

Editie 2024

Wegwijs in arbeidsvoorwaarden

Actuele, uitgebreide en praktische informatie
over pensioen, inkomen, zorg en mobiliteit

Wat leest u in deze editie?

Voorwoord

Introductie

1 Algemeen

- 1.1 Gebeurtenissen tijdens de loopbaan van een werknemer
- 1.2 Fiscale behandeling van arbeidsvoorwaarden in vogelvlucht

2 Inkomen

- 2.1 Loon
- 2.2 Vakantiebijslag
- 2.3 Beloning voor individuele prestaties
- 2.4 Beloning voor een groep of een gehele organisatie
- 2.5 Levensloopregeling
- 2.6 Jubileumuitkering

3 Pensioen

- 3.1 Inleiding
- 3.2 Pensioensoorten
- 3.3 Pensioensystemen en premieregelingen
- 3.4 Flexibele pensioenelementen
- 3.5 Aanvullende voorzieningen voor nabestaanden
- 3.6 Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

4 Verzuim en zorg

- 4.1 Ziekte
- 4.2 Arbeidsongeschiktheid
- 4.3 Ziektekosten
- 4.4 Kinderopvang

5 Werkkostenregeling

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Verstrekkingen en vergoedingen die geen loon zijn
- 5.3 Gerichte vrijstellingen
- 5.4 Nihilwaarderingen en lage waarderingen
- 5.5 Vaste onbelaste kostenvergoedingen
- 5.6 De vrije ruimte
- 5.7 Eindheffing
- 5.8 Werkkostenregeling en arbeidsvoorwaarden
- 5.9 Checklist werkkostenregeling

6 Mobiliteit

- 6.1 Mobiliteit
- 6.2 Reiskosten algemeen
- 6.3 Openbaar vervoer
- 6.4 Auto van de zaak
- 6.5 Fiets
- 6.6 Carpoolen
- 6.7 Verhuiskosten

- 6.8 Thuiswerken
- 6.9 Hybride werken
- 6.10 Milieuvriendelijke bedrijfsmiddelen

7 Arbeidstijden en verlof

- 7.1 Arbeidstijden
- 7.2 Arbeidstijdenwet voor jongeren
- 7.3 Deeltijdwerk
- 7.4 Overwerk
- 7.5 Vakantie-uren
- 7.6 Arbeidstijdverkorting (ATV)
- 7.7 Verlof

Centraal Beheer: partner in arbeidsvoorwaarden

Nuttige adressen

Veelgebruikte afkortingen

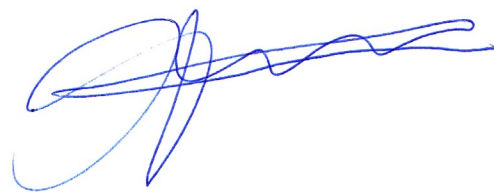
Voorwoord

Alsjeblieft! De nieuwste editie van Wegwijs in Arbeidsvoorwaarden. Hét complete naslagwerk voor ondernemers, HR-professionals en managers. Waarom je deze zomaar cadeau krijgt? Centraal Beheer wil ondernemers verder helpen met hun bedrijf. En HR-professionals en managers met de organisatie waar zij voor werken. Bijvoorbeeld door het verschil te maken met arbeidsvoorwaarden.

Ook deze 22e editie is weer helemaal up-to-date. Je leest erin wat je als werkgever verplicht bent te regelen. En wat je extra voor medewerkers kunt doen. Wegwijs in Arbeidsvoorwaarden helpt je om het arbeidsvoorwaardenbeleid zo goed mogelijk vorm te geven. Zodat jullie bedrijf of organisatie blijft voldoen aan de laatste wet- en regelgeving. En vooral een geweldige plek om te werken.

Er is een wereld te winnen met arbeidsvoorwaarden. Ik weet zeker dat dit e-book daarbij gaat helpen. Wat ook zeker is? Onze specialisten staan elke dag klaar voor vragen over bijvoorbeeld verzuim, inkomen of duurzame inzetbaarheid. Ze praten je graag bij en je zult zien dat voor alles een oplossing is. Tot je dienst!

Met vriendelijke groet,



Peter Apeldoorn
directeur Zakelijk



Introductie

‘Wegwijs in arbeidsvoorwaarden’ is onder meer bestemd voor de ondernemer, manager en P&O-verantwoordelijke die op de hoogte wil zijn van de ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

Deze ‘Wegwijs in arbeidsvoorwaarden 2024’ is aangepast aan de actualiteit en de wetgeving. Een belangrijke vernieuwing is bijvoorbeeld de Wet toekomst pensioenen (Wtp) die op 1 juli 2023 in werking trad. Deze wet betekent een herziening van het Nederlands pensioenstelsel met onder andere meer individuele keuzemogelijkheden voor de deelnemers en het verdwijnen van de zogeheten doorsneepremie. De Wtp kent met zijn vele wijzigingen een overgangsfase voor de pensioenuitvoerders tot 1 januari 2028. Andere opvallende gebeurtenissen op het gebied van arbeidsrecht in 2023 waren het opheffen van de STAP-opleidingsregeling per 1 januari 2024 en het niet doorgaan van de ‘Wet werken waar je wilt’, doordat de Eerste Kamer het wetsvoorstel hiervoor afwees.

Ondanks dat er de eerste maanden van 2024 nog geen nieuw kabinet is, staan er toch wel wat belangrijke wijzigingen of vernieuwingen van arbeidswetten- en regelgeving voor dit jaar gepland.

Zo behandelt het parlement het wetsvoorstel ‘Meer zekerheid voor flexwerkers’ met strengere regels voor tijdelijke contracten en een versterking van de positie van oproep- en uitzendkrachten. De beoogde inwerkintreding is 2025. Verder is per 1 januari 2024 een belangrijke aanpassing van de ‘Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag’ ingegaan met een uniform minimumuurloon in plaats van wettelijk voorgeschreven minimum dag-, week- en maandlonen. Vanaf 1 juli worden werkgevers verplicht om de CO₂-uitstoot van hun werknemers vast te leggen en erover te melden. De Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM-regeling) is vanaf 1 januari 2024 uitgebreid met de mogelijkheid om de subsidie te gebruiken voor individuele scholing. Dit moet het verdwijnen van de STAP-regeling deels opvangen.

Heeft uw bedrijf geen cao? Dan vindt u in ‘Wegwijs in arbeidsvoorwaarden 2024’ wat u verplicht bent te regelen en wat u extra kunt bieden.

Voor bedrijven met een cao, is deze leidend voor de onderwerpen die daarin staan. Met ‘Wegwijs in arbeidsvoorwaarden’ heeft u als aanvulling op de cao een mooi hulpmiddel in handen om te bekijken welke extra ruimte u heeft om uw werknemers te belonen!

‘Wegwijs in arbeidsvoorwaarden’ geeft u een uitgebreid overzicht van belangrijke zaken rondom arbeidsvoorwaarden. In [hoofdstuk 1](#) staan in het kort de belangrijkste gebeurtenissen in het leven van een werknemer rondom het arbeidsvoorwaardenpakket. Daarnaast leest u een overzicht van alle fiscale beloningsmogelijkheden.

In de hoofdstukken 2 tot en met 7 vindt u informatie over inkomen, (nabestaanden)pensioen, arbeidsvoorwaarden rondom zorg en verzuim, de werkkostenregeling, mobiliteit en over arbeidstijden en verlof. We spreken u in deze uitgave aan als werkgever omdat u of werkgever bent of namens de werkgever (mede) verantwoordelijk bent voor de uitvoering van het arbeidsvoorwaardenbeleid. Tot slot dit: daar waar wij in ‘Wegwijs in arbeidsvoorwaarden’ verwijzen naar de werknemer, wordt natuurlijk ook de werkneemster bedoeld. Voor de leesbaarheid van de tekst gebruiken wij steeds de mannelijke vorm.

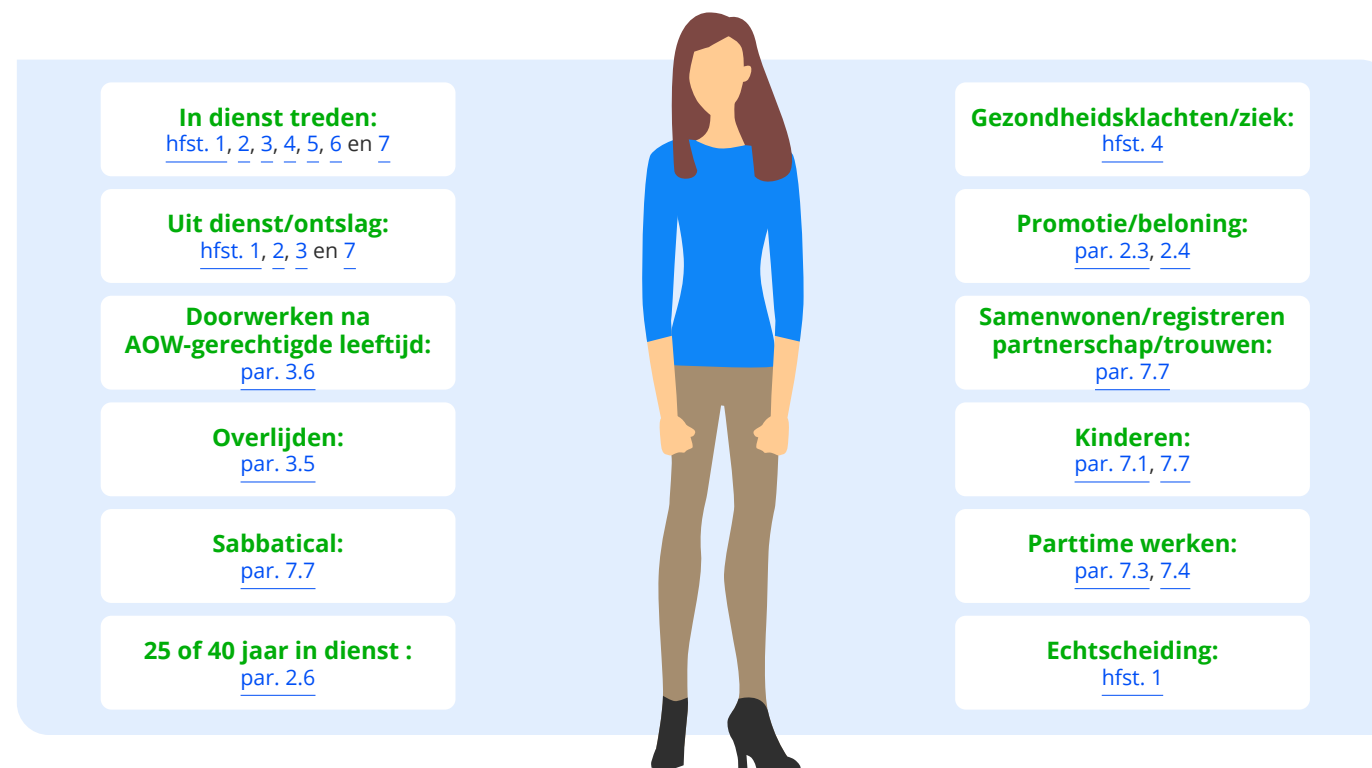
1 Algemeen

- 1.1 Gebeurtenissen tijdens de loopbaan van een werknemer
- 1.2 Fiscale behandeling van arbeidsvoorwaarden in vogelvlucht

In dit hoofdstuk ziet u onder meer een overzicht van de gebeurtenissen die tijdens de loopbaan van een werknemer kunnen voorkomen. Deze gebeurtenissen kunnen invloed hebben op het arbeidsvoorwaardenpakket. Per gebeurtenis leest u in het kort wat er eventueel geregeld moet of kan worden. Ook ziet u in dit hoofdstuk een overzicht van alle fiscale beloningsmogelijkheden.

1.1 Gebeurtenissen tijdens de loopbaan van een werknemer

Naarmate een werknemer ouder wordt, verandert zijn behoefte aan arbeidsvoorwaarden. Een jonge vrijgezel kan vaak een mobiele telefoon of een auto van de zaak belangrijk vinden. Zodra er kinderen zijn, is er wellicht behoefte aan kinderopvang, ouderschapsverlof en misschien parttime werken. De werknemer van middelbare leeftijd wil wellicht meer vrije tijd en denkt na over zijn pensioen. De bijna pensioengerechtigde werknemer wil misschien kunnen kiezen om te blijven werken of eerder (gedeeltelijk) met pensioen te gaan.



In dienst treden

Bij het in dienst treden moet u een aantal zaken regelen. De werknemer moet vóór hij in dienst komt een schriftelijke verklaring bij u inleveren. In deze verklaring moet de volgende informatie staan: NAW-gegevens, geboortedatum en Burgerservicenummer (BSN). U bewaart deze verklaring bij uw loonadministratie. Van de ingevulde verklaring neemt u zelf de gegevens over die u voor uw loonadministratie nodig heeft. Daarnaast moet de werknemer aangeven of de heffingskorting moet worden toegepast.



U kunt ook het modelformulier 'opgaaf gegevens voor de loonheffingen' van de Belastingdienst gebruiken. Kijk hiervoor op: belastingdienst.nl.



Als niet alle wettelijk vereiste gegevens van de werknemer in de loonadministratie aanwezig zijn (bijvoorbeeld als de werknemer geen of een onjuist BSN heeft opgegeven of als de NAW-gegevens ontbreken), bent u verplicht het 'anoniementarief' toe te passen op het

loon van de werknemer. Als u dit niet doet, weigert de Belastingdienst zelfs de gehele aangifte loonheffingen. Het anoniementarief is 52%. Als de werknemer niet schriftelijk heeft aangegeven of u de heffingskorting moet toepassen, mag u de heffingskorting niet op het loon van die werknemer toepassen.

Van elke nieuwe werknemer moet u de identiteit vaststellen aan de hand van een origineel en geldig identiteitsbewijs (verificatieplicht). Een rijbewijs geldt niet als een rechtsgeldig identiteitsbewijs. Een ter plekke gemaakte, duidelijk leesbare kopie van het identiteitsbewijs bewaart u bij de loonadministratie. Dit bewijs bewaart u minstens 5 jaar, gerekend vanaf het kalenderjaar waarna de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Dit noemen we de bewaarplicht. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft voor het vaststellen van de identiteit een stappenplan ontwikkeld. Lees hier verder over het stappenplan [verificatieplicht](#).

Algemene verordening gegevensbescherming

Per 25 mei 2018 geldt de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Het betekent dat er vanaf die datum dezelfde privacywetgeving geldt in de gehele Europese Unie (EU). De AVG zorgt onder meer voor:

- Versterking en uitbreiding van privacyrechten.

- Meer verantwoordelijkheden voor organisaties.
- Dezelfde, stevige bevoegdheden voor alle Europese privacy-toezichthouders, zoals de bevoegdheid om boetes tot 20 miljoen euro op te leggen.
- In de AVG staan uitzonderingen op het verbod om bijzondere persoonsgegevens te verwerken. De uitzonderingen zijn:
- De verwerking is noodzakelijk met het oog op de uitvoering van verplichtingen en de uitoefening van specifieke rechten van u of de betrokken persoon. Dit is op het gebied van het arbeidsrecht en het sociale zekerheids- en sociale beschermingsrecht.
- De verwerking is noodzakelijk voor doeleinden van preventieve of (arbeids)geneeskundige aard, zoals het beoordelen van arbeidsgeschiktheid en/of het verstrekken van gezondheidszorg.

Deze grondslagen zijn alleen in te roepen als daarvoor in de wet een rechtsbasis is gecreëerd.

Meer informatie over de AVG leest u op de [website](#) van de Autoriteit Persoonsgegevens.

Zorgverzekeringswet

Iedereen boven de 18 jaar is verplicht verzekerd voor ziektekosten en/of zorgkosten op grond van de Zorgverzekeringswet (Zvw). Hiervoor betaalt de verzekerde zelf een premie. Daarnaast betaalt u een

inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw). Deze bijdrage betaalt u in de vorm van een zogenoemde werkgeversheffing Zvw. Zie ook [paragraaf 4.3](#).

Pensioen

Biedt u uw werknemers een pensioenregeling aan? U vertelt uw nieuwe werknemer eerst hoe uw pensioenregeling er uit ziet, welke pensioensoorten de pensioenregeling kent en hoe hoog de eventuele eigen bijdrage van uw werknemer in de pensioenregeling is. U vertelt uw nieuwe werknemer over de mogelijkheden van waardeoverdracht naar uw pensioenregeling. U bent verplicht uw nieuwe werknemer aan te melden. Dan meldt u uw nieuwe werknemer (en zijn eventuele partner en kinderen) bij uw pensioenuitvoerder aan. Als de nieuwe werknemer ziek (geen griep) is of herstellende is van ziek zijn moet uw pensioenuitvoerder dat ook weten. U vertelt uw nieuwe werknemer over de mogelijkheid van waardeoverdracht naar uw pensioenregeling. Zie ook [hoofdstuk 3](#). Er geldt geen termijn om te beslissen of de nieuwe werknemer zijn pensioenaanspraken wil overdragen naar de pensioenregeling van de nieuwe werkgever. Zowel de werkgever als de vorige pensioenuitvoerder van uw werknemer is verplicht mee te werken aan deze 'waardeoverdracht'. Heeft uw nieuwe werknemer bij de vorige werkgever deelgenomen in een zogenoemde middelloon- of

eindloonregeling, dan kan zowel de oude als de nieuwe werkgever bij een eventuele waardeoverdracht een beroep doen op de regeling van beperking bijbetalingslasten. Deze regeling beperkt de bijbetalingsplicht. Dit houdt in dat een werkgever dus niet hoeft mee te werken aan de waardeoverdracht van pensioenaanspraken indien aan 2 voorwaarden wordt voldaan:

1. De bijbetaling is meer dan € 15.000,- en;
2. De bijbetaling is meer dan 10% van de overdrachtswaarde.

De regeling beperking bijbetalingslasten geldt voor alle werkgevers en niet alleen voor kleine werkgevers, zoals vóór 2015. Voor premieovereenkomsten (beschikbare premieregeling) speelt de bijbetalingsplicht niet.

Wil de werknemer niet meedoen aan uw pensioenregeling? Meedoen aan een pensioenregeling is verplicht, de werkgever is contractueel verplicht om alle werknemers bij de pensioenuitvoerder aan te melden. Alleen als er sprake is van gemoedsbezwaardheid op basis van geloofsovertuiging kan de werknemer (en diens eventuele partner) afstand doen van deelname aan de pensioenregeling.

Slechts bij hoge uitzondering en na afstemming met de pensioenuitvoerder vooraf kan op basis van voorwaarden afstand gedaan worden van de verplichte deelname aan de pensioenregeling van werkgever. Pensioenuitvoerder, werkgever en werknemer moeten dan in het bezit zijn van een exemplaar van de getekende afstandsverklaring. Blijkt bij nader inzien de werknemer (en diens eventuele partner) niet juist geïnformeerd te zijn over de negatieve gevolgen van de afstand, dan zijn de kosten voor rekening van de werkgever. Dit betekent een groot financieel risico voor de werkgever. De verschuldigde pensioenpremie en premie voor het nabestaandenpensioen kunnen bijvoorbeeld voor rekening van de werkgever komen. Daarnaast kan de werkgever bij overlijden van de werknemer een claim krijgen van nabestaanden die alsnog het nabestaandenpensioen opeisen, dat de werkgever dan uit eigen middelen moet bekostigen. Over het algemeen is het door een werknemer afstand doen van pensioen daarom geen goed idee, behalve als sprake is van heel duidelijke geloofs- of gewetensbezwaren. Het is belangrijk dat u de werknemer die toch afstand wil doen zo goed mogelijk informeert over de mogelijke negatieve gevolgen om latere financiële claims te voorkomen. Pensioenuitvoerders zijn zich ook bewust van de risico's en daardoor zijn de mogelijkheden om niet deel te willen nemen aan de pensioenregeling steeds beperkter geworden.

Partnerpensioen voor ongehuwde werknemers

Als een werknemer gaat samenwonen of de samenwoning wordt beëindigd, meldt u dit bij uw pensioenuitvoerder. Voor huwelijk en partnerregistratie raadpleegt de pensioenuitvoerder de Basisregistratie Personen.



Is er niet standaard een partnerpensioen in de pensioenregeling opgenomen? Dan kunt u uw werknemers wijzen op de mogelijkheid om privé een partnerpensioen te regelen.

Zie [paragraaf 3.2](#).

Echtscheiding

Een echtscheiding kan gevolgen hebben voor de pensioenregeling, de kinderopvang en de arbeidstijden (minder of meer gaan werken).

U meldt de echtscheiding van uw werknemer bij uw pensioenuitvoerder. Afhankelijk van de contractuele verplichtingen tussen werkgever en pensioenuitvoerder wordt een eventuele aanspraak op een partnerpensioen stopgezet. De pensioenuitvoerder wordt door een melding in de Basisregistratie Personen op de

hoogte gesteld van de echtscheiding dan wel beëindiging van het geregistreerd partnerschap.

De partner heeft in de regel recht op een bijzonder partnerpensioen. Ook kan de partner bij (echt) scheiding (dus ook na scheiding van tafel en bed) of einde geregistreerd partnerschap vanaf de pensioendatum een deel van het opgebouwde ouderdomspensioen uitbetaald krijgen. Dit is het deel wat tijdens het huwelijk of geregistreerd partnerschap is opgebouwd.

‘Oude’ vakantiedagen

U moet weten of de werknemer nog wettelijke vakantiedagen heeft van zijn oude werkgever als hij deze niet kon opnemen voor het einde van zijn dienstverband en deze dagen heeft laten uitbetalen. De oude werkgever verstrekt daarvoor een verklaring aan de werknemer waaruit blijkt op hoeveel wettelijke vakantiedagen de werknemer bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst nog recht had. Deze dagen kan de werknemer bij u als onbetaald verlof opnemen. Voor bovenwettelijke vakantiedagen geldt dit alleen als u daarmee instemt. Over deze ‘oude’ dagen hoeft u uiteraard geen loon te betalen. Zie ook [paragraaf 7.5](#).

Concurrentiebeding

U kunt in de arbeidsovereenkomst met uw nieuwe werknemer ook een concurrentiebeding opnemen. Zo'n beding kan voor u van belang zijn als u bang bent dat bedrijfsbelangen worden geschaad als de werknemer overstapt naar een concurrerende werkgever. Zo kan een werknemer kennis en vaardigheden meenemen naar de concurrent, die handig gebruikmaakt van de verkregen informatie. Hiermee wordt uw concurrentiepositie natuurlijk aangetast.



Het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat een concurrentiebeding in principe alleen maar kan worden afgesproken, als er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Onder voorwaarden is het nog mogelijk een dergelijk beding af te spreken bij een contract voor bepaalde tijd. Dit kan alleen als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen het noodzakelijk maken een concurrentiebeding af te spreken. U moet dit wel schriftelijk motiveren in de arbeidsovereenkomst. Ontbreekt de motivering maar neemt u het concurrentiebeding toch op in het contract, dan is het beding ongeldig.



Het heeft geen zin met elke nieuwe werknemer die bij u komt werken een concurrentiebeding af te spreken. U moet goed onderzoeken waar u risico's ziet. Een concurrentiebeding mag de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt niet onredelijk beperken, de werknemer mag door het concurrentiebeding niet 'brodeloos' worden gemaakt. Zo zal in de regel een concurrentiebeding met een magazijnbediende bij de kantonrechter niet eenvoudig stand houden. Betreft het een beding met een werknemer die klanten werft voor de organisatie, dan leidt dat wellicht eerder tot succes. Mocht de werknemer overstappen naar de concurrent. Kortom: afspraken maken kan altijd. U moet zich er wel bewust van zijn dat het uitvoeren van een beding niet altijd zal gaan.

Voor de naleving van het concurrentiebeding kunt u in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ook een boetebeding opnemen. Hierin staat de hoogte van de boete bij overtreding van het concurrentiebeding.



Het demissionaire kabinet Rutte IV wilde meer duidelijkheid over het wanneer wel of niet opnemen van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst. Hiervoor is een wetswijziging nodig. Het kabinet verwacht hiervoor in 2024 een wijzigingsvoorstel ter internetconsultatie aan te bieden. Dit wetsvoorstel moet het concurrentiebeding wettelijk begrenzen in duur. Daarnaast moet het concurrentiebeding geografisch worden afgebakend, specifiek en gemotiveerd in het contract. Ten derde moet de werkgever net als nu bij tijdelijke contracten in vaste contracten het zwaarwichtig bedrijfsbelang van een concurrentiebeding motiveren. Verder moet de werkgever volgens het wetsvoorstel een vergoeding betalen aan de werknemer als hij een vertrekkende werknemer aan het concurrentiebeding houdt. Dit wordt een wettelijk bepaald percentage van het laatstverdiende salaris. Deze vergoeding zorgt ervoor dat werkgevers goed nadenken voordat ze het concurrentiebeding opnemen en invoeren.

Relatiebeding

Naast, of in plaats van een concurrentiebeding, kunt u een relatiebeding (met bijbehorend boetebeding) in de arbeidsovereenkomst opnemen. Daarmee voorkomt u dat een werknemer na zijn uitdiensttreding relaties van de werkgever benadert en 'wegkaapt'. Een relatiebeding kan zinvol zijn voor een werknemer die veel klantcontact heeft.



U moet het concurrentiebeding/relatiebeding schriftelijk met de werknemer overeenkomen. Dit kan in de arbeidsovereenkomst of in een aparte bijlage. De werknemer moet het beding ondertekenen. Opname in een cao is niet voldoende. Opname in een arbeidsvoorwaardenreglement is toegestaan, mits er in de arbeidsovereenkomst of een brief expliciet wordt verwezen naar het arbeidsvoorwaardenreglement, het arbeidsvoorwaardenreglement als bijlage aan de arbeidsovereenkomst of brief is gehecht en de werknemer de arbeidsovereenkomst of brief voor akkoord ondertekent. Een concurrentiebeding/relatiebeding heeft namelijk een persoonlijk karakter. De rechter heeft bepaald dat het voldoende is een concurrentiebeding/relatiebeding per e-mail

overeen te komen. Dit voldoet ook aan de eis om het schriftelijk te regelen.

Overige secundaire arbeidsvoorwaarden

Tot slot moet u natuurlijk ook de overige secundaire arbeidsvoorwaarden goed regelen. Voorbeelden zijn een auto van de zaak, verhuiskostenvergoeding, een OV-kaart ([hoofdstuk 6](#)) of een smartphone ([hoofdstuk 5](#)).

Ziekteverzuim en verlof

Moet de werknemer om gezondheidsredenen naar een arts of andere zorgverlener? Dan is het redelijk (op basis van goed werknemerschap) dat hij dit zoveel mogelijk doet buiten werktijd of anders zoveel mogelijk aan het begin of aan het einde van de werkdag. In de wet is dit niet geregeld. Het calamiteitenverlof zoals opgenomen in de Wet arbeid en zorg (WAZO) is hier in principe niet voor bedoeld. Dit verlof geldt voor noodsituaties. Vaak zijn in een cao bepalingen over (bijzonder) verlof geregeld. Is er geen cao van toepassing of meldt de betreffende cao hierover niets? Dan is het belangrijk hierover duidelijke afspraken te maken met uw werknemers. Deze afspraken kunt u vastleggen in de individuele arbeidsovereenkomst, de algemene arbeidsvoorwaarden of een apart verzuimprotocol. Zie [paragraaf 7.7](#).

