen staan in verschillende wetsvoorstellen. **De Tweede en Eerste Kamer moeten de wetsvoorstellen nog goedkeuren, voordat de plannen kunnen ingaan.**

Zij stemmen in november en december over het Belastingplan 2025.

Belasting- en premie maatregelen

Bedragen en percentages voor 2025



Belastingtarieven 2024 - 2025 **werkenden**

2024		
Schijf	Jaarinkomen	Tarief
Schijf 1	€ 0 t/m € 75.624	36,97%*
Schijf 2	€ 75.625 of meer	49,50%

2025		
Schijf	Jaarinkomen	Tarief
Schijf 1	€ 0 t/m € 38.440	35,82%
Schijf 2	€ 38.441 t/m € 76.816	37,48%
Schijf 3	€ 76.817 of meer	49,50%

Het doel is om de koopkracht van vooral middeninkomens te verhogen en om de bestaanszekerheid van kwetsbare groepen met lagere inkomens te verbeteren. Dat gebeurt door de belastingschijven voor de inkomstenbelasting aan te passen. Zo **splitst** het kabinet de **eerste belastingschijf op in 2 schijven**. Schijf 1 krijgt een lager belastingtarief en schijf 2 een hoger tarief dan de huidige eerste belastingschijf. Ook krijgen **alle belastingschijven hogere grenzen**.

Algemene heffingskorting

De algemene heffingskorting (AHK) gaat omlaag.

Minimum- en lage inkomens krijgen de maximale AHK, waarna de korting vanaf een bepaald inkomen (afbouwpunt) steeds lager wordt.

Dat afbouwpunt gaat juist weer omhoog, doordat het wordt gekoppeld aan het minimumloon.

Algemene heffingskorting

	2024	2025
AHK: maximaal	€ 3.362	€ 3.068
AHK: afbouwpunt	€ 24.812	€ 28.406
AHK: afbouwpercentage	6,630%	6,337%

Bij een belastbaar inkomen van 76.820 heb je geen recht meer op de algemene heffingskorting

$$€ 3.068 - (6,337\% \times (€ 76.820 - € 28.406)) = € 0$$

Arbeidskorting - kengetallen

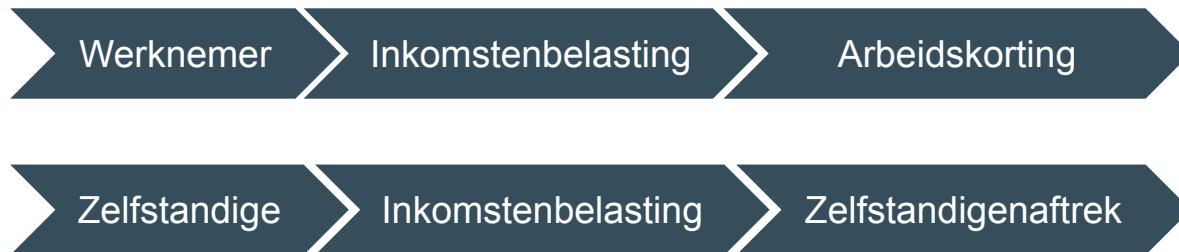
	2024	2025
Bedrag grens 1	€ 968	€ 980
Bedrag grens 2	€ 5.158	€ 5.220
Bedrag grens 3	€ 5.332	€ 5.599
Bedrag grens 4	0	0
Afbouwpunt	€ 39.957	€ 43.071
Afbouwpercentage	-6,51%	-6,51%

Bij een belastbaar inkomen van 129.077 heb je geen recht meer op de arbeidskorting

$$€ 5.599 - (6,51\% \times (€ 129.077 - € 43.071)) = € 0$$

Arbeidskorting / Zelfstandigenaftrek

Korting op de te betalen belasting



De zelfstandigenaftrek wordt verder afgebouwd en gaat van € 5.030 in 2023 naar uiteindelijk € 900 in 2027.

In **2025** is de zelfstandigenaftrek vastgesteld op **2.470** euro (was 3.750 euro in 2024)



Werknemerspremies en premies volksverzekeringen

Premie	2024	2025
AOW	17,90 %	17,90 %
ANW	0,10 %	0,10 %
Awf-laag	2,64 %	2,74 %
Awf-hoog	7,64 %	7,74 %
Ufo	0,68 %	0,68 %
Aof-laag	6,18 %	6,35 %
Aof-hoog	7,54 %	7,58 %
Aof opslag kinderopvang	0,50 %	0,50 %
Whk (werkhervattingskas)	1,22 %	1,33 %

Het maximum premieloon per 1 januari 2025 is € 75.860 (was € 71.628).