Werknemer ziek

Is de werknemer ziek? Dan moet hij dat vóór een bepaald tijdstip bij u melden. Meestal worden afspraken over het tijdstip en de manier van ziekmelding vastgelegd in de algemene arbeidsvoorwaarden of in een apart verzuimprotocol. Deze ziekmelding geeft u door aan de bedrijfsarts. Bij regelmatig verzuim kunt u de bedrijfsarts vragen de werknemer met spoed op te roepen voor een gesprek. Als de werknemer langer dan 6 weken ziek is, stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op met een advies aan u als werkgever. De werknemer en u moeten uiterlijk binnen 2 weken na ontvangst van het advies van de bedrijfsarts een plan van aanpak opstellen om de terugkeer van de werknemer te bevorderen. Dit betekent dat uiterlijk binnen 8 weken na de eerste ziektedag een plan van aanpak moet worden opgesteld. Zie verder [paragraaf 4.1](#).

U bent verplicht tijdens de ziekteperiode loon door te betalen. Als een werknemer ziek is als gevolg van de zwangerschap of de bevalling, moet u dit specifiek melden bij Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Dit in verband met een uitkering in het kader van de Ziektewet.



De loondoorbetalingsplicht is maximaal 2 jaar tenzij u te weinig re-integratie activiteiten onderneemt. Dan kan UWV bepalen dat u nog 1 jaar moet doorbetalen.



Slapende dienstverbanden (de werknemer is nog steeds ziek na 2 jaar en de arbeidsovereenkomst is nog niet beëindigd omdat er dan een transitievergoeding betaald moet worden) moeten beëindigd worden. Dat heeft de Hoge Raad in november 2019 geoordeeld (zie verder [paragraaf 4.1](#)). Sinds 1 april 2020 kan een werkgever onder bepaalde voorwaarden de transitievergoeding via UWV vergoed krijgen. Het betreft hier de compensatieregeling transitievergoeding voor slapende dienstverbanden.

Promotie

Als een werknemer goed functioneert, kunt u hem daarvoor belonen. Dit kan op individuele basis in de vorm van een (periodieke) loonsverhoging, bonus, provisie of gratificatie. U kunt werknemers ook

groepsgewijs extra belonen met een winstdeling, aandelen in het bedrijf of opties. In [paragraaf 2.3](#) en [paragraaf 2.4](#) staan de mogelijkheden.

De beloning bevestigt u schriftelijk aan de werknemer in de vorm van een aanvulling op de arbeidsovereenkomst.

Partnerschap

Als de werknemer zijn partnerschap laat registreren of gaat trouwen, is het gebruikelijk dat hij daarvoor verlof krijgt (kort verzuimverlof). Zie [paragraaf 7.7](#).

Kinderen

De werknemer die zwanger is, moet dit bij u melden en uiterlijk 3 weken voordat het verlof begint een zwangerschapsverklaring inleveren. Ook de bevallingsdatum moet zij aan u doorgeven in verband met de bevallingsuitkering die via UWV wordt uitgekeerd gedurende 10 tot 12 weken na de bevalling. De werknemer moet de bevallingsdatum uiterlijk op de tweede dag volgende op de dag van de bevalling aan de werkgever melden. Bij de aanvraag hoeft u alleen nog aan te geven wat de vermoedelijke bevallingsdatum is. UWV kan wel de verklaring bij u opvragen. De werknemer heeft in totaal recht op 16 weken verlof. De partner heeft sinds 2019 recht op betaald geboorteverlof van eenmaal de arbeidsduur per week. Die moet hij binnen 4 weken opnemen. Sinds 1 juli 2020 is het geboorteverlof uitgebreid met

5 weken met behoud van 70% van het maximum dagloon. Zie verder [paragraaf 7.7](#).

Een werknemer kan, tot zijn kind 8 jaar is, gebruikmaken van zijn recht op ouderschapsverlof. Het ouderschapsverlof is alleen gedurende het eerste levensjaar van het kind 9 weken lang gedeeltelijk doorbetaald (70% van het dagloon, tot 70% van het maximumdagloon), tenzij er op grond van de cao of individuele arbeidsovereenkomst sprake is van een langere duur. De maximale duur van het ouderschapsverlof is 26 weken maal het overeengekomen aantal arbeidsuren per week. Gedurende het ouderschapsverlof bouwt een werknemer alleen vakantiedagen op over het betaalde ouderschapsverlof.



Per 2 augustus 2022 krijgen ouders 9 weken van het ouderschapsverlof gedeeltelijk doorbetaald. Hiermee stimuleert het kabinet om het ouderschapsverlof daadwerkelijk op te nemen. Zie verder [paragraaf 7.7](#). De werknemer die een kind adopteert, heeft recht op maximaal 6 weken adoptieverlof. Dit verlof mag gespreid worden opgenomen. Zie verder [paragraaf 7.7](#).



Het oorspronkelijke dienstverband blijft tijdens het verlof bestaan. U bent verplicht na de verlofperiode de werknemer weer voor het oorspronkelijke aantal uren terug te laten komen.

Voor werknemers met kinderen bestaat een compensatie voor kosten van kinderopvang in de vorm van de kinderopvangtoeslag. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de aanvraag van de kinderopvangtoeslag bij de Belastingdienst. Werkgevers zijn verplicht bij te dragen in de kosten van kinderopvang. Die bijdrage wordt geïnd via een opslag op de premie sectorfonds in de WW-premie. Ouders krijgen de bijdrage voor de kinderopvang vervolgens via een toeslag van de Belastingdienst. Zie verder [paragraaf 4.4](#).



De kinderopvangtoeslag is gekoppeld aan het aantal uren dat de minst werkende ouder werkt. Ouders met een inkomen van meer dan € 138.890,- krijgen in 2024 maximaal een vergoeding ter hoogte van 33,3% van de kosten van kinderopvang van hun eerste kind. Het kan zijn dat een werknemer op grond van

de cao recht heeft op een extra (aanvullende) bijdrage in de kosten voor kinderopvang.

Wet flexibel werken

Wil een werknemer in aangepaste uren minder of meer werken? Dan heeft dit gevolgen voor allerlei arbeidsvoorwaarden. Vooral voor het loon, extra beloningen, vakantiebijslag, vakantiedagen, overwerk en het eventuele pensioen. Zie verder [hoofdstuk 2](#) en [hoofdstuk 3](#) en [paragraaf 7.3](#) en [paragraaf 7.4](#).

Per 1 januari 2016 is de Wet flexibel werken in werking getreden. Werknemers kunnen naast arbeidsduur ook hun arbeidsplaats en werktijden aanpassen. De werknemer moet het verzoek om meer of minder te werken ten minste 2 maanden vóór de beoogde ingangsdatum schriftelijk bij u indienen. Een andere voorwaarde is dat de werknemer op de beoogde ingangsdatum minimaal 26 weken bij u in dienst is. De werknemer moet de gewenste ingangsdatum, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur, de gewenste spreiding van de uren over de week, en de gewenste arbeidsplaats kenbaar maken. Uiterlijk 1 maand voor deze ingangsdatum moet u schriftelijk laten weten of u wel of geen toestemming geeft. Is dat laatste het geval, dan moet u de reden aangeven. Afwijzing van het verzoek kan alleen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.



Reageert u niet op het verzoek van de werknemer voor de beoogde ingangsdatum? Dan heeft de werknemer conform het verzoek recht op minder of meer werken.

Geeft u een werknemer toestemming zijn arbeidsduur aan te passen? Dan moet u dit schriftelijk bevestigen aan de werknemer. Dit is een aanvulling op de arbeidsovereenkomst.

Verhuizing

Een echtscheiding brengt vaak een verhuizing met zich mee. Meestal kan de werknemer hiervoor een (betaalde) vrije dag opnemen. Dit is echter afhankelijk van wat daarover is geregeld in een eventueel cao, de individuele arbeidsovereenkomst en/of het arbeidsvoorwaardenreglement. Zie [paragraaf 7.7](#).



Een werknemer komt na een echtscheiding niet in aanmerking voor een onbelaste vergoeding van de verhuiskosten. Het is namelijk geen zakelijke verhuizing, tenzij

wordt voldaan aan de wettelijke voorwaarden (zie [paragraaf 6.6](#)). Door de verhuizing kan het zijn dat de eventuele reiskostenvergoeding moet worden aangepast.

Jubileum

Het komt steeds minder voor, maar er zijn nog altijd werknemers die 25 of 40 jaar bij hun werkgever in dienst zijn. Zo'n jubileum is het waard om aandacht aan te besteden.



Wanneer u eerder dan het jubileum een cadeau geeft, bijvoorbeeld na 20 jaar, dan is dit belast. U kunt de jubilaris onbelast 1 maandsalaris geven bij een jubileum van 25 jaar en/of 40 jaar dienstverband.

Sabbatical

Als een werknemer er een periode tussenuit wil zonder zijn baan op te zeggen, kan hij onbetaald verlof (een 'sabbatical leave') overwegen. Of u verplicht bent hierin toe te stemmen, hangt uiteraard af van de cao, de individuele arbeidsovereenkomst en/of de algemene arbeidsvoorwaarden.



Wijs uw werknemer erop dat hij er rekening mee moet houden dat de 'inkomensafhankelijke regelingen' (zoals huurtoeslag, kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag, rechtsbijstand en thuiszorg) zijn gekoppeld aan zijn salaris. Door onbetaald gekoppeld aan zijn salaris. Door onbetaald verlof op te nemen (en dus vrijwillig afstand te doen van inkomen) kan hij zijn recht op dergelijke tegemoetkomingen verspeelen. Maak met uw werknemer afspraken over de gevolgen voor bijvoorbeeld het pensioen, een eventuele leaseauto en het tegoed aan vakantiedagen.

Met name door de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd is er meer aandacht voor levensfasebewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid. Het gaat echter niet alleen om het langer aan het werk houden van ouderen, maar ook om meer aandacht voor de 4 levensfasen (startersfase, spitsuurfase, stabiliteitsfase en seniorenfase) in het werkende leven, zoals hierna weergegeven.

Bij werknemers in de diverse fasen past een ander (personeels)beleid. Het uitwerken hiervan voor deze editie gaat te ver. We beperken ons tot een korte

typering van de levensfasen en benoemen een aantal beleidsmatige mogelijkheden om werknemers in deze groepen tegemoet te komen.

Levensfasebewust personeelsbeleid

De AOW-gerechtigde leeftijd is verhoogd. Dit vraagt de komende jaren meer aandacht voor levensfasebewust personeelsbeleid; om ouderen langer aan het werk te houden. En met meer aandacht voor de 4 levensfasen in het werkende leven.

De 4 levensfasen zijn:

- Startersfase
- Spitsuurfase
- Stabilisatiefase
- Seniorenfase

Levensfasen

Startersfase

Starters zijn over het algemeen positief ingesteld. Deze nieuwe werknemers komen vaak net van school en willen de theorie in praktijk brengen. Kortom, ze zijn klaar om veel ervaring op te doen. Het zijn vaak de starters die rijk aan ideeën zijn en willen innoveren in een organisatie. Qua fysieke gesteldheid is er normaliter geen vuiltje aan de lucht, zwaar werk gaat hen redelijk eenvoudig af. Thuis hebben starters relatief weinig verplichtingen en hebben zij vaak een frisse blik op de wereld.

Spitsuurfase

Werknemers die in het spitsuur van het leven zitten, weten vaak wat hun mogelijkheden zijn en willen zoveel mogelijk uit het leven halen. Overdreven gezegd: 'alles moet en ze komen vaak tijd tekort'. Deze werknemers hebben een sterke behoefte aan ontwikkeling, carrière maken en/of jobhoppen. Ook in het privéleven is het spitsuur. Vaak hebben zij een (jong) gezin dat verzorging nodig heeft. Intussen willen zij ook het uitgebreide sociale leven in stand houden. Het is niet voor niets dat een deel van deze groep regelmatig 'klaagt' over moe zijn en een te hoge werkdruk.

Stabilisatiefase

De stabilisatiefase breekt aan als er meer rust is in het werkzame leven. Werknemers zijn gesetteld in hun baan, hebben hun privé- en werksituatie op de rails en maken specifieke keuzes. Ze overdenken meer hun persoonlijke situatie en het leven op zich. Deze groep heeft al veel ervaring in de functie die zij uitoefent en heeft over het algemeen veel mensenkennis. Zij willen zich graag meer ontwikkelen in de diepte of in de breedte van hun huidige functie. In de privésituatie kan de financiële druk in deze periode, onder andere door studerende kinderen, wel zijn toegenomen.

Seniorenfase

Senioren hebben veel levenservaring, maar merken wel dat de fysieke gesteldheid niet altijd optimaal is. Ze hebben hun carrière top bereikt en hebben hun privé- en werksituatie redelijk in balans. Wel nemen mantelzorgverplichtingen toe omdat er vaak nog een generatie boven hen zit. Ook moeten zij zich nog eens voorbereiden op langer doorwerken door de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd. Natuurlijk kunnen we werknemers niet zomaar onder een van de genoemde fases scharen. Iemand die jarenlang voor kinderen heeft gezorgd en pas op 40-jarige leeftijd is gaan werken, is een starter, maar past qua leeftijd in de stabilisatiefase. En natuurlijk geldt een typering niet voor iedereen.

Personeelsbeleid

Starters

Voor elke groep kunt u een bepaald algemeen beleid voeren. Of u kunt dit per werknemer afstemmen door bijvoorbeeld een 'à la carte regeling' te bieden. Zo hebben starters baat bij praktische kennis en is hun opleidingsbehoefte wellicht groter dan bij werknemers die al 10 jaar ervaring hebben. U kunt daarop inspelen door gerichte opleidingen of cursussen aan te bieden. Ook genieten starters vaak meer vrijheid dan mensen die in andere levensfasen zitten. Hun verlofbehoefte kan dan ook anders zijn. Zij hebben vaak geen

schoolvakanties om rekening mee te houden en zijn eerder geneigd een 'sabbatical' op te nemen. Omdat starters normaliter jong zijn, kijken zij anders aan tegen vernieuwing dan de oudere generaties. Ook kunnen zij met frisse ideeën uw organisatie opschudden. Verder kennen starters vaak nog niet de juiste wegen in het bedrijf. Zij kunnen dan vaak gebaat zijn bij mentorschap van een senior werknemer.

Werknemers in het spitsuur van het leven

Werknemers met jonge kinderen die in het spitsuur van het leven zitten, hebben vaak behoefte aan kinderopvang en/of buitenschoolse opvang. Zij zijn afhankelijk van schooltijden en willen dit kunnen regelen. Deze arbeidsvoorwaarden via de werkgever zijn erg populair. Ook flexibelere werktijden en mogelijkheden om bijvoorbeeld thuis te werken, worden zeer gewaardeerd. Het is logisch dat u dit niet in elke situatie en functie kunt realiseren. Met de Wet flexibel werken kunnen werknemers minder uren werken, hun arbeidsplaats wijzigen en de gewenste spreiding van uren over de week bespreken. Zo kunnen zij arbeid en zorg beter verdelen of combineren (zie ook [paragraaf 7.7](#)).

Werknemers in de stabilisatiefase

Zitten werknemers in de stabilisatiefase? Dan verandert het behoeft patroon weer. De kinderen zijn ouder en kunnen beter voor zichzelf zorgen. De werknemer

heeft weer meer vrijheid om zijn eigen tijd in te delen. Omdat werknemers in deze fase vaak al beter keuzes kunnen maken, zijn zij ook gemotiveerd zich te specialiseren en/of zich flexibel in te zetten. Hierdoor worden zij waardevoller voor de onderneming. Het volgen van een (specialistische) opleiding wordt dan populair. Aan de andere kant heeft deze groep ook behoefte aan een hoger inkomen. De kinderen worden groot, gaan studeren en kosten (steeds) meer geld.

Senioren

Senioren hebben de drukte in hun privésituatie al afgesloten. Door hun fysieke gesteldheid zijn zij echter minder in staat zwaar werk uit te oefenen. Nu de AOW-gerechtigde leeftijd in stapjes wordt verhoogd, moeten bedrijven meer investeren in lichter werk. Natuurlijk kunt u dit niet zo maar realiseren. Er is namelijk niet altijd licht werk beschikbaar. U kunt wel samen met uw oudere werknemer de mogelijkheden van deeltijdwerk bespreken. Vaak willen senioren zich, net zoals de starter, weer wat vrijer kunnen bewegen nu de zorg voor kinderen voorbij is. Ook willen ze eventueel meer tijd inruimen voor mantelzorg voor de generatie boven hen. Zij zijn eerder bereid minder uren te werken, ook omdat de financiële behoefte (en ook de fysieke gesteldheid) minder is dan bij de andere groepen. U kunt uw oudere werknemers een mentorschap bieden. Zo kunnen zij starters

begeleiden. Dit is natuurlijk geen fulltimebaan maar kan het zwaardere werk in aantal uren verminderen.

De hiervoor genoemde tips kunt u gebruiken om een actief levensfasebewust personeelsbeleid te voeren. Natuurlijk zijn er nog andere zaken die u in uw (arbeidsvoorwaarden)beleid kunt meenemen. Let op dat vrijstellingen van werkzaamheden tot aan de pensioendatum, of het voortijdig uit dienst laten treden van oudere werknemers, onder betaling van een vergoeding kunnen kwalificeren als een zogenoemde 'Regeling Vervroegd Uittreden' (RVU). Dit wordt door de Belastingdienst bestraft met een pseudo-eindheffing van 52% die naast de reguliere inhouding van loonheffing staat.



Vanuit het pensioenakkoord is vanaf 1 januari 2021 voor regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-regelingen) de zogenoemde tijdelijke RVU-drempelvrijstelling ingevoerd. Het betekent dat de Belastingdienst de eindheffing van 52% tijdelijk en onder voorwaarden niet toepast. Hiervoor moet de RVU-uitkering onder het bedrag van de drempelvrijstelling blijven. Deze drempelvrijstelling is een bedrag dat overeenkomt met het netto-AOW-bedrag voor een alleenstaande.

Het maximale brutobedrag van de RVU-uitkering is € 2.182 per maand in 2024. Een andere belangrijke voorwaarde is dat u de RVU-uitkering toekent in de (maximaal) 36 maanden direct voorafgaand aan het door de werknemer bereiken van de AOW-leeftijd. De regeling geldt tot 31 december 2025.

Pensioen

De werknemer die met pensioen gaat, gaat bij u uit dienst. Er moeten allerlei zaken afgehandeld worden zoals het laatste salaris, vakantiegeld, resterende vakantiedagen en wat u verder met uw werknemer aan secundaire arbeidsvoorwaarden heeft afgesproken.



Sinds 1 juli 2015 mag u zonder toestemming van UWV de arbeidsovereenkomst opzeggen van een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Hierbij geldt een opzegtermijn van 1 maand. Deze regel geldt ook als er geen AOW-ontslagbeding in de arbeidsovereenkomst of cao staat. U hoeft de werknemer niet apart af te melden bij de Belastingdienst. De gegevens over beëindiging van het dienstverband neemt u op in de aangifte loonheffingen.

Gaat een werknemer binnenkort met pensioen? Dan informeert de pensioenuitvoerder uw werknemer over de naderende pensionering en de keuzemogelijkheden die hij heeft.

Het is vaak mogelijk om vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd in deeltijd met pensioen te gaan. In dat geval blijft de werknemer bij u in dienst, maar wordt de omvang van het dienstverband aangepast. U blijft dan ook premies werknemersverzekeringen en loonheffing betalen. Door de Pensioenwet heeft de werknemer een wettelijk recht op uitgebreide informatie over zijn pensioen. Zie verder [hoofdstuk 3](#).

Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Als een werknemer wil doorwerken na zijn AOW-gerechtigde leeftijd en bij u in dienst treedt, gelden er andere regels voor de verzekeringsplicht en het arbeidsrecht. De AOW-gerechtigde werknemer is namelijk niet meer verzekerd voor de Werkloosheidswet (WW) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Het betekent dat u geen premies werknemersverzekeringen hoeft af te dragen voor een werknemer die doorwerkt na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Ook wordt er geen AOW-premie meer ingehouden omdat de AOW-uitkering al is ingegaan. Dit betekent voor de werknemer meer nettoloon.



De AOW-gerechtigde werknemer is sinds 1 januari 2016 verzekerd voor de Ziektewet (ZW). U betaalt hiervoor als werkgever geen premie, maar UWV kan wel het ziekengeld op u verhalen. De loondoorbetaling tijdens ziekte voor een AOW-er die bij u in dienst is, is sinds 1 juli 2023 maximaal 6 weken. Voor die datum was dit maximaal 13 weken. U betaalt dan minimaal 70% van het loon door.



Wanneer u een AOW-gerechtigde werknemer in dienst neemt, dan geldt het gewone arbeidsrecht bij een ontslag.

De ketenregeling

In plaats van (maximaal) 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten in een periode van (maximaal) 36 maanden, geldt voor de AOW-gerechtigde werknemer een keten van (maximaal) 6 arbeidsovereenkomsten in (maximaal) 48 maanden. Na meer dan 6 opvolgende, tijdelijke arbeidsovereenkomsten of na 4 jaar is er sprake van een vast contract.

Daarnaast is de opzegtermijn van een arbeidsovereenkomst beperkt tot 1 maand. De verkorte opzegtermijn geldt ook als een werknemer al voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst was. Tot slot hebben AOW-gerechtigde werknemers geen recht op een transitievergoeding (zie ook [paragraaf 3.6](#)).

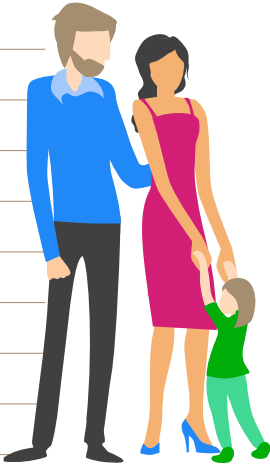


Sinds 1 juli 2013 gelden ook voor AOW-gerechtigde werknemers de regels omtrent het minimumloon en minimumvakantiebijslag van 8% per jaar als zij door blijven werken.

De AOW-gerechtigde leeftijd wordt jaarlijks verhoogd op basis van de stijgende levensverwachting. In eerste instantie ging dit met 1 maand per jaar, maar daarna is de AOW-gerechtigde leeftijd versneld verhoogd. Sinds 2019 is weer op de rem getrapt. Per 1 januari 2024 is de AOW-gerechtigde leeftijd 67 jaar, 2 maanden meer dan in 2023. Voor de jaren 2025 tot en met 2027 blijft de AOW-leeftijd 67 jaar. In 2028 stijgt de AOW-leeftijd naar 67 jaar en 3 maanden. Deze AOW-leeftijd geldt ook in 2029.

Ingangsdatum verhoging AOW-leeftijd

Datum	Verhoging AOW volgens Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd
1 januari 2013	65 jaar en 1 maand
1 januari 2014	65 jaar en 2 maand
1 januari 2015	65 jaar en 3 maanden
1 januari 2016	65 jaar en 6 maanden
1 januari 2017	65 jaar en 9 maanden
1 januari 2018	66 jaar
1 januari 2019	66 jaar en 4 maanden
1 januari 2020	66 jaar en 4 maanden
1 januari 2021	66 jaar en 4 maanden
1 januari 2022	66 jaar en 7 maanden
1 januari 2023	66 jaar en 10 maanden
1 januari 2024	67 jaar
1 januari 2025	67 jaar
1 januari 2026	67 jaar
1 januari 2027	67 jaar
1 januari 2028	67 jaar en 3 maanden
1 januari 2029	67 jaar en 3 maanden



Voor pensioenregelingen is de pensioenrichtdatum op 1 januari 2018 verhoogd naar 68 jaar. De eerste AOW-uitkering ontvangt de werknemer op de dag dat hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Wanneer de AOW ingaat, is afhankelijk van de geboortedatum. De pensioendatum is daarom niet altijd meer gelijk aan de datum waarop de AOW ingaat.

Overlijden

Overlijdt een werknemer? Dan komt er automatisch een eind aan de arbeidsovereenkomst. U moet de eventuele pensioenuitvoerder en de zorgverzekeraar (bij een collectieve verzekering) hierover inlichten.

Is het overlijden een acuut gevolg van een bedrijfsongeval? Dan bent u verplicht de Inspectie SZW hierover te informeren. U bent ook verplicht een overlijdensuitkering te verstrekken aan de nabestaanden.

! Het is mogelijk dat de erfgenamen bij het overlijden van de werknemer recht claimen op uitbetaling van de waarde van de niet genoten vakantie-/verlofdagen. De uitspraken van de kantonrechters zijn hier echter nog wisselend, het is wachten op de Hoge Raad voor een definitieve uitspraak. De afgelopen jaren is de kantonrechter steeds vaker op de hand van de erfgenamen. De verplichting van een overlijdensuitkering bestaat alleen naar gezinsleden. Voor meer informatie: zie [paragraaf 3.5](#).

Einde dienstverband

Er zijn nog andere manieren waarop het dienstverband kan stoppen:

- De werknemer gaat vrijwillig uit dienst en zegt zijn arbeidsovereenkomst op.
- U ontslaat de werknemer (via opzegging of op staande voet).
- U en een werknemer beëindigen de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden (eventueel via een vaststellingsovereenkomst). De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst (op basis van een verzoek van werkgever of werknemer).
- Een werknemer gaat met pensioen.

Wet werk en zekerheid en Wet arbeidsmarkt in balans

In 2015 is de Wet werk en zekerheid (WWZ) ingevoerd. In 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) ingevoerd. Deze wet heeft gezorgd voor enkele aanpassingen op de WWZ. De WWZ biedt duidelijkheid over de ontslagroute, die in het oude recht soms wat onduidelijk was.

Het zogenoemde duale ontslagstelsel is in stand gebleven, dat wil zeggen dat de ontslagroutes nog steeds via de kantonrechter en/of UWV lopen. Er bestaan 9 ontslaggronden, waarvan 2 door UWV en 7 door de kantonrechter worden beoordeeld.

Een ontbinding van een arbeidsovereenkomst kan maar op 1 voldragen ontslaggrond plaatsvinden. De 9e ontslaggrond (ontslaggrond i), maakt het echter mogelijk 2 of meer ontslaggronden te combineren. Er moeten omstandigheden van ten minste 2 ontslaggronden spelen. Deze 9e 'cumulatieve' ontslaggrond is op basis van de Wet arbeidsmarkt in balans per 1 januari 2020 ingevoerd. Als de kantonrechter de i-grond als ontslaggrond toewijst, dan kan de transitievergoeding met 50% worden verhoogd. Overigens kunnen de volgende ontslaggronden niet met een andere ontslaggrond worden gecombineerd: bedrijfseconomische redenen (a-grond), langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid (b-grond) en gewetensbezwaren (f-grond).

Proeftijd

Sinds 1 januari 2015 mag geen proeftijd meer worden overeengekomen in tijdelijke arbeidscontracten voor 6 maanden of korter. Indien de proeftijd toch wordt opgenomen in het contract, dan is deze ongeldig. Bovendien is het niet mogelijk een proeftijd af te spreken bij een aansluitend contract. Het moet dan wel gaan om dezelfde functie. Indien het een nieuwe functie betreft, dan mag u wel een proeftijd afspreken. Kortom, neemt u een werknemer tijdelijk in dienst voor 6 maanden of korter en blijft de werknemer met een aansluitend contract in dezelfde functie werken waarbij identieke vaardigheden en

verantwoordelijkheden gelden, dan mag u geen proeftijd in het contract opnemen.



Het komt regelmatig voor dat werkgevers de toegestane proeftijd te kort vinden om een werknemer goed te kunnen beoordelen. Zo kon een oplossing gevonden worden in het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van bijvoorbeeld maximaal 6 maanden, maar dat is dus niet meer mogelijk. Wanneer u een contract voor langer dan 6 maanden aanbiedt, is het wel weer mogelijk een proeftijd af te spreken. U mag dus een contract van 7 maanden afspreken met een proeftijd van 1 maand.

Aanzegplicht

Voorheen eindigden arbeidscontracten voor bepaalde tijd van rechtswege, oftewel zonder opzegtermijn of andere handeling. Sinds 1 januari 2015 geldt dit nog steeds maar met een aanvulling. Bij contracten voor bepaalde tijd die langer dan 6 maanden duren, moet u de werknemer minimaal 1 maand van tevoren schriftelijk aangeven of het contract wel of niet wordt verlengd. Ook bij een verlenging van het contract dient u dit vooraf aan te geven. Let op, doet u dit niet, dan

krijgt de werknemer een vordering op u van (maximaal) 1 bruto maandloon. Dit vorderingsrecht vervalt 2 maanden na eindiging van het arbeidscontract. Houdt u zich wel aan de aanzegplicht, maar geeft u een verlenging of beëindiging te laat door? Dan bent u een gelijke vergoeding verschuldigd. Als u bijvoorbeeld 1 week te laat bent, dan betekent dit een vergoeding van 1 weksalaris.

Ketenregeling

Vanaf 1 januari 2020 is er door de Wet arbeidsmarkt in balans sprake van een langere keten met contracten voor bepaalde tijd. Zo volgt een omzetting in een vast dienstverband als er aansluitend meer dan 3 arbeidscontracten voor bepaalde tijd zijn gesloten en de totale duur van de contracten langer is dan 36 maanden. Mocht er tussen het eerste contract en het daaropvolgende contract meer dan 6 maanden tijd zitten, dan begint de keten opnieuw. In een cao kunnen afwijkingen over de ketenregeling worden afgesproken. Afwijkingen in de cao zijn alleen toegestaan als het noodzakelijk is in verband met de aard van de bedrijfsvoering.



Er geldt een kortere ketenregeling bij terugkerend tijdelijk werk zoals seizoenwerk, dat hooguit 9 maanden per jaar kan worden

gedaan. Bij dit soort werk kunnen werknemers namelijk vaak maar voor een bepaalde tijd worden ingehuurd. Daarom is in dit geval de tussenpoos tussen werk verkort tot 3 maanden. Werkgevers kunnen de betreffende werknemers, zoals seizoenwerkers, na 3 maanden weer vragen om werkzaamheden uit te voeren. De keten start dan opnieuw en de werkgever hoeft geen vast contract aan te bieden.

Ragetlie-regel

Sinds 1 juli 2015 heeft de zogenoemde Ragetlie-regel een ruimer bereik gekregen. De regel houdt in dat indien een arbeidscontract voor onbepaalde tijd binnen 6 maanden wordt opgevolgd door een arbeidscontract voor bepaalde tijd, dit bij het verstrijken ervan niet van rechtswege eindigt. Beëindiging vindt plaats door de kantonrechter of via een ontslagvergunning van UWV.

Pensioenontslagbeding

U en uw werknemer kunnen rechtsgeldig een pensioenontslagbeding opnemen. Dit betekent een afspraak dat wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt. Een pensioenontslagbeding kan ook in een cao zijn opgenomen.

Ontslagroute

Sinds 1 juli 2015 is het bij de beëindiging van het arbeidscontract met een werknemer niet langer mogelijk om zelf de ontslagroute te kiezen, via UWV dan wel de kantonrechter. Zo kan een ontslagvergunning bij UWV alleen nog maar worden aangevraagd als er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden (de zogenoemde a-grond) en als het gaat om langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond). Ligt de reden voor beëindiging van het arbeidscontract bijvoorbeeld in het (dis)functioneren (d-grond) van de werknemer, of andere redenen over de werknemer zelf, dan is uitsluitend de kantonrechter bevoegd. Het gaat om de volgende gronden:

- frequent ziekteverzuim (c-grond)
- disfunctioneren (d-grond)
- verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond)
- gewetensbezwaren (f-grond)
- verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)
- andere omstandigheden (h-grond).
- cumulatie, een combinatie van grond c t/m e en g of h (i-grond).

De laatste ontslaggrond (i-grond) is toegevoegd door de Wet arbeidsmarkt in balans. Met deze grond kan een combinatie van ontslaggronden tot een volwaardig ontslag leiden (de gronden a, b en f zijn hiervan uitgezonderd, zie eerder dit hoofdstuk).

Met de Wet werk en zekerheid is het mogelijk om tegen een beslissing van UWV of de beschikking van de kantonrechter in hoger beroep te gaan.



Voordat iemand werkelijk kan worden ontslagen, is toestemming nodig van UWV of de kantonrechter. Dit heet de preventieve toets.

Transitievergoeding

De transitievergoeding is erop gericht om het vinden van een baan makkelijker te maken en is niet alleen bedoeld ter compensatie van het ontslag. U bent de transitievergoeding verschuldigd vanaf het moment dat de arbeidsovereenkomst met de werknemer is begonnen. De transitievergoeding bedraagt in 2024 maximaal € 94.000,- bruto. Bij een jaarsalaris hoger dan € 94.000,- bruto, is de vergoeding maximaal 1 bruto jaarsalaris.

In een cao kan worden afgeweken van de wettelijke regeling voor de transitievergoeding en kan een regeling worden opgenomen gericht op de transitie naar werk. Bijvoorbeeld voorzieningen in geld of natura. Vanaf 1 januari 2024 geldt dit alleen nog bij ontslag om bedrijfseconomische redenen. Daarnaast hoeft de vervangende voorziening niet meer

gelijkwaardig te zijn aan de wettelijke transitievergoeding. Wel moet de voorziening bestaan uit maatregelen om werkloosheid te voorkomen of in duur te beperken. Of uit een redelijke financiële vergoeding. Een combinatie van beide mag ook.

De kosten die worden gemaakt om de werkloosheid van een werknemer te voorkomen, kunnen van de transitievergoeding worden afgetrokken. Denk bijvoorbeeld aan (om)scholing of opleiding.



De werknemer moet schriftelijk hebben ingestemd met het in mindering brengen van de gespecificeerde kosten die van de transitievergoeding worden afgetrokken.

Scholingsplicht

Sinds 1 juli 2015 heeft u als werkgever een wettelijke scholingsplicht. Deze scholingsplicht is wettelijk vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek (BW 7:611a). U moet zorgen dat de werknemer door eventuele scholing zijn functie blijvend op een goede manier kan uitvoeren. Per 1 augustus 2022 is de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking getreden. Een belangrijk onderdeel hiervan is de scholingsplicht. Zie hiervoor [paragraaf 5.3.1](#).

WW

Sinds 1 januari 2016 is de maximale duur van de WW afgebouwd van 38 maanden naar 24 maanden in 2019. In cao's kan worden afgesproken de uitkering toch tot 38 maanden aan te vullen. De minimale WW-uitkering bedraagt 3 maanden. Personen die vanaf 1 juli 2015 langer dan een half jaar een WW-uitkering hebben ontvangen, worden geacht al het beschikbare werk te accepteren. Als het loon lager is dan de WW-uitkering, wordt dit aangevuld vanuit de WW. Op die manier moet werken altijd lonen.

WW-premie

In de Wet arbeidsmarkt in balans, die per 1 januari 2020 van kracht is geworden, heeft het kabinet de vaste baan aantrekkelijker gemaakt voor werkgevers. Voor werknemers met een vast contract betalen werkgevers minder WW-premie. Voor een tijdelijk contract betalen werkgevers juist meer WW-premie. Er is dus vanaf 2020 sprake van premiedifferentiatie naar aard van het contract.

De werknemer gaat vrijwillig uit dienst

Als de werknemer zelf ontslag neemt, geldt er een opzegtermijn (meestal 1 maand, soms langer; zie de cao of de afwijkende afspraken in de individuele arbeidsovereenkomst). U moet de werknemer, indien nodig, afmelden bij de zorgverzekeraar (bij een collectieve zorgverzekering) en bij de eventuele

pensioenuitvoerder. Daarnaast moeten allerlei zaken afgehandeld worden. Zoals het laatste salaris, vakantiegeld, resterende vakantiedagen, een getuigschrift mocht de werknemer daar om vragen, en wat u verder met uw werknemer heeft afgesproken aan secundaire arbeidsvoorwaarden.

Het arbeidscontract eindigt

Als een arbeidscontract voor bepaalde tijd eindigt, is er geen sprake van een opzegtermijn. Niet voor de werknemer, maar ook niet voor u. Wel moet u 1 maand voordat het contract eindigt, schriftelijk melden aan uw werknemer dat u het contract niet verlengt. Dit is de zogenoemde aanzegplicht. Ook als u van plan bent het contract voor bepaalde tijd met uw werknemer te verlengen, moet u dit 1 maand voordat het contract hernieuwd wordt, melden aan uw werknemer.

Verder geldt dat u de werknemer bij de diverse instanties moet afmelden. Besluit u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 1 jaar tussentijds te beëindigen? Dan is het van belang na te gaan of de mogelijkheid van tussentijdse opzegging in de arbeidsovereenkomst of in de cao is opgenomen.

U ontslaat de werknemer

Wilt u de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd beëindigen? Of wilt u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zonder tussentijds opzegbeding)

tussentijds beëindigen? Dan bent u verplicht de wettelijk vastgestelde ontslagroute te volgen.

Voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid kunt u bij UWV aankloppen. Is echter bijvoorbeeld disfunctioneren in het spel of een andere persoonlijke ontslaggrond, dan dient u naar de kantonrechter te stappen (zie eerder bij Ontslagroute). Uiteraard kunt u ook proberen een vaststellingsovereenkomst te sluiten met de werknemer. U heeft in dat geval de instemming van de werknemer nodig.

Nadat UWV toestemming heeft gegeven, kunt u de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn beëindigen.



De ontslagvergunning is maar 4 weken geldig. Mocht UWV toestemming weigeren dan kunt u alsnog naar de kantonrechter stappen.



De hoofdregel is 1 maand opzegtermijn voor de werknemer. De werkgever kan een langere opzegtermijn opnemen voor de werknemer

met een maximum van 6 maanden. Dit moet hij schriftelijk vastleggen. Daarnaast moet de opzegtermijn van de werkgever minimaal het dubbele zijn van de opzegtermijn van de werknemer. Stel dat de opzegtermijn van de werknemer 2 maanden is, dan is de opzegtermijn voor de werkgever minimaal 4 maanden. Van deze regel kan slechts bij cao of met instemming van het bevoegde bestuursorgaan worden afgeweken. U en een werknemer beëindigen de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.

Het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden heeft geen gevolgen voor de werknemer als het gaat om de toekenning van zijn WW-uitkering. Het initiatief voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet dan wel van de werkgever komen. Is hieraan voldaan? Dan hoeft de werknemer geen verweer meer te voeren. Alleen als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd vanwege ernstige misdragingen van de werknemer (een dringende reden of ernstig verwijtbaar handelen) of als de werknemer zelf ontslag neemt, is er nog sprake van verwijtbare werkloosheid en kan de werknemer geen aanspraak maken op een WW-uitkering.

Wordt een arbeidsovereenkomst beëindigd met wederzijds goedvinden? Dan moet u de afspraken hierover schriftelijk vastleggen in een vaststellingsovereenkomst. U en uw werknemer ondertekenen deze overeenkomst. In dat geval behoudt de werknemer (als ook aan de overige eisen voor het recht op een WW-uitkering is voldaan) zijn rechten op een WW-uitkering.

Uit frequente onderzoeken blijkt dat de vaststellingsovereenkomst zeer populair is. Zo wordt in driekwart van de ontslaggevallen in Nederland een vaststellingsovereenkomst gesloten. In deze overeenkomst spreken de werkgever en werknemer zeer vaak een beëindigingsvergoeding af (vaak op basis van de transitievergoeding) en wordt de weg naar een rechter niet bewandeld. Een werknemer krijgt 2 weken bedenktijd bij een vaststellingsovereenkomst.



Maakt de werknemer achteraf duidelijk dat de wens om ontslag te nemen slechts een opwelling was en hij op dat moment niet in staat was om zijn wil te bepalen? Dan blijft de arbeidsovereenkomst gewoon bestaan als u

niet aan uw onderzoekplicht (nagaan of de uiting overeenstemt met de echte wil van de werknemer) of aan uw informatieplicht (wijzen op eventuele nadelige consequenties bij ontslagname) heeft voldaan.

De werknemer moet wel van 'goede huize' komen om een 'wilsgebrek' aan te tonen bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Een beroep op een wilsgebrek heeft doorgaans weinig kans van slagen en komt daarom niet vaak voor. Om misverstanden achteraf te voorkomen, is het verstandig dat de werknemer zich vooraf laat adviseren en bijstaan door een juridisch deskundige.

Als de werknemer erom vraagt, bent u verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst een getuigschrift te geven. Een getuigschrift mag neutraal blijven en hoeft niet positief te zijn. Het getuigschrift moet in ieder geval vermelden:

- De aard van de verrichte arbeid en de arbeidsduur per dag of per week.
- De begin- en einddatum van het dienstverband.
- Behalve deze gegevens kan het getuigschrift ook informatie bevatten over:
- De wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan.

- De wijze waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
- Wanneer u de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en de reden voor die opzegging.



Deze laatste 3 aandachtspunten mogen alleen op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer in het getuigschrift worden opgenomen.

Als de werknemer erom vraagt, moet u het verzoek goedkeuren.

Collectief ontslag

Slechte economische omstandigheden in de markt of het bedrijfsleven kunnen leiden tot een moeilijke financiële situatie in een bedrijf. Kostenreductie kan dan een eerste stap zijn om het bedrijf weer gezond te maken. Ook kunnen slechte financiële omstandigheden zijn veroorzaakt door een crisis zoals de coronacrisis, of in 2008 tijdens de kredietcrisis. Soms springt de overheid bij als blijkt dat er een ontslaggolf in het land dreigt, en dit een groot risico vormt voor de overheidsfinanciën. In 2020 besloot het kabinet de zogenoemde NOW-regeling in het leven te roepen om groot omzetverlies bij bedrijven en massaontslag tegen te gaan. De regeling heeft 7 keer een vervolg gekregen en is op 13 april 2022 gestopt.

Het ontslaan van personeel is echt een uiterst redmiddel om te ontkomen aan een eventueel faillissement. Als het toch zover komt, moet u wel zorgvuldig te werk gaan. Bij een voorgenomen ontslag van 20 of meer werknemers binnen 3 maanden is de Wet melding collectief ontslag (Wmco) van toepassing. Dit houdt onder meer in dat u het voorgenomen ontslag moet melden aan de vakbonden.



Ook het voorgenomen ontslag van een bestuurder van een NV of BV of vergelijkbare vennootschap naar buitenlands recht moet mee worden geteld. Ook payrollers tellen mee.

Voordat u naar UWV of de ontslagcommissie stapt om een ontslagvergunning aan te vragen, is een reorganisatieplan belangrijk. Dit plan bevat de onderbouwing van uw noodzaak tot reorganiseren en moet belanghebbenden overtuigen. Deze belanghebbenden zijn onder andere:

- De ondernemingsraad en de vakbonden (als vertegenwoordiging van de werknemers).
- UWV.
- Overige partijen zoals crediteuren, bankiers, financiers en aandeelhouders.



Is in de cao een onafhankelijke ontslagcommissie ingesteld? Dan handelt deze commissie de ontslagaanvraag af en niet UWV. Dit is alleen mogelijk bij ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen.

In het reorganisatieplan moet onder andere aangegeven worden welke ontwikkelingen aanleiding hebben gegeven tot een reorganisatie en hoe de toekomst van het bedrijf eruit ziet bij als het beleid niet verandert. Ook neemt u in het plan op waarom is gekozen voor aanpassing van de organisatie en welke alternatieven u kiest. Een cijfermatige onderbouwing van de plannen is zeer belangrijk (onder andere voor UWV). Verder moet u een tijdpad bepalen.



Heeft u weinig ervaring met reorganisaties? Dan kunt u externe partijen inschakelen. Zij kunnen u helpen met het reorganisatieplan. U moet wel de ondernemingsraad hierover advies vragen.

Wanneer u het reorganisatieplan hebt gerealiseerd, moet u belanghebbenden informeren zoals de vakbonden en de ondernemingsraad. De vakbond(en) kunt u uitnodigen om de voorgenomen reorganisatie en een sociaal plan te bespreken. De ondernemingsraad wordt gevraagd advies te geven over de voorgenomen reorganisatie. De ondernemingsraad zal echter over het algemeen pas adviseren als er duidelijkheid is over het sociaal plan dat is overeengekomen met de vakbond(en). Als de ondernemingsraad het niet eens is met de reorganisatie en een negatief advies geeft, dan kan zij naar de Ondernemingskamer stappen. Dit geldt als u de reorganisatie toch doorzet. Als u de zaken rond heeft, kunt u het collectief ontslag aanvragen bij UWV of ontslagcommissie.



Een collectief ontslag waarbij met name oudere werknemers worden ontslagen zou u kunnen kwalificeren als een zogenoemde Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU). Wanneer er sprake is van een RVU, wordt de werkgever gestraft met een pseudo-eindheffing van 52% naast de inhouding van de reguliere loonheffing. De RVU is per 1 januari 2021 versoepeld. Er is een drempelvrijstelling ingevoerd. Zie [hoofdstuk 3](#)

voor verdere informatie. Het uitvoeren van een reorganisatie kan leiden tot complexe problemen. Raadpleeg in elk geval een deskundige, zoals een belastingadviseur of een advocaat gespecialiseerd in arbeidsrecht.

Collectief-ontslagaanvraag bij UWV

Een collectief-ontslagaanvraag moet u vóór het ontslag melden bij UWV als u binnen 3 maanden 20 werknemers of meer ontslaat binnen 1 werkgebied (district) van het uitvoeringsinstituut. Deze districten zijn:

- Arbeidsjuridische dienstverlening (AJD) Amsterdam;
- AJD Arnhem;
- AJD Eindhoven;
- AJD Rotterdam;
- AJD Zwolle.

Meer informatie kunt u vinden op de [website](#) van UWV. U ziet daar onder andere bij welke AJD u terecht kunt. Op de website staan plaatsnamen en provincies die onder de betreffende AJD vallen.

De melding doet u aan de Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV of de ontslagcommissie, de vakbonden en de ondernemingsraad. De manier van beëindiging van de dienstverbanden maakt niet uit, dus ook payroll. Dit is geregeld in de Wmco (Wet melding collectief ontslag). UWV neemt de

ontslagaanvragen onmiddellijk in behandeling (als de vakverenigingen de melding ondersteunen) of na een wachttijd van 1 maand. Het doel van de Wmco is extra bescherming bieden aan werknemers als er in een bedrijf 20 of meer werknemers worden ontslagen.

In het Ontslagbesluit 2015 wordt geen onderscheid gemaakt tussen eigen werknemers en werknemers die een payrollcontract hebben. Het betekent dat ook een beëindiging met wederzijds goedvinden onder de meldingsplicht van de Wmco valt. Als werkgevers de meldingsplicht niet nakomen, kan een ontslag worden teruggedraaid. Dit heeft gevolgen zoals doorbetaling loon, met terugwerkende kracht, vermeerderd met de wettelijke rente en wettelijke verhoging. Bij collectief ontslag geldt het afspiegelingsbeginsel. Dit beginsel gaat uit van leeftijdsgroepen en uitwisselbare functies. Uitwisselbare functies zijn functies die naar inhoud, vereiste kennis en vaardigheden, niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De uitwisselbare functie wordt verdeeld in leeftijdsgroepen. De ontslagen moeten vervolgens worden verdeeld over de leeftijdsgroepen naar rato van het aantal werknemers in die leeftijdsgroepen ten opzichte van het totaal. Binnen elke leeftijdsgroep komen daarna de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking. De leeftijdsopbouw binnen een uitwisselbare functie blijft op die manier gewaarborgd.

Het eindigen van arbeidsovereenkomsten waarvoor geen opzegging en ontslagvergunning vereist zijn, wordt voor het getalscriterium van 20 werknemers niet meegeteld. Dit geldt voor het eindigen van een (niet verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, het eindigen van een arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en het eindigen van een arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd. Wel tellen arbeidsovereenkomsten die eindigen met wederzijds goedvinden mee.

Voorbeeld

In een productiebedrijf moeten 23 mensen worden ontslagen. Voor al deze werknemers wordt een ontslagvergunning aangevraagd. Van de werknemers hebben 3 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en 2 mensen zitten in hun proeftijd. De Wmco is nu niet van toepassing omdat deze 5 mensen niet meetellen voor het criterium van 20 medewerkers. Dient u minder dan 20 onslagaanvragen in en volgen er binnen 3 maanden nog aanvullende onslagaanvragen of beëindigingen met wederzijds goedvinden? Dan is de Wmco alsnog van toepassing. Er volgt dan een wachttijd. U moet het voorgenomen ontslag op tijd melden aan UWV. Na deze melding geldt een wachttijd van 1 maand, waarna UWV de ontslag-aanvragen in behandeling neemt. Doet u deze melding niet, dan wordt de wachttijd verdubbeld.

Een werknemer met AOW kan eerder ontslag krijgen dan een werknemer zonder AOW-uitkering. Als er een keuze gemaakt moet worden tussen het ontslaan van een 58-jarige werknemer en een 68-jarige werknemer die hetzelfde werk doet, dan moet u de 68-jarige werknemer als eerste ontslaan.

Veelgestelde vragen

1. Is collectief ontslag alleen toegestaan als een bedrijf verlies lijdt?

Nee, ook een structurele vermindering van werk door technologische vernieuwing kan een reden zijn. Collectief ontslag is zelfs toegestaan als er een strategische doelstelling aan ten grondslag ligt, zoals het vermijden van verlies in de toekomst door het inkrimpen of afstoten van bedrijfsonderdelen. Een en ander moet uiteraard goed onderbouwd en aangetoond kunnen worden, bijvoorbeeld met cijfers en prognoses.

2. Kan ik afwijken van het afspiegelingsbeginsel?

Er is een aantal mogelijkheden om af te wijken van het afspiegelingsbeginsel. Een werkgever mag hiervan afwijken als een werknemer werkt bij een derde en het niet mogelijk is dat deze werknemer door een andere persoon wordt vervangen. Wanneer een werknemer bijzondere kennis of bekwaamheden heeft en zijn ontslag te veel

bezwaren oplevert voor het goed functioneren van de organisatie, mag deze werknemer voorrang krijgen ten opzichte van andere werknemers. Ook mag een werkgever afwijken voor werknemers met een arbeidsbeperking.

3. Ik val als werkgever onder een cao. Zijn er nog andere mogelijkheden om af te wijken van het afspiegelingsbeginsel?

Ja. Voor 10% van het totale aantal werknemers dat wordt ontslagen, kan een werkgever andere werknemers voordragen dan op basis van het afspiegelingsbeginsel. Dit kan alleen als in de cao is opgenomen dat een werkgever van deze mogelijkheid gebruik kan maken. Wanneer in een cao andere regels zijn opgenomen, gelden de regels van het afspiegelingsbeginsel niet. Er kunnen alleen andere regels worden afgesproken als er ook een onafhankelijke en onpartijdige cao-commissie bestaat, die het ontslag vooraf toetst.

De Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA)

De afgelopen decennia is de term zelfstandigen zonder personeel (zzp'er) in snel tempo in gebruik gekomen. Veel werknemers hebben het werken in loondienst al dan niet vrijwillig vaarwel gezegd en zijn voor zichzelf begonnen. Het betekent dat u als werkgever meer te maken kan krijgen met

zelfstandigen die een opdracht voor u verzorgen. In het begin van deze eeuw werd een dergelijk contract tussen u en de zelfstandige gewaarborgd door de zogenoemde Verklaring arbeidsrelatie (VAR). Als zelfstandigen een VAR (winst uit onderneming of DGA) konden overleggen, dan genoot u als opdrachtgever een vrijwaring tegen naheffingsaanslagen loonheffingen. Hiermee werd ook duidelijk dat er geen sprake was van een arbeidsovereenkomst.

In 2016 is de VAR verleden tijd geworden en is deze vervangen door de wet DBA en modelovereenkomsten. Hierbij zijn zowel opdrachtgevers als opdrachtnemers verantwoordelijk voor de arbeidsrelatie die zij met elkaar aangaan.

Door het verdwijnen van de VAR loopt de opdrachtgever nu een fors fiscaal risico als de Belastingdienst vindt dat de zzp'er feitelijk een (fictieve) dienstbetrekking heeft. De eventuele naheffingsaanslag loonheffingen plus mogelijke boete worden aan de opdrachtgever opgelegd.

Opdrachtgevers en opdrachtnemers hebben uiteraard graag zekerheid over de arbeidsrelatie die ze met elkaar aangaan. Sinds de invoering van de DBA is veel discussie ontstaan over deze nieuwe wet. Veel opdrachtgevers vinden dat de nieuwe wet veel onduidelijkheden bevat met name over de gezagsverhouding. Die onduidelijkheden zorgden volgens zzp'ers voor een afname van het aantal

opdrachten. De discussie leidde tot een langdurig uitstel van de handhaving van de DBA. Vanaf 1 oktober 2021 zou er, zodra er meer duidelijkheid was over de DBA, weer worden gecontroleerd. Tot die datum zouden opdrachtgevers en opdrachtnemers geen boetes of naheffingen krijgen, tenzij er sprake was van kwade opzet. Hiervan is sprake als expres een situatie van schijnzelfstandigheid bestaat, omdat de opdrachtgever weet of had kunnen weten dat er eigenlijk sprake is van een dienstbetrekking. De controle werd verder uitgesteld doordat de overheid geen duidelijkheid kon geven over de toekomst van de zzp-wetgeving. De overheid wil vanaf 1 januari 2025 weer gaan controleren.



Minister Koolmees van SZW kwam in januari 2021 met een pilot webmodule beoordeling arbeidsrelatie. Deze webmodule was onder andere bedoeld om opdrachtgevers voorlichting te geven. Bij de evaluatie van de webmodule in september 2021 werd besloten dat de webmodule voorlopig bleef bestaan. Het lijkt er niet op dat de module nog een andere status gaat krijgen. Hij is nog altijd (vrijblijvend) te zien op de overheidssite beoordelingarbeidsrelatie.nl.