Het zijn **voorlopige cijfers** (zie ook de Macro Economische verkenning 2025).

Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2025

Het UWV heeft in juni 2024 de nota '**Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2025**' gepubliceerd. In deze nota staan de premies Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en Ziektewet.

Ook staat uitgelegd hoe het UWV deze premies heeft berekend.

De gegevens die van toepassing zijn bij de berekening van deze premies zijn vastgesteld in het 'Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2025'.

Meer info over de nota:

[Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2025 | UWV](#)

Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2025

Premie WGA 2025

Het gemiddeld premieniveau van de WGA stijgt van 0,77% in 2024 naar 0,83% in 2025. De maximum premie WGA is 3,32% en de minimum premie 0,20%.

Premie Ziektewet 2025

Het gemiddelde percentage voor de Ziektewet in 2025 is vastgesteld op 0,50%. In 2024 was dit 0,45%.

De maximumpremie voor de Ziektewet is 2,00% en de minimumpremie 0,12%. Voor werkgevers in sector 52 'Uitzendbedrijven' geldt een afwijkende maximumpremie van 5,65%.

Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2025

Kleine, middelgrote en grote werkgever

Voor 2025 gelden de volgende grenzen:

- gemiddeld premieplichtig loon is € 39.600
- grens kleine/middelgrote werkgever is € 990.000
- grens middelgrote/grote werkgever is € 3.960.000

Alle sectorale premies 2025, zie bijlage bij onderstaande publicatie in de Staatscourant

[Staatscourant 2024, 22547 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen](#)

Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2025

Beschikkingen Belastingdienst

De Belastingdienst stuurt **eind 2024** *elke grote en middelgrote werkgever* een beschikking met de individueel gedifferentieerde premies.

Elke kleine werkgever ontvangt een mededeling met de sectorale premies.

Voor **eigenrisicodragers** zijn deze **premies nihil**.

Premieoverzicht **Zorgverzekeringswet**

Omschrijving	2024	2025
Inkomensafhankelijke bijdrage Zvw	6,57%	6,51%
Inkomensafhankelijke bijdrage Zvw laag	5,32%	5,26%
Nominale premie gemiddeld	1792	1920**
Verplicht eigen risico	385	385
Max. bijdrage loon Zvw	71.628	75.680*

*Het maximum bijdrageloon voor de Zorgverzekeringswet bedraagt per 1 januari 2025 € 75.860
Het zijn voorlopige cijfers, die je terug kunt vinden in de Macro Economische verkenning 2025

**De nominale premie zal gemiddeld met circa 10 euro per maand stijgen tot circa 160 euro per maand
(DSW 24-9: + 9,50 euro)

Bevriezen van eigen risico zorgverzekering

In 2025 bevriest het kabinet het verplichte eigen risico van de zorgverzekering.

Daardoor blijft het bedrag 385 euro per jaar per volwassene.

Het gevolg hiervan is dat de zorgpremie, inkomensafhankelijke bijdrage en zorgtoeslag stijgen.

Of dit positief of negatief uitpakt, hangt af van de vraag of je het eigen risico volledig betaald en of je bijdragen en toeslagen ontvangt. De toeslagen per maand stijgen minder hard dan de nominale premie.

Het halveren van het eigen risico komt pas vanaf 2026 in beeld als mogelijke optie.

Mobiliteit

- Lease auto
- Kilometervergoeding
- OV kaart
- Eindheffing Bestelauto



Fiscale bijtelling **lease-auto**

- Elektrische auto's, stapsgewijze verhoging bijtelling **tot 2026**
 - **in 2025 17% over cataloguswaarde tot € 30.000 en daarboven 22%, vanaf 2026 over de totale cataloguswaarde 22% bijtelling**
- Zonnecel auto's en auto's op waterstof stapsgewijze verhoging tot 2026
- Overige auto's 22% van cataloguswaarde

Bijtelling	2024	2025	2026
Volledig elektrisch	16%	17%	22%
Max. van cataloguswaarde:	30.000	30.000	n.v.t.
Zonnecel/ waterstof auto's	16%	17%	22%
Overige auto's	22%	22%	22%

Onbelaste reiskostenvergoeding

In 2024 € 0,23 per km

In 2025 € 0,23 per km

Let op:

De werkgever **mag** een (onbelaste) reiskostenvergoeding geven, is dat niet verplicht.

In de CAO kunnen andere bedragen staan, ook kunnen in de CAO's afwijkende bedragen staan afhankelijk van het soort vervoer.

Gerichte vrijstelling OV-abonnementen

In het Belastingplan 2024 is de gerichte vrijstelling voor OV-kaarten verruimd. Over de uitwerking van deze verruiming is in de praktijk onduidelijkheid ontstaan. Met dit wetsvoorstel wil het kabinet deze onduidelijkheid wegnemen.

Zakelijk gebruik

Als een werkgever een werknemer de mogelijkheid geeft om vrij te reizen, of met korting te reizen op zijn kosten, **zijn deze kosten gericht vrijgesteld. Voorwaarde** hiervoor is wel dat op dezelfde wijze **in enige mate ook zakelijk wordt gereisd**. De gerichte vrijstelling geldt dus ook voor privéreizen met een recht op vrij reizen, bijvoorbeeld een OV-kaart van de werkgever, of een recht op korting van de werkgever.

Gerichte vrijstelling OV-abonnementen

Geen beperking Nederlands openbaar vervoer

Verder is de gerichte vrijstelling beperkt uitgebreid, namelijk dat deze niet beperkt is tot Nederlands openbaar vervoer. Het kabinet wil het onderscheid tussen reizen per Nederlands openbaar vervoer en reizen met ander openbaar vervoer laten vervallen.

Privékaart

De gerichte vrijstelling **geldt *niet* voor privéreizen die met een privékaart** – niet door de werkgever vergoed, verstrekt of ter beschikking gesteld – **worden gemaakt**, zoals een privé OV-kaart.

Dezelfde reis met de OV-kaart van de werkgever kan echter wel gericht vrijgesteld zijn.

De gerichte vrijstelling geldt **wél** voor zakelijke reizen die met zo'n privékaart worden gemaakt.

Eindheffing doorlopend afwisselend gebruikte bestelauto omhoog per 1 januari 2025

Het bedrag van de eindheffing doorlopend afwisselend gebruikte bestelauto van € 300 per jaar gaat **per 1 januari 2025 omhoog naar € 438 per jaar** en wordt per 1 januari 2026 jaarlijks geïndexeerd.

Als bestelauto's doorlopend afwisselend worden gebruikt door twee of meer werknemers is lastig vast te stellen of en aan wie de bestelauto voor privédoeleinden ter beschikking is gesteld. Voor deze bestelauto's wordt het privévoordeel vastgesteld op een vast bedrag van € 300 per jaar dat door middel van een eindheffing door de werkgever wordt betaald. Deze eindheffing blijkt sinds 2006 niet te zijn geïndexeerd. Dit gebeurt alsnog. De eindheffing wordt daardoor in 2025 € 438 euro en deze wordt vervolgens vanaf 2026 jaarlijks geïndexeerd.

Minimumloon per 1-1-2025



Minimumloon per 1 januari 2025

Geen extra stijgingen, behoudens inflatiecorrectie



Overige wijzigingen - 1

- Werkkostenregeling
- Thuiswerkvergoeding
- WNT norm
- Expat Regeling
- Keuzerecht Bedrag ineens bij pensioen
- LIV / LKV

Werkkostenregeling

Vrije ruimte 2025

De vrije ruimte is het totale bedrag van de vrije vergoedingen die een werkgever onbelast aan zijn werknemers mag vergoeden.

Komt de werkgever boven dit bedrag dan moet die over het meerdere 80% eindheffing afdragen. De vrije ruimte wordt berekend over de totale loonsom van de werknemers.

Omschrijving	2024	2025
Over de eerste € 400.000	1,92%	1,92%
Over het meerdere	1,18%	1,18%



Thuiswerkvergoeding

- ***Gerichte vrijstelling in de werkkostenregeling***
- Overheid indexeert jaarlijks de vergoeding
- 2022 € 2,00 per dag,
2023 € 2,15 per dag
2024 € 2,35 per dag
2025 € 2,35 per dag + indexatie* => circa € 2,40 ?

Let op! Geen onbelaste thuiswerkvergoeding en reiskostenvergoeding op dezelfde werkdag (vaste werkplek), wel onbelaste thuiswerkvergoeding en onbelaste reiskostenvergoeding andere werkplek.

**De indexatie, en daarmee het definitieve bedrag, wordt definitief vastgesteld in het Belastingplan 2025 (begin december as)*

Vaststellen Thuiswerkvergoeding nav indexatie

Indexatie met TCF 1,012

Berekening: onafgeronde bedrag 2024 x TCF 2025 = onafgeronde bedrag 2025

(afroonden naar boven op € 0,05) › € 2,336474 x 1,012 = **€ 2,364511** onafgerond

WNT norm 2025

De WNT norm voor 2025 is verhoogd.