Met de modelovereenkomsten van de wet DBA kunnen opdrachtgevers en zzp'ers samen bepalen hoe zij hun arbeidsrelatie invullen als er niet sprake is van een dienstbetrekking. Volgens de overheid hebben lang niet alle zzp'ers een modelovereenkomst nodig. Wanneer duidelijk is dat zij buiten loondienst werken, kunnen zij gewoon aan de slag zonder modelovereenkomst. Wanneer opdrachtgever en opdrachtnemer wel gebruik willen maken van een modelovereenkomst, dan kunnen ze op de website van de Belastingdienst veel algemene en branchespecifieke modelovereenkomsten vinden. Dit biedt een zo goed als dekkend stelsel van modelovereenkomsten (zie: [modelovereenkomsten Belastingdienst](#)). Daarnaast is het ook mogelijk om een overeenkomst tussen een opdrachtgever en een opdrachtnemer vooraf aan de Belastingdienst ter goedkeuring voor te leggen. De overeenkomst kan worden voorgelegd door individuele opdrachtgevers, maar ook door brancheorganisaties, belangengroepen, opdrachtnemers en intermediairs. De Belastingdienst beoordeelt op basis van de gemaakte afspraken in de overeenkomst of sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking.



De opdrachtgever mag de loonheffingen achterwege laten als wordt gewerkt conform de bepalingen in de goedgekeurde

overeenkomst. Ook mogen sommige bepalingen uit de (model)overeenkomsten tekstueel niet worden gewijzigd.

Deze opzet van de wet DBA is nooit een succes geworden. Het kabinet Rutte IV is daarom met het wetsvoorstel 'Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden' gekomen. Het gaat om een nieuw toetsingskader dat zich richt op 3 zaken:

1. Hoe wordt de werkende aangestuurd en gecontroleerd? Heeft hij/zij daar alle vrijheid in of staat hij onder leiding van een ander?
2. Doet de werkende werk dat structureel gedaan wordt in een organisatie? Werk dat een vaste plek in de organisatie heeft? En doet hij/zij hetzelfde werk als en met werknemers?
3. Of werkt de werkende juist zelfstandig, voor eigen rekening en risico? Daarnaast wil het kabinet dat er een rechtsvermoeden komt. Dit is als de arbeidsduur gelijk is aan de gemiddelde arbeidsduur van de afgelopen 3 maanden. De basis hiervoor is een uurtarief. Als de werkende daar een beroep op doet en laat zien dat hij minder betaald krijgt dan het geldende

uurtarief (momenteel 32 euro), dan is het daarna aan de werkgevende om aan te tonen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

De internetconsultatie van het wetsvoorstel is in november 2023 gesloten. Het is nog afwachten wat het vervolg wordt.

1.2 Fiscale behandeling van arbeidsvoorwaarden in vogelvucht

De fiscale behandeling van arbeidsvoorwaarden wordt geregeld binnen de werkkostenregeling. Hierover leest u meer in [hoofdstuk 5](#) (werkkostenregeling) en [hoofdstuk 6](#) (mobiliteit).

Een vergoeding (of verstrekking of voorziening) is belast of onbelast. Dit hangt af van de kwalificatie. Als u niets doet, dan is de vergoeding vanaf het begin belastbaar loon voor de werknemer. Alleen als u een vergoeding 'aanwijst' (als 'eindheffingsloon'), dan kan deze mogelijk onbelast blijven. Als de vergoeding niet onbelast kan worden gegeven, dan komt deze ten laste van uw 'vrije ruimte'. Als u vervolgens uw vrije ruimte niet overschrijdt, hoeft u geen belasting (eindheffing) te betalen.

Controleer dus zorgvuldig welke voorwaarden van toepassing zijn en leg uw keuzes goed vast. Doet u dit niet, dan zal de Belastingdienst aannemen dat alles belast is of moet u mogelijk eindheffing betalen omdat u uw vrije ruimte overschrijdt. Hierna vindt u een overzicht van de meest voorkomende arbeidsvoorwaarden, ondergebracht in 5 categorieën: werk, mobiliteit, ICT, gezondheid en overig.



Raadpleeg uw belastingadviseur voordat u een regeling toepast. Bij een onjuiste toepassing van de regels riskeert u naheffingen en boetes.

De posten waar ‘vrije ruimte’ staat genoemd kunnen tot eindheffing leiden. Deze posten mag u zo aanwijzen, tenzij anders vermeld. De vrije ruimte voor het jaar 2024 is 1,92% van een totale loonsom tot € 400.000,- waarover de werknemer loonbelasting verschuldigd is. Voor zover de loonsom groter is dan € 400.000,- bedraagt de vrije ruimte over het meerdere 1,18%. Wanneer u de posten niet aanwijst voor de vrije ruimte, dan is de vergoeding of verstrekking belast loon voor de werknemer. Gerichte vrijstellingen, nihilwaarderings en intermediaire kosten leiden niet tot belastingheffing, mits aan de voorwaarden is voldaan.

Werk	Opmerkingen
Kosten in verband met de vervulling van de dienstbetrekking: beroepskosten, representatiekosten en relatiegeschenken	Intermediaire kosten: representatiekosten en relatiegeschenken t.b.v. externe relaties en klanten klanten
Werkkleding	Nihilwaardering voor ‘fiscale werkkleding’
Consumpties op het werk (koffie, thee, frisdrank, snacks, fruit)	Nihilwaardering: de consumpties moeten genoten worden op de werkplek en maken geen deel uit van een maaltijd
Maaltijden (overwerk, koopavonden, dienstreizen etc.)	Gerichte vrijstelling voor zakelijke maaltijden
Kantinemaaltijden: vrije ruimte, forfaitair gewaardeerd op € 3,90 (2024) per maaltijd. Zakelijke maaltijden met klant	Gerichte vrijstelling (werknemer); intermediaire kosten (klant)
Vergoedingen/verstrekkingen voor personeelsfeesten (ook jubileum) niet op de werkplek, reizen en dergelijke	Vrije ruimte
Vakliteratuur	Gerichte vrijstelling
Apparatuur, gereedschap, muziekinstrumenten, rekenmachines e.d.	Gerichte vrijstelling, mits voldaan is aan het noodzakelijkheids criterium
Congressen, symposia en seminars (inclusief reis- en verblijfskosten)	Gerichte vrijstelling Voor reiskosten geldt maximaal € 0,23 onbelast per kilometer (eigen vervoer)
Kosten van outplacement	Gerichte vrijstelling
Vakcursussen en bedrijfsopleidingen	Gerichte vrijstelling
Gerichte vrijstelling thuiswerkvergoeding van maximaal € 2,35 (2024) per gewerkte thuiswerkdag	Voor eenzelfde werkdag mag niet tegelijkertijd de thuiswerkkosten én de reiskosten voor het woon-werkverkeer naar de vaste werkplek worden vergoed

Overig	Opmerkingen
Pensioen	De werknemerspremie wordt ingehouden op het brutosalaris, voor inhouding van de loonheffing. De werkgeverspremie wordt niet tot het brutoloon gerekend en is onbelast. Over de pensioenuitkeringen op pensioendatum moet wel belasting worden betaald. De pensioenuitvoerder houdt loonheffing en premies Zorgverzekeringswet in.
Opties	Het gerealiseerde voordeel bij uitoefening is belast.
Aandelen	Het verschil tussen de economische marktwaarde en de door de werknemer betaalde prijs is belast als loon op het moment dat de aandelen verhandelbaar zijn of worden (het 1e moment waarop de werknemer de mogelijkheid heeft de aandelen te vervreemden).
Personeelslening (rentevoordeel en kosten)	Algemeen: vrije ruimte Fiets, elektrische scooter: nihilwaardering Eigen woning (hypotheek): loon voor de werknemer (werknemer kan rechten en kosten aftrekken in aangifte IB).
Contributie personeelsvereniging	Vrije ruimte
Contributie vakbond	Vrije ruimte
Uitkering/verstrekking uit fonds	Uitgezonderd van de vrije ruimte
Jubileumuitkering bij 25 en 40 jaar in dienst	Uitgezonderd van de vrije ruimte: onbelaste vergoeding van maximaal 1/12e jaarsalaris.
Geschenken in natura	Vrije ruimte. Uitgezonderd zijn geschenken (geen geld/waardebonnen) tot € 25,- voor bijzondere persoonlijke gebeurtenissen (huwelijk, geboorte, ziekte, overlijden).
Producten uit eigen bedrijf	Gerichte vrijstelling: maximum korting 20% van de waarde in de winkel met een maximum van € 500,- per kalenderjaar.
Verlies of schade aan persoonlijke eigendommen van de werknemer	Vrijgesteld loon: schade of verlies moet zijn veroorzaakt door een bijzondere gebeurtenis die samenhangt met de dienstbetrekking.
Korting op abonnementen	Vrije ruimte
Huisvesting en inwoning	Normbedrag per dag € 6,70
Vrijwilligersregeling	Normbedrag per maand € 210,- met een maximum per jaar van € 2100,- (2024)

Mobiliteit	Opmerkingen
Auto van de zaak en privégebruik	Loon van de werknemer, verplicht uitgezonderd van de vrije ruimte. Voor privégebruik geldt een bijtelling, tenzij bewijs maximaal 500 privékilometers per kalenderjaar. Bijtelling bepaald aan de hand van CO2-uitstoot
Reiskostenvergoeding eigen vervoer	Gerichte vrijstelling, maximaal € 0,23 per kilometer (2024)
Carpoolregeling	Gerichte vrijstelling, maximaal € 0,23 per kilometer voor zowel de chauffeur als de meerijders, mits het carpoolen niet georganiseerd is door de werkgever Verkeersboetes: loon van de werknemer, verplicht uitgezonderd van de vrije ruimte
Fiets of elektrische scooter van de zaak	Vrije ruimte (wel nihilwaardering voor rentevoordeel personeelslening)
OV-kaart/trajectkaart	Gerichte vrijstelling, mits de werknemer de OV-kaart ook zakelijk gebruikt.
Huisvesting buiten woonplaats. Verhuizing in verband met de dienstbetrekking	Gerichte vrijstelling: vergoeding verhuizing maximaal € 7.750,- plus werkelijke verhuiskosten (mits aan voorwaarden voldaan)
Parkeren op of bij de werkplek	Nihilwaardering, mits werkgever arbo-verantwoordelijk is
Parkeren anders dan op of bij de werkplek	Auto van de zaak: intermediaire kosten Privéauto: gerichte vrijstelling, echter beperkt tot maximaal € 0,23 per zakelijke kilometer

ICT	Opmerkingen
Telefoon, smartphone (inclusief abonnement en gebruikskosten)	Gerichte vrijstelling mits voldaan is aan het noodzakelijkheidscriterium
Computer, tablet (inclusief internet en software)	Gerichte vrijstelling mits voldaan is aan het noodzakelijkheidscriterium
Inrichten thuiswerkplek	Gerichte vrijstelling voor zover sprake van arbo-verantwoordelijkheid werkgever

Gezondheid	Opmerkingen
Massage op de werkplek	Nihilwaardering, mits onderdeel van een arbo-plan
Antirookcursus	Gerichte vrijstelling, mits onderdeel van arbo-plan en de werkgever initiatief neemt
Bedrijfsfitness	Vrije ruimte, tenzij bedrijfsfitness op de werkplek (nihilwaardering)
Veiligheidskleding en beschermende kleding	Nihilwaardering
Verplichte medische keuringen	Nihilwaardering, mits onderdeel van het arbo-plan
Eenmalige uitkering wegens overlijden	Vrijgesteld loon: onbelaste uitkering van maximaal een kwart van het jaarsalaris
Ziektekostenregelingen	Voor onbelaste verstrekking is de waarde maximaal € 27,-.

Wet- en regelgeving

- Wet melding collectief ontslag
- Ontslagbesluit
- Burgerlijk Wetboek (Boek 7 Titel 10 arbeidsovereenkomst)

Relevante boeken

- Diebels, G.A. [et.al.], Praktijkgids Arbeidsrecht 2022, Vakmedianet
- Eerden-van der Hoeven, K.E.M., Praktijkgids Personeel & Fiscus 2022, Vakmedianet
- Rooij, P.J.M., de e.a., Praktijkboek belonen, Kluwer
- Handboek Loonheffingen, Belastingdienst

Relevante websites

autoriteitpersoonsgegevens.nl
belastingdienst.nl
burgerservicenummer.nl
ind.nl
inspectieszw.nl
rijksoverheid.nl
[rijksoverheid - identiteitsbewijzen](https://rijksoverheid.nl/identiteitsbewijzen)
svb.nl
uwv.nl
werk.nl



2 Inkomen

2 Inkomen

- 2.1 Loon
- 2.2 Vakantiebijslag
- 2.3 Beloning voor individuele prestaties
- 2.4 Beloning voor een groep of een gehele organisatie
- 2.5 Levensloopregeling
- 2.6 Jubileumuitkering

In dit hoofdstuk leest u meer over de belangrijkste arbeidsvoorwaarde: het loon en over de daaraan gerelateerde arbeidsvoorwaarden, zoals vakantiebijslag en mogelijke extra beloningen (in geld). Kort samengevat bent u verplicht minimaal het minimumloon te betalen plus een minimumvakantiebijslag van 8% van het loon. Ook wordt er aandacht besteed aan de levensloopregeling die nog maar voor een beperkte groep mensen geldt en per 1 januari 2022 definitief ten einde is. Verder is in dit hoofdstuk de jubileumuitkering opgenomen.

2.1 Loon

Het loon is de belangrijkste arbeidsvoorwaarde binnen het totale pakket arbeidsvoorwaarden. Het is meestal ook het eerste waarover u afspraken maakt met een nieuwe werknemer.

In principe bent u vrij om in overleg met een werknemer de hoogte van het loon te bepalen, maar u bent wel verplicht aan een bepaald minimum te voldoen. Dit is geregeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml). Ook kan het minimaal te betalen loon worden bepaald door de cao of een andere arbeidsvoorwaardenregeling waaronder u valt.

Beperkingen

De Wml bepaalt onder andere het minimumbedrag dat u aan een werknemer moet betalen. De hoofdregel is dat u geen lager bedrag mag afspreken dan de wet bepaalt. Betaalt u toch minder dan waartoe u op grond van de Wml verplicht bent? Dan wordt dit loon vervangen door het toepasselijke minimumloon. Dat houdt in dat u achteraf kunt worden verplicht alsnog het minimumloon te betalen over de periode waarin u te weinig heeft betaald,

eventueel verhoogd met de wettelijke rente en een wettelijke verhoging die kan oplopen tot 50% van het bedrag. Een andere beperking om zelf de hoogte van het loon te bepalen, is vastgelegd in de gelijke behandelingswetgeving. Dit is onder andere in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen opgenomen. Niet alleen mannen en vrouwen die hetzelfde werk doen moeten hetzelfde loon ontvangen, u mag ook geen onderscheid maken in de beloning bij mannen en vrouwen die vergelijkbaar werk doen.



Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mogen niet uitsluitend op grond van het feit dat ze tijdelijk in dienst zijn minder gunstig worden behandeld dan vergelijkbare personeelsleden in vaste dienst. Gelijke behandeling moet op elk afzonderlijk beloningsbestanddeel worden toegepast. Er mag alleen verschil gemaakt worden als er een objectieve reden voor is. Dit geldt ook voor werknemers die in deeltijd werken.



De werkgever is verplicht minimaal het minimumloon op de bankrekening te betalen. Verder dient er een specificatie van de onkostenvergoedingen op de loonstrook te staan. Een uitzondering geldt voor de werknemer die op minder dan 4 dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huishoudelijke diensten verricht voor een natuurlijke persoon met wie een arbeidsovereenkomst bestaat.

Wettelijk is ook geregeld dat werknemers met een tijdelijk dienstverband tijdig en duidelijk moeten worden geïnformeerd als er een vacature is. Ook schrijft de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte voor dat er geen onderscheid mag worden gemaakt op grond van een handicap of een chronische ziekte. Het doel voor deze groep is het optimaliseren van de mogelijkheden om mee te doen in de maatschappij. Er kunnen in de cao nog bepalingen zijn opgenomen over de hoogte van het loon. De meeste cao's kennen functiegroepomschrijvingen met algemene aanduidingen, waarbij bepaalde loonschalen en minimumlonen horen. Als er een cao is die de werkgever moet toepassen (op basis van lidmaatschap

van een werkgeversvereniging en/of algemeenverbindendverklaring), moet minimaal het loon behorend bij de functie van de werknemer worden betaald.

Doelgroep

De Wml is van toepassing op alle werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten. Ook voor flexibele arbeidskrachten, zoals thuiswerkers, bestaat recht op het minimumloon, als:

- de arbeid persoonlijk wordt verricht of hooguit met behulp van gezinsleden;
- er niet meer dan 2 opdrachtgevers zijn;
- de arbeidsverhouding minimaal 3 maanden duurt;
- het werk minimaal 5 uur per week wordt gedaan.



Sinds 1 januari 2018 worden ook andere arbeidsverhoudingen voor de toepassing van de Wet op het minimumloon als arbeidsovereenkomst beschouwd. Niet alleen diegenen die werkzaam zijn op basis van een overeenkomst van opdracht, maar ook de personen werkzaam op basis van een aanneem-, uitgeef-, of vervoersovereenkomst. Zij hebben daarom ook recht op het wettelijk minimumloon.

Het minimumloon geldt voor werknemers vanaf 21 jaar en voor personen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Treden zij dus in dienst van een werkgever, dan moeten zij minimaal het minimumloon krijgen. Ook krijgen zij de minimumvakantiebijslag. Voor werknemers van 15 jaar tot 21 jaar geldt het minimumjeugdloon. De bedragen van zowel het minimumloon als het minimumjeugdloon worden ieder half jaar (op 1 januari en 1 juli) aangepast. Voor werknemers jonger dan 15 jaar geldt het minimumloon niet. De minimumvakantiebijslag is echter wel op deze groep van toepassing.



De leeftijdsgrens van het minimumloon voor jongeren is op 1 juli 2019 van 22 naar 21 jaar gegaan. Dit betekent dat 21-jarige werknemers per 1 juli 2019 ook recht hebben op het minimumloon. Vanaf deze datum vallen zij dus niet meer onder het jeugdloon.

Minimumuurloon

Per 1 januari 2024 is er een ingrijpende wijziging van het minimumloon ingevoerd. Voortaan geldt voor alle sectoren een wettelijk uniform minimumuurloon. Daarmee verdienen werknemers met een minimumloon altijd hetzelfde uurloon. Tot en met

2023 was er sprake van vaste wettelijk voorgeschreven minimum dag-, week- en maandlonen, terwijl een voltijd dienstverband per sector en cao kon verschillen qua arbeidsduur (werkweken van 36, 38 of 40 uur). Zo kreeg een werknemer bij een dienstverband van 40 uur per week een lager minimumloon per uur dan een werknemer met een dienstverband van 36 of 38 uur. De hoogte van het minimumuurloon is afgeleid van het vroegere minimumuurloon bij een dienstverband van 36 uur. Hierdoor zorgt de invoering van het wettelijk minimumuurloon voor een loonsverhoging voor werknemers met een arbeidsduur van meer dan 36 uur per week. Per 1 januari 2024 is het minimumuurloon bruto € 13,27 voor alle werknemers van 21 jaar en ouder. Voor werknemers onder 21 jaar gelden vanaf 1 januari 2024 vaste minimumjeugdlonen per uur. Deze lonen zijn afgeleid van het wettelijk minimumuurloon.



Naast de gebruikelijke halfjaarlijkse indexatie van het wettelijk minimumloon op 1 juli gaat het minimumloon per 1 juli 2024 met 1,2% extra omhoog. Op 1 januari 2024 steeg het minimumloon vanuit de reguliere indexatie al met 3,75%.

Lage-inkomensvoordeel

Op 1 januari 2017 is met de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) het zogenoemde lage-inkomensvoordeel (LIV) geïntroduceerd. Met een LIV kunt u recht hebben op een tegemoetkoming in de loonkosten, als u werknemers in dienst heeft of krijgt met een laag loon. Volgens het coalitieakkoord van het kabinet Rutte IV wordt het LIV per 1 januari 2025 afgeschaft. In 2025 vindt nog wel de betaling plaats van het LIV over de verloonde uren in 2024.

Er zijn 3 voorwaarden voor het LIV. De werknemer heeft:

- een gemiddeld uurloon van minimaal 100% en maximaal 104% (vanaf 2024) van het wettelijke minimumuurloon;
- minimaal 1.248 verloonde uren;
- de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.

Er geldt geen maximum aan de duur van het LIV. Wanneer de werknemer per kalenderjaar aan de voorwaarden voldoet, heeft u recht op de tegemoetkoming voor deze werknemer. Ook geldt er geen ondergrens voor de leeftijd van de werknemer. Het recht op LIV stopt als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Hoogte van het LIV

Voor 2024 gelden de volgende bedragen:

- Voor werknemers met een gemiddeld uurloon van

tenminste € 14,33 en niet meer dan € 14,91 ontvangt de werkgever € 0,49 per uur. Het maximum is € 960,- per werknemer per jaar.

Wat moet u doen om in aanmerking te komen voor het LIV?

De werkgever hoeft niets te doen, behalve de aangifte loonheffingen correct doorgeven. UWV zal zelf op basis van de aangiften beoordelen voor welke werknemers de werkgever recht heeft op het LIV. Hierbij is het erg belangrijk om het aantal uren goed in te voeren. Het inkomensvoordeel wordt door de Belastingdienst in 2024 automatisch uitgekeerd op basis van de gegevens van UWV.

Op [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl) kan meer informatie gevonden worden over de LIV.

Jeugd-LIV

Vanaf 1 januari 2018 is naast het reguliere LIV ook het jeugd-LIV geïntroduceerd. Dit is per 1 januari 2024 afgeschaft. In 2024 vindt nog wel de betaling plaats van het jeugd-LIV over de verloonde uren in 2023. Het jeugd-LIV was een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op basis van de Wtl. Reden voor het jeugd-LIV was de verhoging van het wettelijke minimumjeugdloon voor 18- tot 20-jarigen, wat extra loonkosten betekent voor werkgevers. Ook de verlaging van de leeftijdsgrens van het volwassen

minimumloon naar 21 jaar was reden voor een tegemoetkoming. Sinds 2020 gold geen jeugd-LIV voor 21-jarigen. De uurloongrenzen voor het jeugd-LIV waren per 1 juli 2023:

Voor 18-jarigen: van € 6,12 tot € 8,17, voor 19-jarigen van € 7,34 tot € 10,89 en voor 20-jarigen van € 9,79 tot € 12,04. De bedragen voor 18-, 19- en 20-jarigen zijn respectievelijk € 0,07, € 0,08 en € 0,30 per verloond uur met maxima per werknemer van respectievelijk € 135,20, € 166,40 en € 613,60.

De werkgever heeft recht op een jeugd-LIV als er wordt voldaan aan 4 voorwaarden:

- De jeugdige werknemer is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
- De werknemer geniet loon uit tegenwoordige arbeid in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 3 tot en met 6 van de Ziektewet.
- De werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijke minimumloon voor zijn leeftijd.
- De werknemer is op 31 december 2023, 18, 19, of 20 jaar.

De leeftijd op 31 december 2023 bepaalt het bedrag dat u in 2024 per verloond uur krijgt. Het jeugd-LIV over 2023 wordt door de Belastingdienst automatisch in 2024 uitbetaald. UWV beoordeelt op basis van de

polisadministratie voor welke werknemers de werkgever recht heeft op jeugd-LIV. Meer informatie: zie de informatie over LIV op [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl).

Loonkostenvoordelen

Sinds 1 januari 2018 is een aantal premiekortingen vervangen door het loonkostenvoordeel (LKV). Dit is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Premiekortingen voor jongeren zijn vervallen maar zijn niet vervangen door het LKV. Wel bestond tot 1 januari 2024 het jeugd-LIV (zie hiervoor). Er zijn 4 loonkostenvoordelen:

1. LKV oudere werknemer;
2. LKV arbeidsgehandicapte werknemer;
3. LKV doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden;
4. LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer.



In een Kamerbrief van 22 november 2023 kondigde het kabinet Rutte IV aan het LKV oudere werknemer stapsgewijs af te schaffen. Dit betekent dat voor dienstbetrekkingen die zijn gestart op of na 1 januari 2024 het LKV oudere werknemer per 1 januari 2025 wordt verlaagd van € 3,05 per uur (maximaal € 6.000,- per jaar) in 2024 naar € 1,35 per uur

met een maximum van € 2.600,- per jaar en per 1 januari 2026 wordt afgeschaft. Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 gelden deze wijzigingen niet. Werkgevers houden in die gevallen recht op LKV voor maximaal 3 jaar tegen de huidige bedragen. De wetgeving moet nog worden behandeld in de Tweede en Eerste Kamer.

Voor het recht op LKV dient u voor de werknemer een doelgroepverklaring te hebben. Voor de 4 groepen van LKV gelden enkele basisvoorwaarden:

- De werknemer is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.

Verder gelden per groep ook nog (uitgebreide) specifieke voorwaarden, zoals:

- het recht van een werknemer op één uitkering;
- dat een werknemer voordat hij bij u in dienst kwam, daarvoor een half jaar niet in dienst bij u is geweest; overigens kunt u voor de werknemer na het verstrijken van dat half jaar alleen aanspraak maken op een ander LKV dan het LKV dat de werknemer eerder ontving.

Voor een compleet overzicht van de voorwaarden zie [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl), waarbij per doelgroep alle voorwaarden worden besproken.



Vanaf 2021 kunnen werkgevers een LKV krijgen voor een werknemer die valt onder de doelgroep banenafspraken zolang ze de werknemer in dienst houden. De maximale duur van 3 jaar is dus opgeheven.

Loonstrook

U moet een specificatie van het loon verstrekken: het loonstrookje.

U verstrekt het loonstrookje bij de eerste loonbetaling en vervolgens als er iets wijzigt in het loon of in de inhoudingen zoals pensioenpremie, loonbelasting en sociale premies of onkostenvergoedingen.



Het is niet verplicht de loonstrook op papier te sturen.

U kunt kiezen voor zowel een papieren als een digitale loonstrook. Of beiden. Uiteraard dient u wel rekening te houden met de privacyregels van de AVG bij het verstrekken van de loonstrook. Op het loonstrookje moeten de volgende gegevens staan:

- het brutoloon;
- de samenstelling van het brutoloon in bedragen, bijvoorbeeld basisloon en prestatietoelage;
- de inhoudingen;
- het voor de werknemer geldende wettelijke minimum(jeugd)loon en de minimumvakantiebijslag;
- een specificatie van de onkostenvergoedingen;
- de namen van de werkgever en de werknemer;
- de termijn waarop de betaling betrekking heeft;
- de overeengekomen arbeidsduur.

Toeslagen

Voor bijzondere omstandigheden kunt u een toeslag op het normale loon betalen. Vaak is dit ook al geregeld in de cao. U kunt denken aan de volgende omstandigheden:

- ploegendienst;
- onregelmatig werken;
- werken op 'verschoven uren';
- behalen van een diploma;
- bezwarende werkomstandigheden;
- beschikbaarheidsdienst.

Tijdstip van betalen

U bent verplicht het loon op vooraf vastgestelde tijdstippen te betalen.