De vaststelling van het algemene bezoldigingsmaximum voor het jaar **2025 leidt tot** een bedrag van **€ 246.000**.

(voor 2024: € 233.000).

Bron:
Staatscourant 26753, dd 30 augustus 2024.

30% regeling ⇒ 27% regeling

De **expat regeling**, ook wel bekend als 30%-regeling, is in 2024 versoerd.

Per 1 januari 2025 wil het kabinet dit voor het grootste deel terugdraaien, omdat het te schadelijk uitpakt voor de economie. Daarmee vervalt de geïntroduceerde 30-20-10-regeling alweer.

Nieuwe regels alleen voor start 30%-regeling op of na 1 januari 2024

Het kabinet stelt voor dat de nieuwe regels alleen gelden voor expats waarbij de 30%-beschikking op 1 januari 2024 of later voor het eerst is toegepast.

Voor expats die vóór 1 januari 2024 zijn begonnen, blijft 5 jaar lang het percentage van maximaal 30% gelden. Ook blijft voor die expats *de huidige - oude - inkomensnorm gelden*.

30% regeling ⇒ 27% regeling

Zo ziet de nieuw expatregeling er straks uitzien:

- Voor **alle nieuwe** expats **in 2025 en 2026** geldt een percentage van 30%. Net als bij de oude regeling hoeven zij over 30% van hun bruto jaarsalaris geen loonbelasting te betalen.
- Per 1 januari 2027 wordt het percentage voor elke expat 27%. Voor de maximale duur van 5 jaar hoeven zij over 27% van hun bruto jaarloon geen loonbelasting te betalen.
- De salarishnorm gaat omhoog. Voor expats onder de 30 jaar met een masterdiploma gaat het minimale bruto jaarsalaris van €35.048 naar €38.338. Voor andere expats stijgt het van €46.107 naar €50.436. Deze normen gelden vanaf 2027 en worden nog geïndexeerd.

Uitstel inwerkingtreding 'keuzerecht bedrag ineens'

Het 'keuzerecht bedrag ineens' kan niet eerder in werking treden van 1 juli 2025. Dat heeft minister Van Hijum van SZW medegedeeld aan de Tweede en Eerste Kamer.

Keuzebedrag ineens

Eén van de wijzigingen die horen bij het nieuwe pensioenstelsel is 'bedrag ineens'.

Door deze wijziging kan de werknemer ervoor kiezen om maximaal 10% van het pensioen in één keer op te nemen als 'bedrag ineens' op het moment dat de werknemer met pensioen gaat.

De regering wilde deze wijziging per 1 januari 2023 in laten gaan. Dat is niet gelukt. De invoering van 'bedrag ineens' is inmiddels al meerdere keren uitgesteld. De laatste keer tot 1 januari 2025.

UPDATE 8-10-2024 :

2e Kamer akkoord met Wet Keuzerecht bedrag ineens

De Tweede Kamer heeft met een grote meerderheid ingestemd met de Wet bedrag ineens, die mensen de mogelijkheid biedt om bij pensionering in één keer maximaal 10% van hun pensioen op te nemen.

De nieuwe wettelijke regeling was onderdeel van het pensioenakkoord van vijf jaar geleden, maar door zorgen in Eerste en Tweede Kamer over de uitvoerbaarheid van de wetgeving liep de invoering vertraging op. Als de Eerste Kamer akkoord gaat, kan deze optie naar verwachting vanaf juli 2025 ingaan. *Mensen die al eerder met pensioen zijn gegaan kunnen hier geen gebruik van maken.*

De nieuwe wet biedt nu echter de mogelijkheid voor een eenmalige uitkering, mits de Eerste Kamer ook akkoord gaat. Daar bestonden eerder flinke zorgen over de uitvoerbaarheid.

Inwerkingtredingsbesluit Wtl waaronder vervallen LIV per 2025 gepubliceerd

Het Besluit van 19 juni 2024 regelt de inwerkingtreding van de Wet van 18 april 2024, houdende wijzigingen van de Wet tegemoetkomingen loondomein teneinde **het lage inkomensvoordeel te laten vervallen en in verband met enkele andere wijzigingen**. Verschillende onderdelen van de wet treden op verschillende momenten in werking.

[Staatsblad 2024, 181 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen](#)

Inwerkingtredingsbesluit Wtl waaronder vervallen LIV per 2025 gepubliceerd

Wijzigingen per 2025

De volgende wijzigingen treden in werking per 1 januari 2025. Dit gaat om:

- ***het afschaffen van het lage-inkomensvoordeel,***
- ***de wijziging van het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer***
- ***en enkele technische wijzigingen.***

De wijziging in het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte vindt een jaar eerder plaats dan is opgenomen in de memorie van toelichting bij de wet(2025 in plaats van 2026). Hiervoor is gekozen omdat implementatie van deze voor werkgevers gunstige wijziging een jaar eerder mogelijk bleek dan eerder voorzien.

Inwerkingtredingsbesluit Wtl waaronder vervallen LIV per 2025 gepubliceerd

Wijzigingen per 2026

De **afschaffing** van het loonkostenvoordeel oudere werknemer treedt per 1 januari 2026 in werking.

Dit houdt in dat het loonkostenvoordeel voor oudere werknemers voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen op of na 1 januari 2024 wordt verlaagd (per 1 januari 2025) en afgeschaft (per 1 januari 2026).

Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 blijft het loonkostenvoordeel wel gewoon gelden.

Inwerkingtredingsbesluit Wtl waaronder vervallen LIV per 2025 gepubliceerd

Afbouw LKV oudere werknemer

Als eerste stap worden de bedragen van het LKV oudere werknemer verlaagd van € 3,05 per uur (maximaal € 6.000 per jaar) naar € 1,35 per uur (maximaal € 2.600 per jaar). De beoogde inwerkingtredingsdatum van deze wijziging is 1 januari 2025. Omdat uitbetaling een jaar later plaatsvindt, betekent dit dat werkgevers in 2026 te maken krijgen met de verlaging.

Als tweede stap wordt het LKV oudere werknemer afgeschaft. De beoogde inwerkingtredingsdatum van deze wijziging is 1 januari 2026.

Compensatieregeling transitievergoeding



Voorwaarden compensatie

Sinds **1 april 2020** kunnen werkgevers een compensatie aanvragen voor de transitievergoeding bij het UWV.

Om in aanmerking te komen voor de compensatie gelden de volgende voorwaarden:

- de werknemer is **na twee jaar ziekte ziek uit dienst** gegaan of ***de arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd en de werknemer was op dat moment ziek;***
- de werknemer had op grond van de wet **recht** op een transitievergoeding;
- de werkgever heeft de transitievergoeding **betaald** aan de werknemer.

De regeling compensatie vergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid is in 2020 in het leven geroepen om onder meer slapende dienstverbanden tegen te gaan.

Bijna 3 miljard euro

In totaal ontving het UWV - tot juni 2024 - 185.289 aanvragen.

Het UWV betaalde in totaal € 2.968.041.280,00 aan compensatie.

Gemiddeld ging het om een bedrag van € 18.534,95.

Het uitvoeringsinstituut geeft aan dat de uitbetaalde compensatiebedragen minimaal € 36,90 en maximaal € 750.000 waren.

Versobering transitievergoeding na 2 jaar ziekte

Per 1 juli 2026 versobert het kabinet deze compensatieregeling.

Alleen kleine werkgevers met minder dan 25 medewerkers hebben vanaf dat moment nog recht op de compensatie.

Bedrijven met 25 werknemers of meer betalen de transitievergoeding dan volledig zelf.

Naar verwachting leidt deze versobering tot een daling van de uitgaven met circa 70%.

Let op !!

Goed werkgever moet meewerken aan ontslag op verzoek werknemer (Xella-arrest Hoge Raad) indien het een slapend dienstverband is.

Overige wijzigingen - 2

- Hervormingen Sociale Zekerheid
- Vereenvoudiging Verlofstelsel
- Moderniseren Concurrentiebeding
- Herziening AwF



Hervormingen Sociale Zekerheid

Aanpassingen WW

De WW gaat veranderen en wordt daardoor eenvoudiger. Hoe die aanpassing er precies uit ziet, is nu nog niet bekend. In 2025 werkt de regering alle opties verder uit. ***Het kabinet denkt bijvoorbeeld aan:***

- Een langere opzegtermijn van arbeidsovereenkomsten
- Een poortwachterstoets voor de WW bij het UWV
- Een kortere duur van de WW van 18 maanden

Vereenvoudiging WIA

- Complexiteit WIA is het grootste probleem
- Drie varianten worden voorgesteld, die worden verder eind dit jaar uitgewerkt.
- Dagloonberekening WW en WIA worden gelijkgesteld.