Het loon moet steeds na afloop van een betalingstijdvak worden voldaan. Als betalingstijdvak geldt in principe ten minste 1 week en maximaal 1 maand. In een cao of arbeidsovereenkomst kunt u hiervan afwijken, en kunt u het tijdvak verlengen.

U doet maandelijks of per 4 weken (afhankelijk van uw betalingstijdvak) elektronisch een gecombineerde loonaangifte voor de loonbelasting, premies volks- en werknemersverzekeringen en bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) aan de Belastingdienst, ook wel de loonaangifte genoemd.



De tabel waarmee u de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen berekent, moet gelijk zijn aan het tijdvak waarover het loon is afgesproken. Vaak is het

loon per maand afgesproken, en moet dan ook de maandtabel worden gebruikt. Wanneer echter voor een werknemer als betalingstijdvak bijvoorbeeld 1 maand geldt en hij in de loop van deze maand uit dienst treedt (bijvoorbeeld halverwege), dan mag over de laatste betaling niet de maandtabel worden toegepast. De inhouding van loonheffing moet dan worden berekend door toepassing van de weektabel (voor volledige weken) en eventueel de dagtabel.

Uitbetaling

U hoeft niet al het door de werknemer te verdienen loon in geld te voldoen. In het Burgerlijk Wetboek is een aantal andere vormen opgenomen waarin het loon uitbetaald mag worden, al komt dit in de praktijk nauwelijks meer voor. Als u een deel van het loon in een andere vorm wilt uitkeren, dan kunt u uitsluitend kiezen uit de in de wet genoemde loonbetalingsvormen. Dit zijn:

5. geld
6. loon in natura:
 - a) Zaken geschikt voor het persoonlijk gebruik van de werknemer of zijn huisgenoten, alleen als dit gebruikelijk of wenselijk is door de aard van de onderneming van de werkgever. De werknemer mag betaald worden met

voortbrengselen van het bedrijf, als deze horen tot de eerste levensbehoeften van de werknemer en zijn gezin, en tot wat hij voor zijn eerste levensbehoefte nodig heeft.

- b) Het gebruik van een woning en de verlichting en verwarming daarvan.
- c) Diensten, voorzieningen en werkzaamheden door of voor rekening van de werkgever te verrichten. Hieronder zijn inbegrepen onderricht (scholing, cursussen), en kost en inwoning.
- d) Effecten, vorderingen en bewijsstukken daarvan (aandelencertificaten, opties) en bonnen.



De werknemer mag niet betaald worden met alcoholische drank of andere stoffen die schadelijk voor de gezondheid kunnen zijn. Als u een deel van het loon anders dan in geld wilt uitkeren, dan moet u dit schriftelijk overeenkomen met uw werknemer. U moet daarbij wel rekening houden met het minimaal uit te betalen minimumloon. Wilt u weten of uw primaire arbeidsvoorwaarden concurrerend zijn, kijk dan op: loonwijzer.nl.



Loon in natura is geen onderdeel van het minimumloon. Het betekent dat de werknemer minimaal het wettelijk minimumloon in geld moet krijgen. Het overige deel mag in loon in natura worden betaald, alleen als zodanig overeengekomen met de werknemer.

Belasting betalen

Over het loon dat uw werknemer van u krijgt, moeten loonbelasting en premies volksverzekeringen (samen ook wel de loonheffing genoemd) worden betaald. Dit wordt door u ingehouden en afgedragen aan de Belastingdienst. In het volgende schema is af te lezen om hoeveel belasting en premies het gaat.



In 2024 bestaan in het belastingstelsel 2 belastingen voor werknemers jonger dan de AOW-leeftijd van 67 jaar. Het gaat dan om de 1e schijf tot € 75.518,- en de 2e schijf vanaf € 75.518,-.

Belastingtarieven 2024 belastbaar inkomen uit werk en woning (werknemers jonger dan 67 jaar)

Belastbaar inkomen meer dan	Maar niet meer dan	Tarief loonbelasting en premie volksverzekeringen	Heffing over totaal van de schijven
-	€ 75.518,-	36,97%	€ 27.919,-
€ 75.518,-	-	49,50%	-

Belastingtarieven 2024 belastbaar inkomen uit werk en woning (werknemers van 67 jaar en ouder, recht op AOW in 2024 – geboren vanaf 1 januari 1946)

Belastbaar inkomen meer dan	Maar niet meer dan	Tarief loonbelasting en premie volksverzekeringen	Heffing over totaal van de schijven
-	€ 38.098,-	19,07%	€ 7.265,-
€ 38.098,-	€ 75.518,-	36,97%	€ 21.099,-
€ 75.518,-	-	49,50%	-

Belastingtarieven 2024 belastbaar inkomen uit werk en woning (geboren vóór 1 januari 1946)

Belastbaar inkomen meer dan	Maar niet meer dan	Tarief loonbelasting en premie volksverzekeringen	Heffing over totaal van de schijven
-	€ 40.021,-	19,07%	€ 7.632,-
€ 40.021,-	€ 75.518,-	36,97%	€ 20.755,-
€ 75.518,-	-	49,50%	-

Premies werknemersverzekeringen en zorgverzekering

U moet ook premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw afdragen. Deze komen voor uw rekening. Deze premies geeft u aan samen met de loonheffing aan de Belastingdienst via de elektronische loonaangifte.

! In de sociale verzekeringswetten zoals de Werkloosheidswet (WW), Ziektewet (ZW) en de arbeidsongeschiktheidswetten is vastgelegd dat een werknemer niet langer verzekerd is als hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt (behalve voor de Ziektewet). Het betekent dat u geen premies werknemersverzekeringen hoeft af te dragen voor een AOW-gerechtigde werknemer (2024: boven de 67 jaar). U hoeft ook geen AOW-premie meer in te houden en af te dragen. Ook al betaalt u geen ZW-premie meer, de werknemer kan nog wel recht hebben op een Ziektewetuitkering van maximaal 6 weken. UWV verhaalt de kosten van deze uitkering op u.

Uniform loonbegrip

Sinds 1 januari 2013 bestaat er een uniform loonbegrip. Dit betekent dat de grondslagen voor het loon waarover de loonheffing wordt berekend, het loon waarover de premies werknemersverzekeringen worden berekend en het loon waarover de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zvw wordt berekend, gelijk is. Hierdoor is de loonstrook eenvoudiger en duidelijker geworden. Als gevolg van het uniform loonbegrip telt de fiscale bijtelling van de werknemer voor het privégebruik van de leaseauto mee voor de premieheffing werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Ook is de franchise voor de Awf-premie (Algemeen werkloosheidsfonds) vervallen. Per 2024 heeft de Awf 2 premiehoogtes. De laagste premie is 2,64% en de hoogste premie is 7,64%. De 2 tarieven zijn een gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans. De Awf-premie heeft sinds 2020 een laag tarief voor vaste contracten en een hoog tarief voor tijdelijke en flexcontracten.

De enige 2 uitzonderingen die nog bestaan voor het betalen van de premies werknemersverzekeringen en deels ook voor het loon voor de Zorgverzekeringswet zijn:

- Loon uit vroegere dienstbetrekking: Dit is geen loon voor de premies werknemersverzekeringen, maar wel loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen en loon voor de

- Zorgverzekeringswet. Loon uit vroegere dienstbetrekking wordt (overwegend) genoten door hen die niet meer actief op de arbeidsmarkt zijn. Het gaat bijvoorbeeld om een pensioenuitkering. Voor deze groep zijn de werknemersverzekeringen (WW en WIA) dan ook niet van belang, vandaar de uitsluiting.
- Eindheffingsloon: Dat is alleen loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, maar geen loon voor de premies werknemersverzekeringen en evenmin loon voor de Zorgverzekeringswet. Eindheffingbestanddelen worden vaak niet per werknemer geadministreerd. Het is dan onmogelijk te toetsen of de werknemer met dit loon al dan niet het premiemaximum heeft overschreden.

Algemene heffingskorting en arbeidskorting

Vanaf 1 januari 2024 is de algemene heffingskorting maximaal € 3.362,- voor een belastbaar loon tot en met € 24.812,-. De cijfers gelden voor werknemers die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt en volledig belasting- en premieplichtig zijn. Voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, is de algemene heffingskorting maximaal € 1.735,- bij een belastbaar loon tot en met € 24.812,-.

De arbeidskorting voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt, is in 2024 maximaal € 5.532,- bij een inkomen van € 39.957,- en wordt afgebouwd vanaf een inkomen hoger dan € 39.957,-.

Arbeidsinkomen	Hoogte arbeidskorting
minder dan € 11.491	8,425% van het arbeidsinkomen
tussen € 11.491 en € 24.821	€ 968 + 31,433% van het arbeidsinkomen - € 11.490
tussen € 24.821 en € 39.958	€ 5.158 + 2,471% van het arbeidsinkomen - € 24.820
tussen € 39.958 en € 124.935	€ 5.532 – 6,510 % van het arbeidsinkomen - € 39.957
Meer dan € 124.935	€ 0

De arbeidskorting voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, is in 2024 maximaal € 2.854,- bij een inkomen van € 39.957,- en wordt afgebouwd vanaf een inkomen hoger dan € 39.957,-.

Arbeidsinkomen	Hoogte arbeidskorting
minder dan € 11.491	4,346% van het arbeidsinkomen
tussen € 11.491 en € 24.821	€ 501 + 16,214% van het arbeidsinkomen - € 11.490
tussen de € 24.821 en € 39.958	€ 2.662 + 1,275% van het arbeidsinkomen - € 24.820
Tussen € 39.958 en € 124.935	€ 2.854 – 3,358% van het arbeidsinkomen - € 39.957
Meer dan € 124.935	€ 0

Veelgestelde vragen

- 1. Wat wordt onder het begrip loon verstaan?**
In het Burgerlijk Wetboek is de definitie van loon: de door de werkgever aan de werknemer krachtens de arbeidsovereenkomst verschuldigde vergoeding ter zake van bedongen arbeid.
- 2. Is er een verschil tussen loon en salaris?**
Oorspronkelijk werd er onderscheid gemaakt tussen loon en salaris. Loon was bestemd voor mensen die arbeid verrichtten met hun handen (handarbeid). Salaris kregen mensen die geestelijke arbeid verrichtten (zoals ambtenaren en kantoorpersoneel). Tegenwoordig worden deze begrippen vrijwel steeds door elkaar gebruikt.
- 3. Welke loonbestanddelen zijn er?**
De belangrijkste loonbestanddelen zijn ‘loon in geld’, zoals salaris, vakantiebijslag, overwerkloon, provisie, 13e maand en alles wat de werknemer verder ontvangt als beloning voor zijn werk. Er zijn ook andere vormen van loon zoals loon in natura, aanspraken en vergoedingen en verstrekkingen.
- 4. Welke beloningsgrondslagen kunnen worden onderscheiden?**
De volgende beloningsgrondslagen kunnen worden gebruikt om de toekenning van beloning

te bepalen:

- a) Anciënniteit: de ervaring in de functie bepaalt de hoogte van het salaris.
- b) Functiezwaarte: de inhoud van de functie bepaalt de hoogte van het salaris.
- c) Resultaat: de hoogte van het salaris is afhankelijk van individuele of collectieve prestaties.
- d) Persoon: de persoonlijke ontwikkeling (competenties) in de functie bepaalt de hoogte van het salaris.
- e) Markt: de omgeving waarin de organisatie zich bevindt bepaalt (mede) de hoogte van het salaris.

5. Welke beloningsgrondslag kunnen organisaties het best toepassen?

Vaak wordt een combinatie van verschillende beloningsgrondslagen toegepast binnen een onderneming, afhankelijk van de structuur, producten en diensten van de organisatie.

6. Wat is de juiste mix van beloningsgrondslagen?

De afzonderlijke ingrediënten van een beloningssysteem zijn vrij eenvoudig. Maar de mix bepaalt of het resultaat bij werknemers en leidinggevendenden in de smaak valt. Ondernemingen waar de werknemers het belangrijkste 'kapitaalgoed' zijn of waar hun resultaatgerichtheid

cruciaal is, lijken niet om flexibel belonen heen te kunnen. Beoordeling en beloning zijn daar essentiële hulpmiddelen in het communiceren en bekrachtigen van de koers. Anderzijds ligt flexibel belonen niet direct voor de hand in een puur functionele organisatie waar de nadruk ligt op technologie, betrouwbaarheid en voorspelbaarheid.

7. Kan er een beloningsverschil zijn tussen 2 mensen die hetzelfde werk doen, maar verschillen in leeftijd?

Ja, dat kan. Een werknemer kan op basis van meer ervaringsjaren een hogere beloning ontvangen dan een collega in dezelfde functie maar met minder relevante ervaring. Dit kan ook het geval zijn als de werknemer langer in dienst is bij u en daarmee het betreffende loongebouw doorloopt. Ook kan de beoordeling van het persoonlijk functioneren en de beoordeling van invloed zijn op de hoogte van de beloning.



Op basis van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen heeft een werknemer in elk geval recht op eenzelfde loon als een werknemer van het ander geslacht, die ofwel hetzelfde ofwel gelijkwaardig werk verricht.

8. Op welke wijze kan ik beloningsverhogingen doorvoeren?

Ten eerste kunt u via een periodiek (vast verhogingsbedrag) het salaris van een werknemer verhogen tot aan het maximum van de loonschaal die bij de functie hoort. Dit voor zover binnen uw bedrijf loonschalen gelden. Een andere mogelijkheid is verhoging met een periodiek in combinatie met een variabele beloning voor de prestatie (bijvoorbeeld een bonus). Een 3e mogelijkheid is per individuele werknemer te bepalen met welk bedrag het salaris wordt verhoogd. Zie ook de paragrafen [2.3](#) en [2.4](#) over beloning van individuele prestaties en groepsprestaties.

9. Waarom houdt een werknemer vanaf 67 netto meer over?

Werknemers van 67 jaar hebben de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en hoeven vanaf dat moment geen premie meer te betalen voor de werknemersverzekeringen.

10. Wat is een algemene heffingskorting?

Een algemene heffingskorting is een korting op de inkomstenbelasting (IB) en premies volksverzekeringen (PV) waar iedere belastingplichtige recht op heeft. Voor mensen die een hoog inkomen hebben, wordt de algemene

heffingskorting afgebouwd.

11. Wat is arbeidskorting?

De arbeidskorting is een korting op de inkomstenbelasting voor iedereen die inkomen uit arbeid heeft. De werkgever houdt bij de berekening van de loonheffing rekening met de arbeidskorting. De hoogte van deze heffingskorting is afhankelijk van de hoogte van het arbeidsinkomen van de werknemer. Ook de arbeidskorting wordt voor hogere inkomens afgebouwd.

12. Wat is loon uit vroegere dienstbetrekking?

Loon uit vroegere dienstbetrekking wordt genoten door voormalig werknemers die niet meer voor u actief zijn. Denk bijvoorbeeld aan een ontslagvergoeding, maar ook aan pensioen. Over loon uit vroegere dienstbetrekking hoeven geen premies werknemersverzekeringen te worden betaald door de werkgever.

2.2 Vakantiebijslag

Een werknemer heeft volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) recht op een vakantiebijslag die minimaal 8% van het loon bedraagt. In de volksmond heet deze looncomponent

ook wel vakantiegeld. Om in aanmerking te komen voor vakantiebijslag moet de werknemer:

- werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst of een daarmee gelijkgestelde arbeidsverhouding;
- in Nederland wonen.



Per 1 januari 2020 is voor een groot deel van de ambtenaren de rechtspositie veranderd. Vele ambtenaren hebben nu een arbeidsovereenkomst volgens het Burgerlijk Wetboek (BW) in plaats van een eenzijdige aanstelling. Ondanks dat zij nog wel in dienst zijn van de overheid, krijgen zij volgens de wet vakantiebijslag.



Toeslagen die samenhangen met de aard van het werk (zoals ploegentoeslag, prestatietoeslag en provisie, onregelmatigheidstoeslag en diplomatoeslag) behoren tot het loon. Hierover moet u vakantiebijslag berekenen. Over beloning voor overwerk, winstuitkeringen, uitkeringen bij bijzondere aangelegenheden,

onkostenvergoedingen, eindejaarsuitkeringen, inkomensafhankelijke bijdrage Zvw en pensioenregelingen en uw periodieke bijdrage hierin hoeft u géén vakantiebijslag te berekenen. Tenzij een cao bepaalt dat u dat wel moet doen!

U mag uiteraard meer dan 8% vakantiebijslag betalen. Sommige cao's kennen een hoger percentage. Minder mag in principe niet. Wel geldt er op grond van de Wml een maximum: het gedeelte van het loon dat het drievoud van het minimumloon overschrijdt, blijft buiten beschouwing. Hierover hoeft u wettelijk gezien geen vakantiebijslag te berekenen. Op basis van de arbeidsovereenkomst of cao kan toch een verplichte uitbetaling van 8% over het gehele loon gelden. Daarnaast kan met de werknemer van wie loon het drievoud van het minimumloon overschrijdt, schriftelijk worden overeengekomen dat minder of geen vakantiebijslag wordt uitbetaald.

Uitbetaling

De vakantiebijslag moet u 1 keer per jaar, uiterlijk in juni, betalen.

Werkgevers betalen de vakantiebijslag meestal in de maand mei. In de arbeidsovereenkomst of de cao kan worden geregeld dat de vakantiebijslag in termijnen

wordt uitbetaald, bijvoorbeeld 2 keer per jaar of elke maand. Ook kan in de cao of arbeidsovereenkomst een systeem van vakantiebonnen zijn opgenomen (in sommige bedrijfstakken gebruikelijk). Een andere regeling is niet toegestaan. Het gebruik van vakantiebonnen neemt de afgelopen jaren wel af. In de desbetreffende cao's wordt dan de 8% vakantiebijslag gehanteerd.



Het is alleen toegestaan de vakantiebijslag in het uurloon te verwerken als op de loonstrook duidelijk blijkt welk deel van het loon de vakantiebijslag is. Dit moet dus apart gespecificeerd worden. De werknemer moet namelijk het gewone loon en de vakantiebijslag duidelijk kunnen onderscheiden.



Steeds meer bedrijven hanteren een zogenoemd persoonlijk keuzebudget (PKB) ook wel individueel keuzebudget (IKB) genoemd. Dit systeem is een modernisering van het cafetariasysteem. In het PKB (IKB) kan een werknemer bijvoorbeeld kiezen om al wat

vakantiegeld op te nemen. De werknemer heeft zo meer vrijheid om te bepalen wanneer hij over dit geld kan beschikken.

Veelgestelde vragen

1. Moet ik vakantiebijslag betalen over een ploegentoeslag?

Ja, toeslagen die samenhangen met de aard van het werk, horen tot het loon waarover u de vakantiebijslag moet berekenen.

2. Wat is een vakantiebon?

Een vakantiebon vertegenwoordigt een bedrag in loon en/of vakantietoeslag. De werkgever koopt vakantiebonnen in bij een fonds, dat bijvoorbeeld is opgezet door een bedrijfstak. De werknemer krijgt bij de uitbetaling van het loon een percentage uitgekeerd in de vorm van deze bonnen. Vakantiebonnen worden vooral in de bouwsector veel gebruikt. De populariteit van deze vorm van vakantietoeslag neemt wel af.

3. Moet ik ook vakantiebijslag berekenen over vakantie-uren die bijvoorbeeld bij einde dienstverband worden uitbetaald?

Ja, dat moet. Een werknemer dient tijdens een vakantie financieel in een situatie te verkeren die vergelijkbaar is met de situatie tijdens de gewerkte periodes.

2.3 Beloning voor individuele prestaties

Om prestaties van individuele werknemers te belonen of om door u gewenst gedrag te bevorderen, kunt u uw werknemers extra belonen. Dit kunt u doen met periodieken, provisie, een bonus of een gratificatie.

Periodieken

Ongeveer 65% van de bedrijven maakt gebruik van de mogelijkheid via de loonstrook werknemers te belonen voor prestaties of te 'straffen' bij een gebrek aan prestaties. De meeste werkgevers zorgen voor financiële prikkels via het systeem van periodieken (treden binnen de salarisschaal). Een werknemer die erg goed presteert, krijgt behalve zijn normale periodiek er één of meer extra bij; de slecht presterende werknemer loopt zijn normale periodiek geheel of gedeeltelijk mis.

Provisie

De term provisie is geen wettelijke term. Provisieregelingen komen in allerlei vormen voor en vooral bij commerciële functies (bijvoorbeeld commissionairs, vertegenwoordigers of makelaars). Het meest gebruikelijk is een beloning ter hoogte van een percentage van de behaalde omzet. Provisie is loon waarover in principe alle loonheffingen verschuldigd zijn.

Bonus

Onder een bonusuitkering wordt verstaan een uitkering van bijzondere aard, een premie of een aandeel in de winst. Een bonus is direct gekoppeld aan een prestatiedoel. Daarover maakt u schriftelijk afspraken met de werknemer. De uitkering kan afhankelijk zijn van het behaalde resultaat van de onderneming of van een voor de onderneming bijzondere en belangrijke gebeurtenis. Vaak zijn bonussen ook omzet gerelateerd. Ook is de bonus loon waarover loonheffingen verschuldigd zijn.

Gratificaties

Gratificaties zijn eenmalige geldelijke beloningen boven het bruto jaarsalaris. Dit is bijvoorbeeld een kerstgratificatie, een 13e maand of een eindejaarsuitkering. Gratificaties kunnen in een cao zijn vastgelegd. Zo niet, dan kunt u hierover schriftelijk afspraken maken met uw werknemer. Dit hoeft niet

per se in de arbeidsovereenkomst. De afspraak kan ook inhouden dat u per jaar bekijkt of er voldoende financiële ruimte is om tot uitkering van de gratificatie over te gaan. Een gratificatie is eveneens loon waarover de loonheffingen verschuldigd zijn.

Veelgestelde vragen

1. Wat zijn de voordelen van individuele bonussen?

- De bonus wordt alleen uitgekeerd als het gestelde doel is gehaald.
- Met een bonus kunt u prestaties van werknemers dusdanig sturen dat wordt bijgedragen aan de strategische doelstellingen van de organisatie.

2. Wat zijn de gevolgen van individuele bonussen?

- U moet een functionerings- en beoordelingssysteem hebben waarmee u de prestaties van de werknemers kunt toetsen.
- De beoordeling moet transparant en objectief zijn.

3. Kan ik een tijdelijke werknemer uitsluiten van een bonusregeling?

Nee, u kunt een tijdelijke werknemer niet uitsluiten op grond van het feit dat hij slechts tijdelijk bij u werkt. Uitsluiting van een bonusregeling kan wel als u kunt aantonen dat de werknemer in de

eerste periode minder productief is of als er aantoonbare inwerkkosten aan de orde zijn. Om ongelijke behandeling van tijdelijke werknemers te voorkomen, is het aan te raden de regeling naar rato van de duur van het dienstverband toe te passen.

4. Kan ik een werknemer met een tijdelijk dienstverband uitsluiten van een eindejaarsregeling?

Nee, net als bij een bonusregeling kunt u een werknemer niet uitsluiten op grond van zijn tijdelijke dienstverband. Wel kunt u de eindejaarsuitkering aanpassen aan de duur van het dienstverband.

Voorbeeld

Voor werknemers die het hele jaar hebben gewerkt, is de eindejaarsuitkering € 600,-. Een tijdelijke werknemer heeft 3 maanden bij u gewerkt. De hoogte van zijn uitkering wordt dan: $3/12 \times € 600,- = € 150,-$.

5. Moet de werknemer belasting betalen over zijn bonus?

Ja, wanneer een werknemer een bonus krijgt uitgekeerd, gaat daar nog wel een heffing aan vooraf. Dit is het zogenoemde bijzonder tarief in de loonheffing. Een dergelijke heffing is maximaal

49,5%. Echter door de afbouw van de heffingskortingen loopt de daadwerkelijke inhouding op tot meer dan 50%. Het komt wel eens voor dat (groepen van) werknemers een bonus belastingvrij krijgen. Dit was onder meer het geval bij de zorgbonus ten tijde van de coronacrisis. Mensen die in de zorg werkten en aan bepaalde voorwaarden voldeden, kregen in 2020 netto € 1.000,- gestort op hun rekening. In 2021 was het bedrag van de bonus € 385,-. Deze bonus was van toepassing voor alle zorgverleners die tussen 1 oktober 2020 en 15 juni 2021 door corona onder moeilijke omstandigheden in de zorg hebben gewerkt.

2.4 Beloning voor een groep of een gehele organisatie

Behalve door individuele beloningen kunt u ook een groep werknemers of alle werknemers op andere manieren extra belonen voor hun bijdrage aan het reilen en zeilen van de organisatie. Geijkte middelen hiervoor zijn: winstdeling, aandelen, opties en tantièmes.

Winstdeling

Werkgever en werknemers kunnen afspraken maken over het recht van werknemers op een aandeel in de

(fiscale of commerciële) winst van het bedrijf of van één of meer bedrijven waarmee het eigen bedrijf verbonden is. Het bedrag dat de werknemers krijgen, is afhankelijk van de bedrijfswinst en de overeengekomen regeling.

Aandelen

Behalve een uitkering in geld is het ook mogelijk de werknemer een winstaandeel te betalen in de vorm van aandelen van het bedrijf waarin hij werkt. Dit maakt de werknemer tot participant in het bedrijf. Het is echter een beloningsmogelijkheid met aandelenkoersrisico's voor de werknemer. Hierdoor is deze beloningsvorm minder populair.

Opties

Een andere vorm van winstdeling is het aandelenoptierecht. Dit geeft de werknemers het recht, binnen een bepaalde tijd tegen een vooraf bepaalde prijs, aandelen te kopen in de vennootschap van de werkgever of in een daarmee gelieerde vennootschap. Met name als de waarde van de aandelen tijdens de looptijd sterk stijgt, kan een optierecht financieel zeer voordelig zijn voor de werknemer. De bedoeling van het optierecht is om de werknemer aan het bedrijf te binden. Aan de uitoefening van het optierecht wordt daarom meestal de voorwaarde verbonden dat het dienstverband nog moet bestaan. Er vindt belastingheffing plaats over

het bedrag van de door de werknemer behaalde winst op de optierechten bij uitoefening van de optie (omzetting in aandelen).



Het is noodzakelijk het optierecht vast te leggen in een schriftelijke overeenkomst. Hierin worden de rechten en verplichtingen van beide partijen omschreven. In de overeenkomst moet in elk geval aan de orde komen:

- Welke prijs de werknemer voor het aandeel betaalt als hij van zijn optierecht gebruikmaakt.
- De periode waarin de werknemer van zijn optierecht gebruik kan maken.
- Antwoord op de vraag of de optie overdraagbaar is.
- Een ontbindende voorwaarde met het oog op beëindiging van het dienstverband. Het is gebruikelijk een bepaling op te nemen dat het optierecht vervalt bij beëindiging van het dienstverband. Eventueel kunt u opnemen dat de werknemer bij het einde van het dienstverband verplicht is de verkregen aandelen te verkopen aan de vennootschap.



Als het verstrekken van opties binnen het bedrijf een vaste arbeidsvoorwaarde is, dan kunt u de regels hiervoor vastleggen in een 'optiereglement'. De overeenkomst met de individuele werknemer kunt u dan beperken tot:

- vermelding van het moment van toekenning;
- de looptijd van de optie;
- het aantal aandelen dat de werknemer kan verwerven;
- de prijs.