Vereenvoudiging van **het verlofstelsel**

Het verlofstelsel zit met 10 regelingen ingewikkeld in elkaar. Gevolg: mensen weten niet goed waar ze gebruik van kunnen maken. En kiezen daardoor voor een verlofsoort die niet optimaal is of nemen zelfs helemaal geen verlof op. Om die reden wil het kabinet de verlofregelingen **eenvoudiger, begrijpelijker en toegankelijker** maken. In het eerste voorstel blijven er 3 soorten verlof over:

1. **Zorg voor kinderen.** Hier vallen deze huidige regelingen onder:
 - Zwangerschapsverlof
 - Bevallingsverlof
 - (Aanvullend) geboorteverlof
 - Adoptie- en pleegzorgverlof
 - (Betaald) ouderschapsverlof
2. **Zorg voor naasten.** Hier horen de volgende verlofsoorten bij:
 - Kortdurend zorgverlof
 - Langdurend zorgverlof
3. **Persoonlijke situaties.** Hierbij gaat het om deze verlofregelingen:
 - Calamiteitenverlof
 - Kort verzuimverlof
 - Ander verlof waar maatwerk voor nodig is, zoals rouwverlof en transitieverlof

Vereenvoudiging van **het verlofstelsel**

LET OP !

Het is nog niet duidelijk of de regering het verlofstelsel ook echt op deze manier gaat vereenvoudigen.

Dat hangt bijvoorbeeld af van het SER-advies over arbeid en zorg combineren en de evaluatie van het betaald ouderschapsverlof.

Beide staan nog op de planning voor 2025.

Daarna volgt een concreet uitgewerkt wetsvoorstel.

Moderniseren concurrentiebeding

Te veel oneigenlijke beperking werknemers door een concurrentiebeding:

- Beperking tot maximaal 12 maanden na einde arbeidsovereenkomst
- Duur en geografisch bereik moeten schriftelijk worden gemotiveerd
- Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen moeten schriftelijk worden gemotiveerd voor alle type contracten, ook voor onbepaalde tijd
- Werkgever moet beding tijdig en schriftelijk inroepen, met vermelding van aantal maanden
- Bij inroepen moet werkgever vergoeding betalen van 50% laatstverdiende maandloon per maand
- Motie 2 Kamer: beding altijd nietig bij salaris < 1,5 modaal = € 66.000,- bruto per jaar

Tip!! Kijk nu al vast eens naar uw concurrentiebedingen, bovenstaande punten worden nu al veelvuldig door rechters gehanteerd.

Uitzondering 30%-herzieningssituatie voor lage Awf-premie per 2025 verbreed

HUIDIGE SITUATIE (tot en met 2024)

Werkgevers zijn een lagere WW-premie verschuldigd voor vaste contracten. Als de verloonde uren meer dan 30% hoger zijn dan is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, moet het lage percentage van de Awf-premie worden herzien naar het hoge percentage.

Voor contracten met een gemiddelde arbeidsduur van 35 uur of meer per week is op deze regel echter een uitzondering gemaakt en geldt deze herzieningssituatie niet.

Uitzondering 30%-herzieningssituatie voor lage Awf-premie per 2025 verbreed

NIEUWE SITUATIE (vanaf 2025)

De regering is van mening dat ook bij bijna voltijdscontracten voor werknemers sprake is van voldoende inkomens- en werkzekerheid, zodat het voor die gevallen niet nodig is om dit te stimuleren via premiedifferentiatie in de WW. **De nieuwe ondergrens is daarbij gesteld op een gemiddelde arbeidsomvang van meer dan 30 uur per week.**

Het [Besluit van 24 april 2024](#) tot wijziging van het Besluit Wfsv teneinde de uitzondering op de herzieningssituatie voor de lage premie ten gunste van het Algemeen Werkloosheidsfonds te verbreden, is op 14 mei 2024 in de Staatscourant gepubliceerd **en treedt per 1 januari 2025 in werking.**

Bron: Staatsblad 2024, nummer 126 van het Koninkrijk der Nederlanden, publicatie 14 mei 2024, ondertekening op 24 april 2024



Aanpak schijnzelfstandigheid

ZZP handhaving per 1-1-2025 en wet VBAR

Wat komt er op je af?