Tantième

Tantième is een evenredig deel in de (over)winst van een onderneming en wordt meestal toegekend aan werknemers in hogere functies. Tantième is geen wettelijke term en wordt tegenwoordig steeds minder gebruikt.



Tantièmes worden vastgesteld na afloop van het boekjaar. Doorgaans is dit een kalenderjaar. Als een werknemer tijdens een kalenderjaar uit dienst treedt (bijvoorbeeld bij

pensionering) en in het volgende jaar een tantième ontvangt, dan is het tantième als bijzondere beloning wel onderworpen aan loonheffing, maar niet aan premies werknemersverzekeringen.

Veelgestelde vragen

1. Wat zijn de voordelen van winstdeling?

Het is eenvoudig uitvoerbaar en het is een beloning voor een collectieve prestatie van de organisatie.

2. Wat is het nadeel van winstdeling?

Er is geen direct onderscheid tussen goed en slecht presterende werknemers (iedereen profiteert van de winst).

3. Kan een werknemer met een tijdelijk dienstverband uitgesloten worden van een winstdelingsregeling?

Nee, u mag een werknemer niet uitsluiten op grond van zijn tijdelijke dienstverband. Om ongelijke behandeling te voorkomen, is het aan te raden het 'pro-rata-temporisbeginsel' in de regeling op te nemen. Het betekent dat de regeling slechts naar rato van de duur van het dienstverband wordt toegepast (zie ook het

voorbeeld bij 'Veelgestelde vragen' - vraag 4 in [paragraaf 2.3](#)).

4. Is een tantième belastbaar loon?

Ja, een tantième is belastbaar loon voor zowel de loonheffing als de werknemersverzekeringen en Zvw. De belastingheffing vindt plaats volgens de tabel voor bijzondere beloningen.

2.5 Levensloopregeling

Met de levensloopregeling kon je als werknemer een deel van je brutoloon sparen voor onbetaald verlof of vervroegd pensioen. De levensloopregeling kende sinds 1 januari 2012 een overgangsregeling, waarbij nieuwe deelname niet meer mogelijk was. Vanaf 1 november 2021 konden ook bestaande deelnemers geen levensloopaanspraken meer opbouwen. Het opgebouwde levenslooptegode viel vrij voor de deelnemer en werd bij het belastbare inkomen geteld.

Veelgestelde vragen

1. Moet ik de levensloopregeling blijven aanbieden?

Nee, de levensloopregeling is per 1 november 2021 afgeschaft.

2. Bestaat er een alternatief voor de levensloopregeling?

Ja, banksparen. De Wet Banksparen maakt het mogelijk fiscaalvriendelijk vermogen op te bouwen voor een extra pensioen, het aflossen van een hypotheek of een uitvaart. Banksparen heeft een aantal voorwaarden waaraan moet worden voldaan.

2.6 Jubileumuitkering

Bereikt een werknemer een diensttijd van 25 of 40 jaar? Dan mag u hem een onbelaste jubileumuitkering geven met een maximum van 1 maandsalaris. De jubileumuitkering is vrijgesteld van loonheffingen en heeft geen gevolgen voor de vrije ruimte van de werkkostenregeling. De uitkering moet u in 1 keer uitbetalen. U mag dat niet spreiden door bijvoorbeeld tweemaal een half maandloon of viermaal een kwart maandloon onbelast te verstrekken. Maar de uitkering hoeft niet per se op of rond de jubileumdatum te worden gegeven.



De diensttijd moet echter wel minimaal 25 of 40 jaar zijn (zie het voorbeeld hierna).

Voorbeeld

Een werknemer zou op 1 januari van enig jaar 25 jaar in dienst zijn. Vooruitlopend op deze gebeurtenis heeft zijn werkgever een maandsalaris onbelast uitbetaald met het loon over de maand december van het voorafgaande jaar. De Belastingdienst stelde zich op het standpunt dat uitkering niet onbelast kon plaatsvinden, omdat op het moment van uitbetalen de diensttijd nog niet minimaal 25 jaar had bedragen.

Kortom: de uitkering kan pas verstrekt worden na het jubileum. De uitkering mag ook bijvoorbeeld bij de beëindiging van de dienstbetrekking na 28 en/of 42 dienstjaren worden verstrekt, ook al zijn dit geen jubileumtermijnen. Ook mag u na een diensttijd van 40 jaar 2 maandlonen onbelast uitbetalen mits bij of na het bereiken van de diensttijd van 25 jaar de jubileumuitkering nog niet was verstrekt.



U mag rekening houden met de diensttijd die is doorgebracht bij een vorige werkgever als daarmee een zodanige band bestaat dat het gebruikelijk is om die mee te tellen. Bijvoorbeeld als het gaat om de diensttijd die is doorgebracht bij verschillende

ondernemingen van één concern, of bij een overname waarbij de arbeidsovereenkomst van rechtswege is overgegaan. Dit kan ook als het gaat om diensttijd bij verschillende organen van de overheid.

Veelgestelde vragen

1. Wat is een maandloon?

Met een maandloon wordt bedoeld het afgesproken brutoloon zonder aftrek van pensioenpremies en zonder aftrek van de sociale premies. Het vakantiegeld en een eventuele vaste 13e maand of gegarandeerde tantième worden ook tot het maandloon gerekend (voor 1/12 deel).

2. Moet de jubileumuitkering in geld worden gegeven?

Nee, het is ook mogelijk om in plaats van een gelduitkering iets in natura ter waarde van maximaal 1 maandloon te geven, bijvoorbeeld een televisie of een vakantiereisje.

3. Hoe wordt het maandloon berekend als u een vierwekenloon betaalt?

Het vierwekenloon moet met 13 worden vermenigvuldigd (dit resulteert in een jaarloon) en vervolgens door 12 worden gedeeld.

Voorbeeld

Stel: Werknemer A heeft een vierwekenloon van bruto € 3.000,-. Zijn jaarlijkse vakantiegeld is € 3.360,- en in december krijgt hij altijd een extra 4-wekenuitkering. De onbelaste jubileumuitkering mag bedragen:
 $(14 \times € 3.000,- + € 3.360,-) : 12 = € 3.780,-$.

4. Is het mogelijk om ter gelegenheid van het 25- en/of 40-jarig dienstverband van een werknemer ook een geschenk onbelast te geven?

Ja, dat kan als het cadeaus zijn die geen waarde vertegenwoordigen in het economisch verkeer of als het producten zijn met een overwegend ideële waarde. Onbelaste geschenken kunt u overigens ook geven bij een persoonlijke feestdag van de werknemer (bijvoorbeeld trouwdag of geboorte van een kind) en bij de beëindiging van de dienstbetrekking.

Belangrijke wijzigingen ten opzichte van 2023

- Per 1 januari 2024 geldt vanuit de 'Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag' een uniform minimumuurloon in plaats van wettelijk voorgeschreven minimum dag-, week- en maandlonen.
- Het lage-inkomensvoordeel (LIV) verdwijnt hoogstwaarschijnlijk per 1 januari 2025. Het jeugd-LIV is al opgeheven per 1 januari 2024.
- Het LKV oudere werknemer wordt stapsgewijs afgeschaft om per 2026 geheel te verdwijnen.
- De AOW-gerechtigde leeftijd in 2024 is 67 jaar

Wet- en regelgeving

- Burgerlijk Wetboek, artikel 7:616 e.v.
- Burgerlijk Wetboek, artikel 7:624 e.v.
- Burgerlijk Wetboek, artikel 7:631
- Wet op de loonbelasting 1964
- Overgangsrecht Wet op de loonbelasting 1964
- Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965
- Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011
- Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen
- Werkloosheidswet
- Wet arbeidsmarkt in balans
- Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag
- Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen
- Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte

- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid
- Wet tegemoetkomingen loondomein
- Zorgverzekeringswet

Relevante boeken

- Baarda, P.R., Belonen in moderne organisaties, Kluwer
- Reekers, A. en Tuin, P. van der, Opties voor iedereen, BZZTôH
- Rooij, P.J.M. de e.a., Praktijkboek Belonen, Kluwer
- Thierry, H., Beter belonen in organisaties, Van Gorcum
- Elsevier Loonheffing Almanak, Reed Business Information
- Praktijkgids Arbeidsrecht 2022, Vakmedianet

Relevante websites

belastingdienst.nl
centraalbeheer.nl/zakelijk
loonindex.nl
managementsite.nl/tql
nationaalbeloningsonderzoek.nl
rijksoverheid.nl/ministeries/szw
salarisnet.nl



3 Pensioen

3 Pensioen

- 3.1 Inleiding
- 3.2 Pensioensoorten
- 3.3 Pensioensystemen
- 3.4 Flexibele pensioenelementen
- 3.5 Aanvullende voorzieningen voor nabestaanden
- 3.6 Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

De werkgever die een pensioenregeling aanbiedt, is verplicht om aan elke werknemer aanspraak op pensioen toe te kennen. In Nederland geldt géén pensioenplicht. Heeft u als werkgever geen pensioenregeling, dan bent u niet verplicht uw werknemers een pensioenvoorziening aan te bieden. Pensioen is, na salaris, wel de meest gewaardeerde arbeidsvoorwaarde. Overigens kunt u op basis van de cao of verplichtstelling wel verplicht zijn een pensioenregeling aan te bieden. We kennen behalve het ouderdomspensioen ook een aantal andere pensioensoorten, bijvoorbeeld het partnerpensioen, het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum, het wezenpensioen en de vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid. Hiermee zorgt u, als werkgever, voor inkomensbescherming voor de partner en de kinderen van uw werknemers wanneer één van hen overlijdt vóór de pensioendatum. Ook kunt u zo doorbetaling van de pensioenpremie mogelijk maken als uw werknemer onverwachts langdurig of permanent arbeidsongeschikt is of wordt.

3.1 Inleiding

Pensioen is een hooggewaardeerde arbeidsvoorwaarde. Werknemers willen na hun

pensionering het uitgavenpatroon van vóór de pensionering, na het bereiken van de pensioendatum, zoveel als mogelijk behouden. De AOW-uitkering waarop zij recht hebben vormt een minimumuitkering

en is meestal niet voldoende om de levensstandaard van vóór de pensioendatum te handhaven. Een aanvullend inkomen is dan noodzakelijk.



De ingangsdatum van de AOW ging sinds 1 januari 2013 omhoog. In 2019 is na het pensioenakkoord met het kabinet en de sociale partners afgesproken dat de AOW-leeftijd minder snel zou stijgen. In 2 jaar tijd (2020 en 2021) werd de AOW-leeftijd vastgezet op 66 jaar en 4 maanden. Daarna steeg de AOW-leeftijd door naar 67 jaar in 2024. In de wet is vastgelegd dat voor iedere 4,5 maand dat Nederlanders naar verwachting langer leven, de AOW-leeftijd automatisch met 3 maanden stijgt. Per 1 januari 2028 is de AOW-gerechtigde leeftijd 67 jaar en 3 maanden.

Ruim 90% van de werkgevers biedt een collectieve pensioenverzekering aan, omdat werknemers de arbeidsvoorwaarde pensioen zo hoog waarderen.

Pensioenakkoord

In december 2013 heeft het kabinet met enkele oppositiepartijen een pensioenakkoord gesloten. Eén van de maatregelen was dat de pensioenopbouw (middelloon) vanaf 1 januari 2015 is verlaagd van 2,15% naar 1,875%. In 2019 is er door het kabinet en de sociale partners een nieuw pensioenakkoord

gesloten. Dit akkoord had als doel om enkele wetten aan te passen waaronder de Pensioenwet.

Die aanpassingen van de Pensioenwet zijn verwoord in de Wet toekomst pensioenen (hierna aangeduid als Wtp), die op 1 juli 2023 is aangenomen. Eind 2019 ging ook de Wet temporisering verhoging pensioenleeftijd in. Deze wet zorgt voor een beperkte verhoging van de pensioenleeftijd voor de komende jaren.

De (toekomstige) pensioenleeftijd wordt op eenzelfde manier vastgesteld als de toekomstige AOW-leeftijd (2/3e van de gemiddelde levensverwachting). Tussen de sociale partners zijn ook afspraken gemaakt over zware beroepen en een zekere flexibilisering van het pensioenstelsel. Zo is de zogenoemde RVU versoepeld en kunnen mensen eerder met pensioen zonder dat de werkgever een forse fiscale boete moet betalen.

Fiscale beperking pensioengevend loon vanaf 1 januari 2015 (Wet VPL)

Vanaf 1 januari 2015 is de bestedingsruimte om fiscaalvriendelijk pensioen op te bouwen makkelijker gemaakt. De maximale opbouwpercentages zijn verlaagd, de AOW-franchises zijn afhankelijk geworden van de opbouwsystematiek en ook is het pensioengevend salaris gemaximeerd op € 137.800,- (2024) bij een voltijds dienstverband.

Werknemers met een hoger salaris dan € 137.800,- (2024) kunnen een beroep doen op het nettopensioen

en de nettolijfrente voor het inkomen boven het genoemde bedrag. Op het nettopensioen of de nettolijfrente is de omkeerregel niet van toepassing. Bij het toepassen van de omkeerregel wordt de premie (en de waarde-aangroei van het pensioen) niet tot het loon gerekend terwijl de pensioenuitkeringen wel belast worden met loonbelasting en inkomstenbelasting. De premie die wordt ingelegd bij nettopensioen of nettolijfrente wordt gefinancierd uit het nettoloon waardoor de omkeerregeling niet geldt. Het opgebouwde pensioen en de uitkeringen zijn onbelast, terwijl de premie wel belast is.

Pensioenwet

De belangrijkste juridische regels rond pensioen staan in de Pensioenwet. De Pensioenwet (2007) is een zogenaamde waarborgwet. De wet beschermt werknemers tegen de werkgever en zijn of haar pensioenuitvoerder. De wet zorgt ook voor een duidelijke taakafbakening. Dit is onder andere van belang voor een duidelijke, volledige en tijdige informatievoorziening aan deelnemers, gewezen deelnemers, (gewezen) partners en gepensioneerden (uitkeringsgerechtigden) en voor het toekennen van verantwoordelijkheden.

De basis in de Pensioenwet wordt gevormd door de zogenaamde ‘pensioendriehoek’. In deze driehoek worden de onderlinge relaties tussen werknemers,

werkgever en pensioenuitvoerder weergegeven. In dat kader kent de Pensioenwet betekenis toe door middel van het benoemen van een aantal essentiële afspraken, te weten pensioenovereenkomst, uitvoeringsovereenkomst en pensioenreglement (Pensioen 1-2-3).

Om een pensioen aan uw werknemer toe te kennen, sluit u met hem een pensioenovereenkomst. Hierin komt u met de werknemer overeen welke pensioenaanspraken u de werknemer toekent. Een pensioenovereenkomst sluit u met elke werknemer. Bij zijn aanstelling informeert u de nieuwe werknemer over de inhoud van zijn pensioenregeling. Binnen 1 maand moet u de werknemer informeren of er een pensioenaanbod gedaan wordt, waarna een pensioenovereenkomst tot stand kan komen. Als u uw werknemer niet wilt opnemen, dan dient u dit binnen één maand aan hem mee te delen. Tegelijkertijd motiveert de werkgever de reden om de nieuwe deelnemer geen pensioenaanspraken toe te kennen. Nadat de termijn van 1 maand is verstreken, neemt uw werknemer deel aan uw pensioenregeling. De pensioenaanspraken die uit de pensioenovereenkomst voortkomen, bent u verplicht bij een pensioenuitvoerder te verzekeren of onder te brengen. Die verplichting wordt in de Pensioenwet de onderbrengingsplicht genoemd. Hiervoor sluit u een uitvoeringsovereenkomst met die pensioenuitvoerder.

De uitvoeringsovereenkomst is een financierings- en een verzekeringsovereenkomst.

Vaak maakt de pensioenovereenkomst onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. Het komt niet vaak voor dat een werkgever een aparte pensioenovereenkomst met zijn werknemers opstelt. In de arbeidsovereenkomst wordt meestal gemeld: 'na het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst neemt u deel aan de pensioenregeling' of iets dergelijks.

Binnen de periode van 3 maanden na totstandkoming van de pensioenovereenkomst wordt de werknemer door de pensioenuitvoerder in heldere en begrijpelijke bewoordingen geïnformeerd over de regeling.

De wetgever heeft in het kader van de Wtp bepaald dat pensioenuitvoerders het model van Pensioen 1-2-3 niet meer hoeven te gebruiken, omdat het model nauwelijks bekend was onder de gebruikers. De algemene eisen aan informatie, te weten dat deze correct, duidelijk en evenwichtig moet zijn en rekening moet houden met de kenmerken en behoeften van de ontvanger, blijven helemaal van toepassing op de informatieverstrekking. Een van de belangrijkste aanbevelingen uit de evaluatie van de Wet pensioencommunicatie is dat het nodig is om ontvangers van pensioeninformatie te activeren. Pensioenuitvoerders krijgen in het kader van de Wtp de verplichting dat de informatie die zij verstrekken

aanzet tot actie. De informatie van de pensioenuitvoerder moet binnen 3 maanden na indiensttreding door de werknemer zijn ontvangen.

Het Nederlandse pensioenlandschap

Nederland kent sinds de jaren 50 van de vorige eeuw de bedrijfstakpensioenfondsen.

Bedrijfstakpensioenfondsen komen voort uit cao-verband. Hierbij werd afgesproken dat er in de betreffende bedrijfstak een pensioenfonds zou worden opgericht waartoe elke werkgever actief in de bedrijfstak verplicht was toe te treden. In bedrijfstakken zijn pensioenfondsen opgericht waaraan zowel de werkgever als de werknemers verplicht moeten meedoen en waaraan werkgevers verplicht zijn bij te dragen (meedoen van de werkgever is een wettelijke verplichting). Daarnaast zijn er ook afzonderlijke bedrijven die een eigen pensioenfonds hebben opgericht. Dit noemen we ondernemingspensioenfondsen, zoals Shell, ING en Philips. Vrije beroepsbeoefenaars hebben ook eigen beroepspensioenfondsen zoals het Pensioenfonds voor Huisartsen, het Pensioenfonds Medisch Specialisten en het Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten. Naast pensioenfondsen is het mogelijk een collectieve pensioenvoorziening te verzekeren en onder te brengen bij een pensioenverzekeraar, premiepensioeninstelling (PPI) of algemeen pensioenfonds (APF). In de Pensioenwet

is het niet mogelijk dat een werknemer direct een pensioenverzekeringsovereenkomst aangaat met een pensioenverzekeraar.

Wijzigen inhoud van de pensioenregeling

Ondernemingsraden hebben op basis van artikel 27 WOR instemmingsrecht bij het inhoudelijk wijzigen van pensioenregelingen. Voorheen had de ondernemingsraad alleen instemmingsrecht wanneer de werkgever het plan had om een pensioenregeling vast te stellen of in te trekken. Het instemmingsrecht is verruimd. Als er afspraken zijn gemaakt in een cao, dan heeft de ondernemingsraad echter geen instemmingsrecht.



De personeelsvertegenwoordiging (pvt) en personeelsvergadering (pv) hebben sinds 2019 door een wijziging in de Wet op de ondernemingsraden meer rechten gekregen met betrekking tot de pensioenregeling. Werkgevers zijn verplicht de pvt en pv op tijd informatie te leveren (artikel 35b WOR), die ze nodig hebben om hun taak te kunnen vervullen, als deze informatie schriftelijk beschikbaar is. De pvt heeft nu ook het recht op overleg met de bestuurder over de pensioenvoorziening en kan het onderwerp pensioen zelf agenderen.



De minimale opnameleeftijd is vanaf 2024 18 jaar. Dit is een eerste gevolg van de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Werknemers kunnen dus vanaf 18 jaar deelnemen in de pensioenregeling in plaats van 21 jaar zoals eerder de norm was. Een latere leeftijd is niet toegestaan. Een jongere leeftijd is wel toegestaan maar in dat geval wordt voor de jongere deelnemer een nabestaandenpensioen op risicobasis verzekerd. De pensioenopbouw start bij het bereiken van de 18e leeftijd.



Vanaf 1 januari 2024 is de zogeheten wachttijd niet meer toegestaan. Dit is ook een gevolg van de invoering van de Wtp. In een aantal pensioenregelingen was een zogenaamde wachttijd opgenomen. Dit houdt in dat een nieuwe werknemer pensioen gaat opbouwen nadat een bepaalde periode na indiensttreding voorbij is. Een drempelperiode is vanaf 1 januari 2024 nog wel toegestaan. Deze mag maximaal 8 weken duren en houdt in dat de nieuwe werknemer pensioen

opbouwt nadat de drempelperiode voorbij is. De pensioenopbouw vindt dan met terugwerkende kracht plaats vanaf de datum van indiensttreding. Dat laatste is het verschil met de wachttijd, waarbij de werknemer niet met terugwerkende kracht pensioen opbouwt.

Overige relevante bepalingen uit de Pensioenwet:

- De pensioenuitvoerder moet de werkgever en de werknemer op vooraf vastgestelde momenten informeren over de hoogte van de aanspraken.
- Bij betalingsachterstand dringt de pensioenuitvoerder bij de werkgever op betaling aan. Als betaling uitblijft, dan worden de werknemers geïnformeerd over de betalingsachterstand, omdat die situatie gevolgen heeft voor de opbouw van pensioenaanspraken en voor pensioenaanspraken zonder premievrije waarde. De opbouw van pensioenaanspraken wordt namelijk beëindigd door premievrijmaking en de pensioenaanspraken zonder premievrije waarde komen te vervallen.
- De premievrijmaking vindt op zijn vroegst plaats per de datum die 5 maanden voor het tijdstip van informeren van de deelnemers is gelegen. De dekking van het arbeidsongeschiktheidsrisico of het overlijdensrisico blijft volledig in stand tot 3 maanden na de in het eerste lid bedoelde mededeling.

- Een pensioenfonds moet de verschillende partijen, zoals de deelnemers aan het pensioen, informeren zodra er een premieachterstand is ter grootte van 5%.
- Bij einde dienstverband wordt de dekking voor het partnerpensioen voor 3 maanden voortgezet door de oude pensioenuitvoerder, ook als de werknemer in het kader van ziekte het dienstverband beëindigt of als zelfstandige aan de slag wil gaan. De uitlooperperiode is primair bedoeld voor de periode van 'in-between-jobs'.
- Werknemers kunnen op de pensioendatum en bij uitdiensttreding een deel van het ouderdomspensioen uitruilen voor een hoger partnerpensioen.
- Een opname van onbetaald verlof tot een maximum van 18 maanden tijdens de deelname aan de pensioenregeling heeft geen gevolgen voor de dekking van het partnerpensioen.
- Zolang de werknemer na ontslag recht heeft op een WW-uitkering moet een aanwezig partnerpensioen verzekerd blijven. De hoogte daarvan is gebaseerd op het aantal dienstjaren tot ontslag, tenzij de werkgever het loon het uitgangspunt vormt van het risico nabestaandenpensioen. In dat geval doet het aantal dienstjaren niet meer ter zake.
- Voor pensioenregelingen met beleggingsmogelijkheden geldt een zorgplicht.

De pensioenuitvoerder is verantwoordelijk voor een bedachtzaam beleggingsbeleid.

- Als de pensioendatum dichterbij komt, dan moet de uitvoerder minder risicovol beleggen.
- In het pensioenreglement moet staan of er toeslagen (indexatie) worden gegeven.
- Werknemers die deelnemen aan een premieovereenkomst in een rechtstreeks verzekerde regeling mogen op de pensioendatum met het opgebouwde kapitaal ook bij een andere aanbieder pensioen aankopen. Dat noemen we het shoprecht.



Is eenmaal een pensioenvoorziening tot stand gekomen, dan moet deze aan een aantal wettelijke voorwaarden voldoen. Deze waarborgen dat eenmaal gedane pensioentoezeggingen ook worden nagekomen.

Wet toekomst pensioenen

De Eerste Kamer ging op 30 mei 2023 akkoord met de Wet toekomst pensioenen (Wtp), waarna deze op 1 juli 2023 in werking trad. Daarbij geldt een transitieperiode voor de invoering ervan tot en met 31 december 2027. De Wtp wijzigt de Pensioenwet, de Wet inkomstenbelasting 2001 en een aantal andere

wetten in verband met herziening van het pensioenstelsel. Redenen ervoor zijn dat het oude pensioenstelsel vanwege de oplopende levensverwachting en vaste pensioentoezegging steeds moeilijker houdbaar bleek. Pensioenfondsen moesten vanwege hun toekomstige pensioenverplichtingen te hoge buffers aanhouden. Ook waren jongere werknemers teveel in het nadeel ten opzichte van oudere werknemers. Dit kwam door de toepassing van de doorsneepremie. Verder vroeg de moderne arbeidsmarkt met zijn toegenomen flexibiliteit om een meer individuele benadering van de pensioenopbouw.

Voor een meer transparant pensioen gaat de Wtp uit van een individueel pensioenpotje. Deelnemers kunnen zien hoeveel pensioen er voor hen in de toekomst is gereserveerd en hoe dat pensioenvermogen zich ontwikkelt met de betaalde premie en het behaalde rendement. Ook hebben ze meer keuzevrijheid dan eerder wat het risico betreft waarmee het pensioenfonds met hun pensioenopbouw belegt. Deelnemers kunnen als ze ouder worden het beleggingsrisico beperken zodat hun pensioenuitkomst zekerder wordt.

In de Wtp is een vaste premie centraal komen te staan in plaats van een vaste pensioentoezegging, zoals gangbaar was in het oude stelsel. Dit geeft meer

onzekerheid over de pensioenhoogte, omdat de ‘pensioenuitkomst’ afhangt van de beleggingsresultaten, de rente en de gemiddelde levensverwachting op iemands pensioendatum. Ook na de pensioendatum blijft de pensioenhoogte vaak nog afhankelijk van de financiële markten. Tegelijk zijn er wel collectieve garanties ingebouwd om de pensioenhoogte niet te onzeker te maken.

In het nieuwe pensioenstelsel gaat elke deelnemer een gelijk premiepercentage (‘vlakke premie’) betalen met een aflopende pensioenopbouw naarmate de deelnemer ouder wordt. Hierbij geldt fiscaal een maximaal premiepercentage van 30 procent van de pensioengrondslag. Tot mogelijk 1 januari 2037 mag deze premiegrens stijgen van 30 naar 33 procent.

Premieovereenkomsten Wtp

De werkgever kan voor het nieuwe pensioencontract op basis van de Wtp kiezen uit 3 soorten premieovereenkomsten in plaats van de pensioenovereenkomsten uit de oude wetgeving:

- een solidaire premieovereenkomst; de solidaire premieovereenkomst (ook wel premiereregeling) kent een leeftijdsonafhankelijke (vaste) premie. De beschikbaar gestelde premie wordt collectief belegd. Vergelijkbaar met nu bouwen pensioenfondsen in goede beleggingsjaren buffers op om daarmee in slechte jaren de tekorten aan te

vullen. Veel pensioenfondsen kiezen hiervoor;

- een flexibele premieovereenkomst (premiereregeling); hierbij is sprake van een leeftijdsonafhankelijke (vaste) premie. Deze premie wordt individueel belegd. Tijdens de opbouwperiode kan de deelnemer afwijken van de standaard-beleggingskeuzes gemaakt door de pensioenuitvoerder;
- een premie-uitkeringsovereenkomst; hierbij wordt de premie belegd, samen met de rendementen vormt deze het pensioenkapitaal. Op de pensioendatum wordt het pensioenkapitaal omgezet in een levenslange vaste of variabele pensioenuitkering. Het grote verschil met de flexibele- en solidaire premieovereenkomst is dat er geen mogelijkheden zijn voor het (intergenerationeel) delen van risico’s.