Rondom de inhuur van zelfstandigen gebeuren er 2 dingen:

- Vanaf **1 januari 2025** vervalt het handhavingsmoratorium. *Dat betekent dat de Belastingdienst regulier gaat handhaven* op de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelatie (Wet DBA) met boetes en naheffingen.
- De aanstaande nieuwe wet VBAR (Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelatie en Rechtsvermoeden) moet meer duidelijkheid geven wanneer iemand zzp'er is en wanneer niet. Beoogde invoering **1 januari 2026**.

Dat nieuwe wetsvoorstel is niet meer en niet minder dan een ordening van de huidige jurisprudentie.

De VBAR is alleen maar een verduidelijking van de bestaande wet en rechtspraak.

Werkgevers slecht voorbereid op einde handhavingsmoratorium schijnzelfstandigheid

Circa 70 procent van de HR-professionals is zich bewust van de risico's van werken met zzp'ers vanaf 2025, maar moet dit nog goed in kaart brengen.

Slechts 10 procent voelt zich goed voorbereid.

ZZP handhaving per 1-1-2025

Nog even: wat is werken in Loondienst?

Deze heeft 3 kenmerken:

- werkgeversgezag
- de verplichting tot het leveren van (persoonlijke) arbeid
- een beloning

Wordt aan die 3 kenmerken voldaan? Dan is er in ieder geval sprake van loondienst. De belangrijkste vraag is of er sprake is van een gezagsverhouding.

ZZP handhaving per 1-1-2025

Is er een gezagsverhouding tussen opdrachtgever en opdrachtnemer?

Stel de volgende vragen:

- Kan de opdrachtgever bepalen hoe, wanneer, waar en met wie de opdrachtnemer aan de opdracht werkt?
- Kan de opdrachtgever bepalen hoeveel uur of hoeveel dagen per week de opdrachtnemer aan uw opdracht werkt?
- Als de opdrachtnemer met anderen moet samenwerken, kan de opdrachtgever zich dan bemoeien met die samenwerking?
- Als de opdrachtnemer hetzelfde werk doet als de werknemers van de opdrachtgever: kan de opdrachtgever de opdrachtnemer dezelfde aanwijzingen en instructies geven als aan de werknemers?

Is het antwoord 1 of meer keer 'Ja', dan is dat een sterke aanwijzing voor een gezagsverhouding.

ZZP handhaving per 1-1-2025 en wet VBAR

Om te bepalen of bepaalde werkzaamheden worden aangemerkt als zelfstandig of als dienstverband, kun je gebruikmaken van de 10 handvatten (op volgende 2 slides).

Het is goed om in je achterhoofd te houden dat **de opdracht wordt gewogen, niet of de persoon in kwestie wel een zzp'er is.**

Zo kan de zzp'er andere zelfstandige opdrachten hebben, maar jouw opdracht kan alsnog als dienstverband worden aangemerkt.

Daarnaast is de zogenoemde 'piek en ziek' – het opvangen van roostergaten ontstaan door ziektes en/of vakanties – geen reden om een opdracht aan te merken als zzp-opdracht.

ZZP handhaving per 1-1-2025 en wet VBAR

In de Deliveroo-zaak heeft de Hoge Raad 10 toetsingscriteria geformuleerd en die worden gebruikt door andere rechters om te bepalen => loondienst of ZZP-er.

De rechter weegt het dienstverband volgens 10 criteria:

- 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;

ZZP handhaving per 1-1-2025 en wet VBAR

Vervolg van de 10 criteria:

- 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, bijvoorbeeld bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling, en gelet op het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt;
- het gewicht dat toekomt aan een contractueel beding bij beantwoording van de vraag of een overeenkomst als arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt, hangt mede af van de mate waarin dat beding daadwerkelijk betekenis heeft voor de partij die de werkzaamheden verricht.

ZZP handhaving per 1-1-2025 en wet VBAR

In de nieuwe wet VBAR worden 2 toetsingselementen toegevoegd om te kunnen beoordelen of iemand wordt aangemerkt als werknemer of zelfstandige:

- ***Werkinhoudelijke en organisatorische aansturing:*** geeft de werkgever aanwijzingen en instructies? En is de zzp'er verplicht die ook op te volgen? Controleert de werkgever de werkzaamheden en is hij bevoegd om op basis daarvan in te grijpen? Als dat zo is, is er sprake van gezag en is het geen zelfstandige opdracht meer.
- Bij een zelfstandige opdracht liggen de financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden bij de opdrachtnemer. En de zzp'er is zelf verantwoordelijk voor gereedschap, hulpmiddelen en materialen. ***Eigen rekening en risico wordt dit criterium genoemd.***

ZZP handhaving per 1-1-2025 en wet VBAR

Naast deze 2 indicaties van een arbeidsrelatie wil de overheid een 'rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst' invoeren door middel van een minimumuurloon.

Als je als opdrachtgever minder dan € 35,- per uur (peildatum 1 juli 2024) betaalt aan de zzp'er, dan geldt 'het rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst' en moet je als werkgever kunnen aantonen waarom dat volgens jou niet zo is.

Praktijk - Handhaving

Debat 12-9-2024 in Tweede Kamer ging over handhaving in 2025: harde of zachte landing?

Volgens staatssecretaris geen 'hysterische handhaving', aantal fte is beperkt (80) voor handhaving en 'menselijke kant' zou belangrijk zijn.

- Wordt steeds verwezen naar Webmodule, maar die is achterhaald door Deliveroo-uitspraak - 10 criteria
- Geen uitzondering of focus op branches of lage tarieven.
- Vanaf 6 september 2024 geen goedkeuring modelovereenkomsten
- Naheffingen niet verder terug dan 1-1-2025, lopen dus op!
- Waarschuwing niet meer de norm.
- Geen vergrijpboetes 1ste jaar als opdrachtgever **aantoonbaar bezig is met schijnzelfstandigheid.**
- **Op verzoek van de 2e Kamer komen er (in november) nog duidelijke handhavingsregels voor 2025.**

Praktijk - Vanaf 6 september 2024 geen nieuwe modelovereenkomsten meer

Sinds 6 september beoordeelt de Belastingdienst geen nieuwe modelovereenkomsten meer. Bestaande overeenkomsten verlengt de Belastingdienst niet meer.

Bron: Kamerbrief 6 september 2024 van staatssecretaris van Financiën en minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid.

Modelovereenkomst: afspraken over de arbeidsrelatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer → geen sprake van loondienst.

Waarom stoppen met modelovereenkomsten?

Modelovereenkomsten sluiten schijnzekerheid niet uit. De beoordeling van een arbeidsrelatie is afhankelijk van hoe in de praktijk wordt gewerkt, niet van hoe afspraken op papier zijn gezet. Het is gebleken dat een arbeidsrelatie in de praktijk vaak niet overeenkomt met de afspraken in de modelovereenkomst.

Bestaande modelovereenkomsten geldig tot einddatum

Modelovereenkomsten mag je na 6 september 2024 blijven gebruiken, zolang ze nog geldig zijn.

Let op! Ze geven alleen zekerheid als opdrachtgever en opdrachtnemer werken zoals beschreven in de overeenkomst.

Interessante link

Artikel YouServe

[Ontdek in ons uitgebreide artikel wat de criteria inhouden en hoe je je het beste voorbereidt op de handhaving van de zzp-wet.](#)

Handige hulp voor het bepalen van Loondienst/Zelfstandig
[Voorkomen van schijnzelfstandigheid | Aanpak schijnconstructies](#)
[| Rijksoverheid.nl](#)

Wet basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (BAZ) - stand van zaken

Op 11 juni 2024 heeft oud-minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Van Gennip het wetsvoorstel Wet basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen in internetconsultatie gebracht. De consultatie is op 23 juli 2024 geëindigd.

Het is aan de nieuwe minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Eddy van Hijum of dit voorstel – al dan niet in aangepaste vorm – ter advisering naar de Raad van State wordt gestuurd en vervolgens zal worden ingediend bij de Tweede Kamer of niet.

Wet basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (BAZ)

Zelfstandigen moeten beter beschermd worden tegen arbeidsongeschiktheid en er moet een gelijk speelveld komen tussen werkenden.

- Zelfstandigen moeten verplicht aansluiten bij een arbeidsongeschiktheidsverzekering
- BAZ-uitkering als zelfstandige door ziekte niet meer minimumloon kan verdienen.
- Uitkering 70% van winst vóór arbeidsongeschiktheid tot maximaal minimumloon.
- No-riskpolis voor kleine werkgevers en zelfstandige en zwanger-regeling (ZEZ) worden opgenomen.
- Premie geschat op 6,5% winst tot maximaal € 195,- per maand.

Vragen?



- Jan Dekkema
- Kennismanager Wet- en regelgeving
- jan.dekkema@visma.com

A smiling woman with long brown hair, wearing a bright yellow long-sleeved top, stands on a balcony. She is holding a black tablet in her left hand. The balcony has a black metal railing. In the background, there is a dense green hedge and a view of a city skyline under a clear sky. A large yellow graphic overlay covers the bottom half of the image.

Bedankt voor jullie aandacht