De werkgever kan alleen nog 1 van deze 3 premieovereenkomsten aanbieden. De eerste en tweede variant zullen beschikbaar zijn voor alle pensioenuitvoerders. De derde variant kan alleen aangeboden worden door verzekeraars. Bij de hierboven genoemde premieovereenkomsten staat alleen de hoogte premie vast. Er moet in alle 3 de premieovereenkomsten sprake zijn van een gelijkblijvende premie voor alle werknemers die deelnemen aan de betreffende pensioenregeling.

Invaren

De grootste uitdaging bij de invoering van de Wtp is het overzetten van de bestaande pensioenen naar het nieuwe pensioenstelsel. Het probleem bij dit ‘invaren van de pensioenen’ is dat met name werknemers tussen de 40 en 50 jaar in het nieuwe pensioenstelsel minder pensioen opbouwen dan nu. Deze groep moet hiervoor worden gecompenseerd. Het betreft tientallen miljarden euro’s. De werkgevers- en werknemersorganisaties en pensioenfondsen moeten dit regelen en zorgen voor een voor elke deelnemer zo eerlijk mogelijke overgang. Het hangt daarbij van de afzonderlijke pensioenfondsen af hoe ze hun huidige pensioenvermogen verdelen en welke beleggingsrisico’s ze in de toekomst kiezen. Daarnaast mag u als werkgever voor een collectief van werknemers 33 procent (van de pensioengrondslag) minus de reguliere pensioenpremie gebruiken voor compensatie. Deze compensatie kunt u gericht verdelen over de individuele werknemers.

Bezwaar tegen het invaren niet mogelijk

Deelnemers en pensioengerechtigden kunnen geen bezwaar maken bij de rechter tegen de overgang van hun pensioen(opbouw) naar het nieuwe pensioenstelsel. Uitgangspunt is dat het ‘invaren’ de standaard vormt. De Wtp stelt de mogelijkheid tot het maken van bezwaar tijdelijk buiten werking. De denkwijze hierachter is dat een individueel

bezwaarrecht een te grote belemmering zou vormen voor tijdig, volledig en collectief invaren. Ook zouden de waarschijnlijk talloze bezwaren de rechterlijke macht teveel belasten.

Alternatieven voor individueel bezwaar

Het buiten werking stellen van het individuele bezwaarrecht is een ingrijpend besluit en daarom heeft de wetgever hier alternatieven voor bedacht. Het betreft dan bijvoorbeeld een hoorrecht voor de verenigingen van gepensioneerden en van gewezen deelnemers bij de transitie. Daarnaast krijgen de deelnemers in de bestaande medezeggenschapsstructuren van pensioenfondsen een sterkere positie. Verder is er extra aandacht voor de bestaande, interne klachtenprocedure bij de fondsen. Voor geschillen rondom de transitie is er sinds 1 januari 2024 de Geschilleninstantie Pensioenfondsen (GIP). Dit is een onafhankelijke en externe geschilleninstantie.

Overgangsrecht

Voor pensioenregelingen die op of vóór 1 juli 2023 bestonden, geldt het overgangsrecht. Het overgangsrecht houdt in dat een onderscheid dient te worden gemaakt tussen zogenaamde salaris/ diensttijdregelingen en beschikbare premiereregeling met een leeftijdsafhankelijke, stijgende premiestaffel.

Werkgevers met een middelloon- of eindloonregeling hebben de mogelijkheid om tussen 1 juli 2023 en 31 december 2027 de bestaande pensioenregeling om te zetten in een beschikbare premieregeling met een stijgende staffel óf een premieovereenkomst op basis van gelijkblijvende premie. Kiest een werkgever voor een staffel op basis van stijgende premie, dan kan deze werkgever ook nog kiezen voor de eerbiedigende werking. In dat geval mag de premie niet de premie uit artikel 38r Wet Loonbelasting overstijgen.

Voor werkgevers die hun middelloon- of eindloonregeling bij een Algemeen Pensioenfonds (APF) hebben ondergebracht, geldt dit niet.

In het kader van de Wtp blijft het mogelijk om premievrije pensioenaanspraken met de gestegen prijzen te laten meegroeien (indexatie). Dit geldt alleen voor premievrij gemaakte uitkeringsovereenkomsten. Werkgevers hebben tot 31 december 2027 de tijd om de pensioenaanspraken uit uitkeringsovereenkomsten om te zetten in:

1. Premieovereenkomst met stijgende staffel (leeftijdsafhankelijk)
2. Premieovereenkomsten met gelijkblijvende premie (leeftijdsonafhankelijk)

Deze mogelijkheid is alleen van toepassing op uitkeringsovereenkomsten die zijn ondergebracht bij pensioenverzekeraars. Voor uitkeringsovereenkomsten

ondergebracht bij een Algemeen Pensioenfonds geldt deze uitzondering niet.

Eerbiedigende werking

Werkgevers die aanvankelijk een premieovereenkomst gebaseerd op een leeftijdsafhankelijk premie staffel hebben, mogen ervoor kiezen om deze pensioenregeling voor de werknemers die vóór of op 31 december 2027 in dienst van werkgever waren ongewijzigd voort te zetten. De gehanteerde premiestaffel moet wel binnen de fiscale kaders blijven van de Wet op de loonbelasting.



Vanwege de pensioentransitie geldt voor de pensioenuitvoerder én voor de werkgever een wettelijke plicht om een transitieplan op te (laten) stellen. Dat plan bevat alle keuzes, overwegingen en berekeningen. Werkgevers zijn hierbij de primaire verantwoordelijken voor het transitieplan. U doet er als werkgever goed aan om hier op tijd mee te beginnen. Als u bent aangesloten bij een verplicht bedrijfstakpensioen-fonds (Bpf), dan geldt de verplichting voor het opstellen van een transitieplan voor de partijen die de pensioenregeling zijn overeengekomen. Dat zijn de sociale partners. In dat geval is het

belangrijk dat u de informatievoorziening hierover in de gaten houdt.

Fiscale aspecten pensioenen

Pensioenen zijn, zoals dat heet, fiscaal gefacilieerd. Het betekent dat pensioenverzekeringen fiscaal vriendelijk behandeld worden. Overigens is er wel een ontwikkeling die duidelijk maakt dat de fiscale behandeling meer en meer beperkt wordt. De werkgeversbijdrage en de eigen bijdrage van de werknemer worden in de pensienkosten niet tot het brutoloon gerekend. Dit noemen we de omkeerregel. De omkeerregel is vastgelegd in de Wet op de Loonbelasting.

- Door deze verlaging van het brutoloon hoeft de werknemer minder loonheffing en u minder premies werknemersverzekeringen te betalen.
- De werkgeversbijdrage is onbelast.
- Pas wanneer de gekapitaliseerde pensioenaanspraken van de werknemer tot uitkering komen, wordt er belasting geheven ('loon uit vroegere dienstbetrekking'). Doordat na het bereiken van de AOW gerechtigde datum geen AOW-premie verschuldigd is, betaalt de gepensioneerde meestal minder belasting en minder premies.

Veelgestelde vragen

1. Waar kan ik mijn pensioenverplichtingen onderbrengen?

De Pensioenwet stelt dat u de pensioenverplichting moet onderbrengen (verzekeren) bij een professionele verzekeraar die in Nederland is gevestigd. Denk hierbij aan een ondernemingspensioenfonds, bedrijfstakpensioenfonds, een algemeen pensioenfonds (zie vraag 15) of een premiepensioeninstelling (PPI). De bedrijfstak waarin u actief bent en het soort werk dat het bedrijf verricht, bepaalt of de pensioenverplichting moet worden ondergebracht in een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds (op basis van een werkingssfeeronderzoek).

2. Mag ik de pensioentoezegging aan het personeel ook zeker stellen in de eigen onderneming?

Nee, de Pensioenwet bepaalt dat de afgesproken pensioenaanspraken ondergebracht moeten worden buiten de risicosfeer van de onderneming die de pensioenaanspraken toekent.

3. Bestaat er een wettelijke plicht om een pensioenregeling aan te bieden?

Nee, in Nederland is er geen sprake van een wettelijke pensioenplicht. U mag een pensioen

toezeggen aan uw personeel, maar u bent het niet verplicht, tenzij uw bedrijf in een bedrijfstak opereert waarvoor een verplichtstelling geldt of als daar in de cao afspraken over gemaakt zijn. Alleen als er sprake is van eventuele uitzonderingsgevallen, bijvoorbeeld als uw bedrijf al een half jaar voordat er in uw bedrijfstak een bedrijfstakpensioenfonds werd opgericht, een pensioenregeling had, zou u eventueel voor een vrijstelling in aanmerking kunnen komen. Eventueel kunt u vrijstelling vragen om uw bedrijfspensioenregeling niet bij het voor u geldende bedrijfstakpensioenfonds, maar ergens anders onder te brengen. Voorwaarde hiervoor is dat het pensioen dat u uw werknemers aanbiedt, voor tenminste 95% financieel en actuair gelijkwaardig is.

4. Wie is werknemer volgens de Pensioenwet?

Volgens de Pensioenwet is een werknemer iemand die via een arbeidsovereenkomst arbeid verricht voor een werkgever. Er bestaat bijvoorbeeld geen onderscheid tussen fulltimers en parttimers. De werknemer die tenminste 10% middellijk dan wel onmiddellijk van het geplaatste aandelenkapitaal houdt, waaraan stemrecht in de algemene vergadering van aandeelhouders is verbonden, valt niet onder de Pensioenwet. Die wordt door de Pensioenwet als directeur-grotaandeelhouder

aangemerkt (let op: de Pensioenwet hanteert een ander begrip van grotaandeelhouder dan de Wet op de Inkomstenbelasting 2001 of de sociale verzekeringswetten).

Er is echter een regeling getroffen voor directeur-grotaandeelhouders die per 31 december 2006 al een pensioen bij een verzekeraar hadden geregeld en die vielen onder de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW). Deze groep kon in 2007 kiezen voor de Pensioenwet. Uitzondering kan ook bestaan als er een verplichtstelling geldt vanuit een beroeps- of bedrijfstakpensioenfonds.

5. Ben ik verplicht alle personeelsleden dezelfde pensioenregeling aan te bieden of mag ik de één wel en de ander geen pensioenregeling aanbieden?

In beginsel bent u vrij de ene groep werknemers pensioen toe te zeggen en de andere groep niet. Ook kunt u voor verschillende groepen werknemers verschil maken in de pensioenregeling. Wel moet u duidelijk formuleren om welke groep werknemers het gaat. Een voorbeeld is een aparte pensioenregeling voor alle werknemers in de buitendienst, met daarbij een concrete functieomschrijving. Let daarbij op dat u met het doen van verschillende toezeggingen niet bepaalde groepen discrimineert. Het is

bijvoorbeeld verboden te discrimineren op grond van leeftijd, geslacht, dienstverband (bepaald/onbepaald), arbeidsduur (fulltime/parttime), burgerlijke staat of chronische aandoening.

6. Moet ik een nieuwe medewerker direct laten meedoen aan de pensioenregeling?

U mag bij nieuwe werknemers een drempelperiode van maximaal 8 weken hanteren. De nieuwe werknemer bouwt pensioen op nadat de drempelperiode voorbij is. De pensioenopbouw vindt dan met terugwerkende kracht plaats vanaf de datum van indiensttreding.

7. Ik wil in de pensioenregeling opnemen dat het pensioen eerder kan ingaan dan op 68-jarige leeftijd. Kan dat?

Ja, het pensioen kan eerder ingaan dan de afgesproken pensioenleeftijd die in het pensioenreglement staat. Voorwaarde is dat er een actuariële herrekening plaatsvindt. Dat betekent dat er over een kortere periode pensioen wordt opgebouwd, terwijl er over een langere periode pensioen moet worden uitgekeerd, waardoor de werknemer een lagere pensioenuitkering krijgt. Tot 1 januari 2014 was een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar standaard. Tussen 1 januari 2014 en 1 januari 2018 was de pensioenrichtleeftijd 67 jaar en per 1 januari 2018

is de pensioenrichtleeftijd 68 jaar. Met ingang van de Wtp wordt er vanaf 1 juli 2023 uitsluitend nog gesproken over pensioenleeftijd. Binnen de fiscale flexibiliseringsmogelijkheden is het mogelijk om (gedeeltelijk) eerder met pensioen te gaan, of later. Maar dan moet er wel sprake zijn van doorwerken in dienstverband of als zelfstandig ondernemer. Naast eerder of later met pensioen te gaan, zijn er andere keuzes mogelijk. De mogelijkheden zijn in het pensioenreglement opgenomen.

8. Wanneer mogen de pensioenuitkeringen ingaan?

Het ouderdomspensioen en het deelnemingsjarenpensioen mogen ingaan op de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) werknemer de pensioenleeftijd van 68 jaar bereikt zonder dat het pensioen actuair moet worden herrekend.

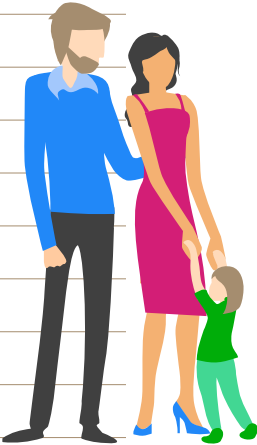
De fiscale pensioenleeftijd is gekoppeld aan de levensverwachting. Als de ontwikkeling van de levensverwachting aanleiding geeft voor een verdere verhoging van de pensioenleeftijd, moet de wetgever deze verhoging vóór 1 januari van een bepaald jaar officieel aankondigen. Een aanpassing van de pensioenleeftijd moet volgens de wet namelijk altijd minstens 1 jaar van tevoren bekendgemaakt worden. In juli 2019 is de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd aangenomen. Deze heeft als gevolg dat de

AOW-leeftijd in de periode 2020 – 2026 minder snel stijgt dan volgens eerdere afspraken de bedoeling was. Reden hiervoor was een afspraak uit het pensioenakkoord van 2019 om de stijging van de AOW-leeftijd te matigen. Daarnaast is in december 2020 een wet Verandering koppeling AOW-leeftijd aangenomen. Hierdoor stijgt de AOW-leeftijd ook na 2026 minder snel. In de periode 2024 tot en met 2027 blijft de AOW-leeftijd zelfs op 67 jaar staan.

Als de pensioendatum vóór de fiscale norm van 68 jaar wordt gesteld dan gelden lagere opbouwpercentages. In de hierna volgende infographic is uitgegaan van een ouderdomspensioen met een partnerpensioen van 70% van het ouderdomspensioen.

Pensioenopbouw naar leeftijd

Leeftijd	Eindlooon	Middelloon
68 jaar	1,657%	1,875%
67 jaar	1,535%	1,738%
66 jaar	1,426%	1,614%
65 jaar	1,327%	1,502%
64 jaar	1,237%	1,400%
63 jaar	1,155%	1,307%
62 jaar	1,080%	1,222%
61 jaar	1,011%	1,145%
60 jaar	0,949%	1,073%



* Dit zijn de percentages die horen bij het fiscale pensioenkader, zoals dat gold tot 1 juli 2023 voor een uitvoeringsovereenkomst (oude fiscale pensioenkader). Ze blijven van toepassing op pensioenaanspraken die zijn opgebouwd tot aan het moment dat een pensioenregeling wordt aangepast aan de Wet toekomst pensioenen, als deze aanspraken niet zijn omgezet in aanspraken volgens een premieovereenkomst. In het nieuwe pensioenstelsel kunnen deelnemers alleen nog maar pensioen opbouwen in een premiereregeling met een vaste premie. Het nieuwe fiscale kader is dan ook alleen maar gericht op premiereregelingen.

Sinds 2015 is de pensioenruimte nog verder beperkt (zie infographic). Het eindlooon opbouwpercentage is verlaagd naar 1,657% en het middelloon opbouwpercentage naar 1,875%.

9. Wat is een dekkingsgraad?

De dekkingsgraad is de verhouding tussen de waarde van de bezittingen van een pensioenfonds en de pensioenverplichtingen die het fonds heeft. Daarmee geeft de dekkingsgraad aan of het pensioenfonds het pensioen nu en in de toekomst kan betalen (de ‘pensioenverplichting’). Een pensioenfonds moet op tijd het gegarandeerde pensioen aan een gepensioneerde betalen. Het

begrip dekkingsgraad speelt in Wtp nauwelijks of geen rol meer, omdat daarin de pensioenpremie (met minder pensioengarantie) centraal staat met meer nadruk op de individuele pensioenopbouw.

Onderstaand is nog van toepassing in de periode 1 juli 2023 – 31 december 2027 zolang het overgangsrecht van kracht is.

Bij een dekkingsgraad van 100% kan het pensioenfonds elke euro die het fonds moet uitkeren precies betalen. Pensioenfondsen moeten eigenlijk meer dan die 100% hebben en 105% is de veilige marge. Dat is in de Pensioenwet geregeld. Wanneer de dekkingsgraad 105% is, dan heeft het pensioenfonds voor iedere euro € 1,05 in kas. Toeslag (indexering) wordt pas gegeven als de zogenoemde beleidsdekkingsgraad boven de 110% ligt. Sinds enkele jaren halen veel pensioenfondsen deze dekkingsgraad niet.

10. Wat is het gevolg van een lage dekkingsgraad?

Pensioenfondsen stellen in geval van een situatie van onderdekking een korte termijn herstelplan op. Het korte termijn herstelplan bevat de concrete maatregelen waardoor het fonds binnen een termijn van maximaal 3 jaar weer gaat voldoen aan het minimaal vereist eigen vermogen. In geval van onderdekking kunnen de pensioenen

niet worden geïndexeerd en wordt waardeoverdracht bemoeilijkt. Ook kan besloten worden dat een pensioenfonds de premies verhoogt (zie ook vraag 9). Dit geldt alleen nog in de overgangsperiode van de Wtp tot en met 31 december 2027.

11. Hebben verzekeraars ook te maken met dekkingsgraden?

Voor verzekeraars gelden andere regels dan voor pensioenfondsen. Het risico van lage dekkingsgraden en slechte beleggingen ligt bij de verzekeraar, en dus niet bij de werkgever of werknemer. Verzekeraars kunnen hierdoor niet de pensioenuitkeringen verlagen. Het recht om te korten geldt alleen voor pensioenfondsen. DNB houdt streng in de gaten of verzekeraars de regels wel volgen. Verzekeraars hebben daarnaast te maken met strenge eisen op het gebied van kredietwaardigheid. Het betekent dat zij op lange termijn de pensioenen moeten kunnen betalen.

12. Wat is het Uniform Pensioen Overzicht (UPO)?

Het UPO geeft deelnemers jaarlijks inzicht in de huidige en toekomstige pensioensituatie van zichzelf en eventuele nabestaanden. Omdat alle verzekeraars hetzelfde model moeten gebruiken, is het voor de deelnemer eenvoudig alle bedragen uit verschillende pensioenregelingen bij elkaar op

te tellen. De pensioenuitvoerder kan wel aanvullingen doen op het model.

13. Wat is het Pensioenregister?

De website www.mijnpensioenoverzicht.nl maakt het voor elke Nederlandse inwoner mogelijk om een overzicht te krijgen van de door hem/haar opgebouwde en op te bouwen pensioenaanspraken bij pensioenfondsen en pensioenverzekeraars én zijn/haar opgebouwde AOW-rechten. Inloggen gaat via DigiD. De dienstverlening van het Pensioenregister is gratis.

14. Wat zijn de regels voor pensioencommunicatie?

Op de pensioencommunicatie was tot 1 juli 2023 Pensioen 1-2-3 van toepassing. Het gaf de deelnemer op 3 niveaus (van algemeen naar meer gedetailleerd) informatie over de belangrijkste onderdelen van een pensioenregeling. Pensioen 1-2-3 was, als onderdeel van de wet Pensioencommunicatie, per 1 juli 2016 verplicht in werking getreden. Dit verplichte model voor pensioencommunicatie vervalt met de Wtp. Door de afschaffing ervan krijgen pensioenuitvoerders de vrijheid om de vormgeving van de basisinformatie over pensioenregeling af te stemmen op wat past bij de doelgroep.

De algemene eisen aan informatie, te weten dat deze correct, duidelijk en evenwichtig moet zijn en rekening moet houden met de kenmerken en behoeften van de ontvanger, blijven van toepassing op de informatieverstrekking. Een van de belangrijkste aanbevelingen uit een evaluatie van de Wet pensioencommunicatie is dat het nodig is om ontvangers van pensioeninformatie te activeren. Pensioenuitvoerders krijgen in het kader van de Wtp de verplichting dat de informatie die zij verstrekken aanzet tot actie.

15. Wat is een Algemeen Pensioenfonds (APF)?

Per 1 januari 2016 is het Algemeen Pensioenfonds (APF) geïntroduceerd. Met deze introductie wordt het mogelijk dat pensioenfondsen hun krachten bundelen in de vorm van een algemeen pensioenfonds. De voordelen hiervan zijn bijvoorbeeld het beperken van bestuurlijke lasten, vermogensbeheer en uitvoeringskosten. Een dergelijk pensioenfonds kan de pensioenregelingen uitvoeren voor meerdere en niet met elkaar verbonden organisaties. Wanneer een pensioenfonds of een verzekeraar een pensioenfonds wil starten, moet hiervoor een vergunning worden aangevraagd bij toezichthouder De Nederlandsche Bank.

16. Hoe kan ik de werknemer die meer dan € 137.800,- verdient een extra pensioen bieden?

Werknemers die meer dan het maximum pensioengevend salaris van € 137.800,- (2024) verdienen, bouwen geen pensioen meer op over het bedrag boven de € 137.800,-. Voor deze werknemers bestaat er wel een alternatief, de zogenoemde nettolijfrente. Bij een nettolijfrente is de werkgeversbijdrage belast en is de premie die de werknemer betaalt niet fiscaal aftrekbaar. Het voordeel van een nettolijfrente (ten opzichte van een normale lijfrente of spaarrekening) is dat de werknemer geen box-III-heffing in de inkomstenbelasting over het opgebouwde tegoed betaalt en er bij overlijden geen erfbelasting wordt geheven. In plaats hiervan kunt u ook een nettopensioen aanbieden dat wordt gefinancierd uit het nettoloon (zie eerder dit hoofdstuk). De deelnemer bepaalt zelf of hij daadwerkelijk meedoet. Ook hier zijn de premie-inleg en het rendement vrijgesteld van box III. Over de pensioenuitkering betaalt de deelnemer geen belasting.

17. Wat is een PEPP?

Een PEPP is een voorstel van de Europese Commissie (EC) en betekent Pan-European Personal Pension Product. De Commissie wil dat EU-burgers een extra potje voor de oude dag

kunnen aanleggen ongeacht waar ze wonen. Het PEPP gaat volgens de EC niet de bestaande staats- en bedrijfspensioenen vervangen. In februari 2019 is over dit voorstel gestemd in het Europees Parlement. Nederland heeft tegen gestemd. Het Europees Parlement heeft het voorstel wel aangenomen. De Nederlandse wetgever staat niet toe dat een verstrekker van een tweede pijler pensioenproduct tegelijkertijd een derde pijler product verkoopt. Het betekent dat bedrijfspensioenfondsen geen PEPP mogen verstrekken.

18. Worden zeer kleine pensioenen nog uitgekeerd?

Vanaf 1 januari 2019 mogen pensioenuitvoerders zeer kleine pensioenen tot € 2,- bruto per jaar laten vervallen. Mensen met een dergelijk klein pensioen moeten hun pensioenuitvoerder vragen om het af te kopen. De pensioenuitvoerder moet daar gehoor aan geven. Er is dan sprake van automatische waardeoverdracht. Ook zijn de regels voor kleine pensioenen aangepast. Zo kan een pensioen van meer dan € 2,- en minder dan € 592,51 bruto (2024) per jaar door de pensioenuitvoerder worden samengevoegd met een 'groter' pensioen.

3.2 Pensioensoorten

Mensen bouwen een volledige AOW-uitkering op als ze in de 50 jaar voordat hun AOW-uitkering ingaat, in Nederland hebben gewoond. Vanaf 1 januari 2024 komt daarom iedereen van 67 jaar of ouder die tussen de 17 jaar en de AOW-gerechtigde leeftijd in Nederland woonde, in aanmerking voor een AOW-uitkering. Deze wettelijke ouderdomsuitkering wordt betaald uit de algemene middelen van de overheid. Voor ieder jaar dat iemand in Nederland heeft gewoond (of onder bepaalde voorwaarden heeft gewerkt), wordt 2% AOW-recht toegekend. Het betekent dat AOW-gerechtigden die een aantal jaren buiten Nederland leefden op hun AOW-uitkering gekort worden. Dit staat ook wel bekend als het AOW-gat.

De wetswijziging stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar per 2024 is per 2013 ingegaan. De eerste verhoging vond plaats per 1 januari 2013. In 2024 is de AOW-gerechtigde leeftijd 67 jaar. De AOW-gerechtigde leeftijd is daarmee ten opzichte van 2023 met 2 maanden gestegen. Er is pas recht op een AOW-uitkering als de betrokkene 67 jaar oud is. Vanaf 2024 tot en met 2027 is de AOW-leeftijd 67 jaar, vanaf 1 januari 2028 wordt de AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden.

Elke pensioenvorm, in de betekenis van een periodieke uitkering, is gericht op het verschaffen van een inkomen na een bepaalde gebeurtenis. Veel mensen denken bij het begrip 'pensioen' alleen aan een ouderdomspensioen of het staatspensioen (AOW). Maar er zijn ook nog andere gebeurtenissen die een pensioenuitkering tot gevolg hebben. Bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid of het overlijden van een werknemer. Hiervoor bestaan ook wettelijke voorzieningen. Dit zijn echter niet meer dan bodemvoorzieningen. Daarom zorgt de werkgever vaak voor aanvullende voorzieningen, hetzij ingebouwd in een pensioenregeling, hetzij via speciale verzekeringen. De volgende regelingen voor pensioen bestaan:

- ouderdomspensioen;
- overbruggingspensioen;
- prepensioen;
- 411/3 -deelnemingsjarenpensioen;
- nabestaandenpensioen (partnerpensioen, wezenpensioen);
- Anw-hiaatpensioen;
- arbeidsongeschiktheidspensioen;
- premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

Ouderdomspensioen

Dit is de bekendste pensioensoort: een inkomensvoorziening voor de werknemer vanaf de pensioenleeftijd tot het overlijden. Met de wetswijziging van 1 januari 2018 moet de opbouw

gericht zijn op een pensioeningangleeftijd van 68 jaar. Sinds 1 januari 2015 zijn de opbouwpercentages per dienstjaar al verlaagd.

Met ingang van 1 juli 2023 (ingangsdatum Wtp) kan een deelnemer een ouderdomspensioen uitsluitend nog in de vorm van een door de werkgever beschikbaar te stellen premie opbouwen. Voor de pensioenregelingen die op 1 juli 2023 al bestonden, geldt de onderstaande beschrijving tot uiterlijk 31 december 2027 (overgangrecht):

Voor de opbouw van het ouderdomspensioen geldt als uitgangspunt dat in minstens 40 jaar een pensioen, inclusief AOW-uitkering, kan worden bereikt van 75% van het gemiddeld vastgestelde pensioengevend salaris. Alleen in uitzonderlijke gevallen kan het voorkomen dat de norm van 75%-middelloon wordt overschreden. Door bijvoorbeeld beleggingswinst, kan, afhankelijk van de soort pensioenregeling, een hoger pensioen worden aangekocht dan het bijbehorende salaris. Dat is toegestaan, maar tot maximaal 100% van het laatste pensioengevend salaris. Pensioengevend salaris is dat deel van het salaris waarover pensioen wordt opgebouwd. In pensioenregelingen kan de mogelijkheid zijn opgenomen de ingangsdatum uit te stellen. Het pensioen dient uiterlijk in te gaan 5 jaar na ingang van de AOW-ingangsdatum.

Overbruggingspensioen en prepensioen

Vóór 2015, de wettelijke fiscale aanpassingen, was het mogelijk voor de AOW-ingangsdatum met pensioen te gaan. Hierdoor zijn er nog opgebouwde overbruggings- en prepensioenen.

Het overbruggingspensioen is een tijdelijk ouderdomspensioen dat tegelijk met het ouderdomspensioen ingaat en uiterlijk eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Het overbruggingspensioen dient ter compensatie van de AOW en de sociale premies in de periode tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Het prepensioen is een tijdelijk ouderdomspensioen dat normaal gesproken wordt uitgekeerd, vergelijkbaar met de VUT, in de periode voorafgaand aan het ouderdomspensioen. Het prepensioen moet eindigen uiterlijk bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het verschil tussen een VUT-regeling en een prepensioenregeling is dat het prepensioen opgebouwd wordt per individuele werknemer (met bijdragen afgestemd op de werknemer), terwijl de financiering van de VUT-regeling over alle werknemers werd omgeslagen. Een voordeel van een prepensioenregeling in vergelijking met vervroeging van de pensioenleeftijd in de hoofdregeling is dat het prepensioen sneller (in minimaal 10 jaar) mag worden opgebouwd.

Het wordt voor werkgevers in de toekomst mogelijk om met oudere werknemers afspraken te maken over eerder stoppen met werken, zonder dat daar een fiscale heffing over betaald moet worden. Op dit moment betalen werkgevers een forse heffing als zij oudere werknemers met het pensioen in zicht eerder laten afvloeien. Van 2021 tot en met 2025 zullen werkgevers geen heffing betalen over regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) tot een bedrag dat netto overeenkomt met de AOW. Voorwaarde hiervoor is dat uittreding plaatsvindt in de laatste 3 jaar vóór de AOW-leeftijd. In totaal kan een bedrag van driemaal de AOW-uitkering (op jaarbasis) buiten de RVU-heffing blijven als de werknemer 3 jaar voor de datum van de AOW-leeftijd stopt met werken. Werknemers krijgen dan eigenlijk eerder AOW, betaald door de werkgever en kunnen dit zelf aanvullen, bijvoorbeeld met spaargeld of door hun aanvullend pensioen eerder in te laten gaan (zie actuariële herrekening). Het kabinet komt hiermee tegemoet aan de zorgen van werknemers die niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd en niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd.

Het eindheffingsstarief (voor de RVU-heffing) over de werkgeversbijdragen voor VUT-regelingen en het omslag- gefinancierde deel van prepensioenregelingen is 52%. Deze strafheffing is met name bedoeld om

verkapte VUT-regelingen te bestrijden. Een voorbeeld hiervan is de situatie waarbij een oudere werknemer kort voor zijn pensioen wordt ontslagen en tegelijkertijd een (forse) ontslagvergoeding krijgt toegekend, waardoor hij in feite met vervroegd pensioen kan.

Situatie vanaf 2021

Om in aanmerking te komen voor de versoepeling van de RVU-heffing, dient de werkgever aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- De uitkeringen mogen plaatsvinden drie jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
- De uitkering duurt maximaal 3 jaar;
- Het drempelbedrag voor de uitkering is € 2.182,- (2024) per maand.

De versoepeling zal lopen van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. De werkgever mag per werknemer de vrijstelling één keer benutten.

Deelnemingsjarenpensioen

Deze vorm was in het leven geroepen om het afschaffen van het overbruggingspensioen te compenseren. Toen ging het om een pensioen dat toegezegd kon worden aan de werknemer die 40 deelnemingsjaren had. Later gingen die 40 jaar stapsgewijs omhoog. Per 1 juli 2023 is het deelnemingsjarenpensioen afgeschaft.

Nabestaandenpensioen

Er zijn 3 soorten nabestaandenpensioen:

- partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum;
- partnerpensioen bij overlijden op of ná pensioendatum; en
- wezenpensioen.

Partnerpensioen

Dit is een inkomensvoorziening die geregeld is in de pensioenregeling van de overleden werknemer voor de partner. Dit is overigens niet in iedere pensioenregeling het geval. Het partnerpensioen gaat in op het moment dat de werknemer overlijdt. De hoogte van het partnerpensioen is over het algemeen niet meer dan 70% van het ouderdomspensioen. Maximaal mag tot 70% van het pensioengevend loon verzekerd zijn. Er is een onderscheid tussen partnerpensioen bij overlijden vóór en na de pensioendatum. Als iemand overlijdt na de pensioendatum, dan stopt het ouderdomspensioen. Vaak gaat dan een partnerpensioen in.

Met de Wtp verandert het partnerpensioen vóór overlijden. Dit kan dan alleen nog op risicobasis worden opgebouwd. Dat betekent dat de deelnemer geen waarde opbouwt. De nabestaanden zijn alleen verzekerd van een uitkering zolang de werknemer

meedoet aan de pensioenregeling/in dienst is. In de huidige (overgangs)situatie kan het ook op opbouwbasis worden opgebouwd. De waarde blijft dan ook staan na einde dienstverband.

Wezenpensioen

Dit is een tijdelijke inkomensvoorziening voor (adoptie)kinderen, pleegkinderen en stiefkinderen van een overleden werknemer die (fiscaal) gezien – maximaal tot 30 jaar mag worden toegekend. In de praktijk komt in pensioenregelingen vaak een toezegging tot 18 jaar voor, eventueel met een verlenging tot het eind van de studie (tot maximaal 27 jaar). Het wezenpensioen voor een zogenoemde ‘halve’ wees (een kind van wie nog één ouder in leven is) is maximaal 14% van het te bereiken ouderdomspensioen. Voor een volle wees geldt een maximum van 28%. Als absolute bovengrens geldt dat het wezenpensioen nooit meer kan zijn dan 28% van het (bereikbare) pensioengevend loon. Er geldt geen maximum voor het aantal kinderen waarvoor een wezenpensioen kan worden toegezegd.



In het nieuwe pensioenstelsel wordt het wezenpensioen op risicobasis verzekerd. Verder verandert de wijze van het vaststellen van de hoogte van wezenpensioen.

Het wezenpensioen wordt gebaseerd op het pensioengevend salaris. Hierbij kunnen deelnemers maximaal 20% van het salaris tot een vaste leeftijd van 25 jaar verzekeren. Bij een volle wees mag dit het dubbele bedrag zijn, maximaal 40% van het salaris. De studie-eis of andere aanvullende eisen voor de (half)wees die nu nog vaak in pensioenreglementen staan, komen te vervallen.

Anw-hiaatpensioen

Het Anw-hiaatpensioen (ook Anw-hiaatverzekering genoemd) is een tijdelijk nabestaandenpensioen dat dient om een lage of geen Anw-uitkering van de overheid te compenseren. De tijdelijke inkomensvoorziening keert uit tot de ingangsdatum van de AOW. De uitkering stopt ook als de begunstigde voor die tijd overlijdt.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Dit is een inkomensvoorziening bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer (zie [hoofdstuk 4](#)).

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Dit is een voorziening waarbij bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid de pensioenopbouw (gedeeltelijk) premievrij wordt voortgezet. Zo wordt

voorkomen dat de werkgever de volledige pensioenpremie moet blijven betalen tijdens de periode dat de werknemer (gedeeltelijk) niet in staat is om te werken. Over het algemeen wordt premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid verleend als de deelnemer een WIA-uitkering ontvangt maar niet eerder dan 104 weken na de 1e ziektedag.

Veelgestelde vragen

1. Wat is een pensioengat?

In een (financieel) ideale situatie bouwt een werknemer in een ononderbroken lijn pensioen op tijdens zijn gehele carrière. Er kan van pensioengat (ook wel pensioenbreuk) worden gesproken zodra in de carrière van een werknemer onbedoeld over een deel van het loon geen pensioen wordt opgebouwd. Dit hangt van de omvang van het niet gedekte loondeel af hoe ernstig de pensioenbreuk is.

2. Wat veroorzaakt een pensioengat?

Een pensioengat kan worden veroorzaakt door:

- Pas op latere leeftijd (na 18 jaar) te beginnen met werken.
- Werkloosheid zonder voortgezette pensioenopbouw.
- In dienst treden bij een werkgever zonder pensioenregeling.

- In het verleden opgebouwde pensioenaanspraken die niet meer worden aangepast aan de loonontwikkeling van de werknemer.
- Herintreding: in de jaren dat geen salaris is verdiend, is ook geen pensioen opgebouwd.
- Inbouw van volledige AOW in de pensioenregelingen van beide partners (tweeverdieners).
- Er geldt een maximale salarisingrens.
- Gemiste opbouw over loon boven € 137.800,- (2024)
- De aanspraken worden gebaseerd op een lagere opbouw dan wat mogelijk is binnen de fiscale kaders.
- Werken in het buitenland zonder dat de werknemer bij de (buitenlandse) werkgever een pensioen kan opbouwen.
- Voor een bepaalde periode zelfstandig ondernemer te zijn of te zijn geweest.

3. Wat is er te doen aan een pensioengat?

Uit onderzoek blijkt dat maar liefst 3 van de 4 Nederlanders een pensioengat hebben. Dit kan verholpen worden door uw werknemers de kans te geven individueel extra te investeren. Aanvullende pensioenoplossingen zijn hiervoor bij uitstek geschikt. Banksparen (lijfrente sparen) kan daar bijvoorbeeld een oplossing voor zijn. Een

pensioengat kan ook worden bestreden met waardeoverdracht of via een lijfrenteverzekering. Een lijfrenteverzekering gaat net als banksparen buiten de werkgever om. Kortom, de werknemer is dan zelf verantwoordelijk voor het ‘repareren’ van zijn pensioengat. Naast het pensioengat is er ook het AOW-gat. Een AOW-gat ontstaat wanneer Nederlanders naar het buitenland vertrekken of in het buitenland woonachtig zijn en geen AOW-premie betalen. Of het gaat om buitenlanders die pas op latere leeftijd in Nederland komen werken en daarmee een aantal jaren premiebetaling hebben gemist.

4. Wat is waardeoverdracht?

Een nieuwe werknemer kan al eerder elders deelnemer zijn geweest aan een pensioenregeling. Deze werknemer kan ervoor kiezen de waarde van de ergens anders opgebouwde aanspraken in te brengen in de pensioenregeling waaronder hij bij u valt. U bent verplicht de nieuwe werknemer te informeren over het recht op waardeoverdracht en u bent, net als de pensioenuitvoerder, verplicht aan de waardeoverdracht mee te werken.

Er geldt sinds 1 januari 2013 een tijdelijke regeling beperking bijbetalingsplicht voor kleine werkgevers. Deze regeling is per 1 januari 2016 zelfs van toepassing op alle werkgevers en maakt

het mogelijk om niet mee te hoeven werken aan waardeoverdracht. Is er dus sprake van een individuele waardeoverdracht die leidt tot een aanvullende bijdrage van meer dan € 15.000,- en meer dan 10% van de overdrachtswaarde? En ontstaat daardoor een bijbetalingsverplichting voor de werkgever (afhankelijk van de loonsom)? Dan is de werkgever gerechtigd de waardeoverdracht te laten stopzetten. Als een werknemer bij u uit dienst gaat, moet u hem informeren over de mogelijkheid van waardeoverdracht. Als de overdragende pensioenuitvoerder een pensioenfonds is dan mag het fonds niet meewerken aan de waardeoverdracht op het moment dat de dekkingsgraad lager dan 100% is. Zodra de dekkingsgraad weer boven 100% is, kan de waardeoverdracht met terugwerkende kracht worden uitgevoerd. Voor premieovereenkomsten speelt de bijbetalingsplicht geen rol.

5. U wilt een ander bedrijf overnemen. Waar moet u als werkgever rekening mee houden op het gebied van pensioenen?

Dit is afhankelijk van de manier waarop het andere bedrijf wordt overgenomen. Als u de activa en de passiva van een onderneming koopt, dan kunnen de pensioenrechten van de werknemers beschermd zijn. Als het overnemende bedrijf géén

pensioenregeling heeft, dan behouden de overgenomen werknemers hun pensioenrechten. Uitgangspunt is dat de werknemer in beginsel door de overgang van onderneming niet met een pensioenbreuk te maken krijgt. Heeft uw bedrijf zelf ook een pensioenregeling? Dan kunt u die ook aanbieden aan de overgenomen werknemers. U kunt er ook voor kiezen hun pensioenregeling in stand te houden. Een en ander is ook afhankelijk van het feit of de overnemende partij onder een verplicht gestelde bedrijfstakpensioenregeling valt en de overgenomen werknemers onder de werkingssfeer van dat bedrijfstakpensioenfonds zullen vallen. Laat u door verschillende deskundigen goed voorlichten over de mogelijkheden, de voor- en nadelen en uiteraard de kosten!

6. In arbeidscontracten staat vaak dat de werknemer ontslag krijgt wanneer hij de AOW- gerechtigde leeftijd bereikt. Moet, nu de AOW-gerechtigde leeftijd omhoog is gegaan, ook de ontslagdatum worden aangepast?

Als er sprake is van een cao dan is dit niet nodig, want dan wordt dit in de cao geregeld. Met de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid is ook de wettelijke basis van een zogenoemd pensioenontslagbeding gevestigd. Het betekent dat bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd de arbeidsovereenkomst van rechtswege

eindigt. Het pensioenontslagbeding is geldig sinds 1 juli 2015.



Wanneer u een al AOW-gerechtigde werknemer in dienst neemt en deze werknemer wilt u na een bepaalde periode weer ontslaan, dan geldt het normale arbeidsrecht met opzegtermijnen en ontslaggronden. U bent geen transitievergoeding verschuldigd.

3.3 Pensioensystemen en premieregelingen

Vanaf 1 juli 2023 kan er uitsluitend op basis van een premieregeling (solidaire premieregeling, flexibele premieregeling of een premie uitkeringsovereenkomst) pensioen worden opgebouwd (zie eerder in 3.1 onder Wet toekomst pensioenen). Voor de onderstaande 3 systemen met de mogelijkheid om pensioen op te bouwen, geldt overgangsrecht en in sommige gevallen eerbiedigende werking:

- eindloonsysteem;
- middelloonsysteem;
- beschikbare-premiesysteem.

Daarnaast kunnen de verschillende systemen gecombineerd worden. Ook heeft u de mogelijkheid toeslagverlening (ook wel indexatie genoemd) toe te passen.

Eindloonsysteem

In een eindloonregeling bouwt een deelnemer ieder jaar een stukje pensioenaanspraak op. Sinds 1 januari 2015 is het opbouwpercentage verlaagd. Voor ieder jaar dat de deelnemer in dienst is (geweest) bij de werkgever bouwt hij een verhoudingsgewijze pensioenaanspraak dat gebaseerd is op de laatst vastgestelde pensioengrondslag (maximaal 1,657% per jaar * pensioengrondslag). Dit betekent dat de deelnemer na 40 jaar diensttijd $1,657\% \times 40 = 66,3\%$ van de pensioengrondslag aan ouderdomspensioen. De pensioengrondslag wordt berekend door van het contractueel overeengekomen loon een zogenaamde AOW-franchise (dat deel waarover AOW wordt ontvangen) af te trekken.



Omdat door de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd de werknemer langer moet doorwerken, zal hij na 42 jaar werken ongeveer 70% van de laatstgenoten pensioengrondslag aan ouderdomspensioen ontvangen ($42 \times 1,657 = 69,6\%$).

In een eindloonregeling wordt bij iedere salarisverhoging (die ook een verhoging van de pensioengrondslag met zich meebrengt) het pensioen dat in de achterliggende jaren bij de werkgever is opgebouwd, opgetrokken naar het nieuwe niveau van de laatst vastgestelde pensioengrondslag. Dat wordt de backserviceverhoging genoemd. Met name voor oudere werknemers die al behoorlijke pensioenrechten hebben opgebouwd, kunnen de backservicekosten na een salarisstijging flink oplopen.

Het voordeel van eindloonsystemen is dat dit de werknemer een grote zekerheid geeft over de pensioenuitkering. De uitkering van deze pensioenregelingen sluit ook goed aan op het inkomen van de werknemer voor pensionering. Het nadeel van deze systemen is dat er voor de werkgever veel kosten aan zijn verbonden. Het uitkeringsniveau, en daarmee de totale kosten, zijn afhankelijk van de carrièreontwikkeling, en zijn pas op het moment van pensionering exact bekend.

Middelloodsysteem

Bij een middelloodsysteem is de pensioenuitkering gebaseerd op het gemiddeld tijdens de loopbaan verdiende salaris. Jaarlijks krijgt de werknemer een pensioenaanspraak die gebaseerd is op het salaris dat hij verdiende in dat jaar. In tegenstelling tot een eindloonsysteem worden bij middelloodsystemen de

in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken niet aangepast na een salarisstijging. Het betekent dat men in principe niet geconfronteerd wordt met pensioenkosten over in het verleden opgebouwde pensioenrechten. Door dit gemis aan backservicekosten kan een middelloodsysteem goedkoper uitvallen dan een eindloonregeling. De pensioenuitkering zal daarmee ook lager zijn. Vooral werknemers met een behoorlijke carrièreontwikkeling zijn met een middelloodsysteem slechter af dan met een eindloonsysteem. Dit zal het geval zijn als op latere leeftijd carrière wordt gemaakt. In veel middelloodsystemen worden de in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken wel op enige wijze geïndexeerd om de opgebouwde rechten aan te passen aan bijvoorbeeld de inflatie of de algemene loonontwikkeling. Deze pensioensystemen worden geïndexeerde middelloodsystemen genoemd. Door de toeslagverlening (indexatie) kan de pensioenuitkering gelijk of zelfs hoger zijn dan bij een eindloonsysteem. Sinds 2015 is het maximale jaarlijkse opbouwpercentage 1,875%.

Het voordeel van een middelloodsysteem is dat de kosten niet afhankelijk zijn van individuele carrièreontwikkelingen en daardoor beter beheersbaar zijn dan bij een eindloonsysteem. Uw financiële risico zal bij deze systemen doorgaans kleiner zijn dan bij de eindloonsystemen.

Beschikbare-premiesysteem

In dit systeem wordt jaarlijks een van tevoren afgesproken premie voor de pensioenregeling betaald, bijvoorbeeld een percentage van het pensioengevend salaris. Dit percentage wordt vaak per leeftijdsgroep van telkens 5 jaar apart vastgesteld (staffel of leeftijdscohorten). De premies worden belegd. Op de pensioendatum is dan een bepaald pensioenkapitaal beschikbaar. Dit kapitaal wordt op de pensioendatum omgezet in een levenslange pensioenuitkering, gebaseerd op de dan geldende lijfrentetarieven.

Het voordeel van het beschikbare premiesysteem is dat de jaarlijkse kosten beter bekend zijn. U komt niet voor plotseling hoge kosten te staan als gevolg van bijvoorbeeld grote carrièresprongen van de werknemer. Dit kan bij een eindloonsysteem wel het geval zijn. Het financiële risico ligt bij een beschikbare premieregeling geheel bij de werknemer. Het nadeel van het beschikbare premiesysteem is dat het zeer moeilijk is voorspellingen te doen over het niveau van de uiteindelijke pensioenuitkering. Die hangt namelijk af van de rendementen die op het belegde pensioenkapitaal worden behaald, de marktrentestand op de pensioendatum en van de kosten van het langlevens.



De beschikbare premie wordt gebaseerd op een fiscaal staffelbesluit. De staffel is op 13 september 2023 geactualiseerd. Hierbij is onder andere rekening gehouden met het omlaag gaan van de minimale toetredingsleeftijd voor pensioenregelingen van 21 naar 18 jaar. Met de Wtp zullen de staffels sterk gaan veranderen. Leeftijdsafhankelijke staffels zijn bijvoorbeeld niet meer toegestaan.



In een beschikbare premiereregeling is de pensioenopbouw gebaseerd op een bereikbaar pensioen van niet meer dan 75% van het gemiddeld loon in 40 opbouwjaren.

Solidaire premiereregeling

De solidaire premiereregeling is 1 van de 3 mogelijke pensioensystemen in het nieuwe pensioenstelsel. De premiereregeling (ook wel premieovereenkomst genoemd) kenmerkt zich onder meer door één collectief beleggingsbeleid voor in ieder geval de rendementen voor alle deelnemers en pensioengerechtigden, waarbij door de pensioenuitvoerder gerealiseerde financiële resultaten op basis van vooraf vastgestelde toedelingsregels worden verdeeld.

Er is sprake van pensioenopbouw in de vorm van voor de uitkering bestemde persoonlijke pensioenvermogens en van uitgebreide risicodeling. Bij deze premiereregeling wordt het beleggingsrisico gedragen door de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Ook toekomstige deelnemers delen mee in deze risico's via een integrale solidariteitsreserve, die verplicht onderdeel vormt van dit type pensioenovereenkomst.

Dergelijke premiereregelingen zullen doorgaans door pensioenfondsen (BPF, OPF, BPR) worden toegepast.

Flexibele premiereregeling

In de flexibele premiereregeling, ook een nieuw type premie-overeenkomst vanuit de Wtp, wordt het beleggingsrisico en het micro- en macro-

langlevensrisico gedragen door de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Voorheen heette dit de verbeterde premiereregeling. In de flexibele premiereregeling wordt door premie-inleg in combinatie met behaald beleggingsrendement een kapitaal vergaard dat op de pensioendatum tegen het geldende lijfrentetarief wordt omgezet in een levenslange pensioenuitkering. De deelnemer kan naast een vaste uitkering ook kiezen voor een variabele, waarbij de deelnemer doorbelegt na pensioendatum.

Premie-uitkeringsovereenkomst

De nieuwe premie-uitkeringsovereenkomst betreft een (zuivere) premiereregeling tot 15 jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd. Vanaf 15 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd kan op verzoek van de deelnemer het opgebouwde kapitaal aangewend worden om gegarandeerde vaste levenslange pensioenuitkeringen vanaf de pensioendatum, in te kopen. Dit kan ook een gedeeltelijk vaste uitkering zijn. De deelnemer kan ervoor kiezen om gegarandeerde vaste levenslange pensioenuitkeringen in te kopen op basis van het tot dan toe opgebouwde pensioenvermogen maar ook met aanwending van alleen toekomstige premies. De premie en/of het opgebouwde pensioenvermogen kan direct worden gebruikt om die aanspraak op een periodieke uitkering in te kopen.

De solidaire en flexibele premieovereenkomst zullen toegankelijk zijn voor alle pensioenuitvoerders. Verzekeraars kunnen ook de premie-uitkeringsovereenkomst aanbieden, omdat zij – anders dan pensioenfondsen – een nominaal pensioen kunnen garanderen. Deze nominale garantie wordt uitsluitend door verzekeraars geboden.



Nettopensioenregeling

Het pensioengevend loon is sinds 1 januari 2024 gemaximeerd op € 137.800,-. De werkgever kan besluiten om aan die werknemers een netto pensioenregeling aan te bieden. Centraal Beheer heeft vanaf 2015 de mogelijkheid om deze aanvullende pensioenregeling uit te voeren. De noodzaak hiervan voor de werknemer is met name dat anders boven de € 137.800,- geen dekking meer aanwezig is voor het nabestaandenpensioen. De werkgever houdt de premie in op het nettoloon en draagt die af aan de pensioenuitvoerder. Overigens kan de aanvulling ook via een nettolijfrente worden gefinancierd. Hier staat de werkgever buiten.

Combinatieregelingen

Een combinatieregeling is samengesteld uit 2 of meer verschillende pensioensystemen, bijvoorbeeld de combinatieregeling bij ploegendiensttoeslagen en bonussen. Naast een eindloonsysteem voor het dagdienstkomen wordt daarbij over het ploegendienstinkomen een middelloonsysteem toegekend. Een andere bekende combinatieregeling is een eindloon- of middelloonsysteem tot een zekere salariscgrens en boven die grens een beschikbare premiesysteem. De meest voorkomende reden om een combinatieregeling in te voeren is vaak het beheersbaar maken van de kosten.

Combinatieregelingen kunnen alleen nog tijdens de overgangsperiode van de Wtp worden toegepast.

Toeslagverlening pensioenaanspraken

Om tijdens de opbouwtijd de opgebouwde pensioenaanspraken op een voldoende peil te houden, kan de pensioenuitvoerder periodiek een toeslag verlenen (ook wel indexatie genoemd). Bij een middelloonsysteem komt indexatie voor om de pensioenaanspraken waardevast te houden. Toeslagverlening van de pensioenaanspraken kan bij dit systeem op veel manieren gebeuren. Een toeslagregeling is voorwaardelijk of onvoorwaardelijk.

Bij een voorwaardelijke toeslagregeling moet jaarlijks volgens de afgesproken voorwaarden worden beoordeeld hoe hoog de toeslag wordt. Bij een onvoorwaardelijke toeslag is van tevoren bekend hoe hoog de toeslag is (dit kan bijvoorbeeld een vast percentage of de stijging van het prijs- of loonindexcijfer zijn). Bij een eindloonregeling worden aanspraken verhoogd op basis van een verhoogd pensioengevend salaris. De eerdere dienstjaren worden daarbij in aanmerking genomen. Bij eindloonregelingen is daarom geen sprake van indexatie. Binnen deze vormen zijn er weer allerlei variaties mogelijk.

Ook de aanspraken van al uit dienst getreden werknemers en de al ingegane pensioenuitkeringen kunnen worden geïndexeerd. Voor deze toeslagverlening geldt hetzelfde als hiervoor is aangegeven. De toeslagverlening kan dus voorwaardelijk en onvoorwaardelijk zijn. In de praktijk zal een onvoorwaardelijke toeslagregeling hierbij nagenoeg niet voorkomen. Reden hiervoor is dat een onvoorwaardelijke toeslag als een pensioenaanspraak wordt aangemerkt en daardoor direct moet worden gefinancierd. Ook hiervoor geldt dat grotere werkgevers alert moeten zijn op de nieuwe standaarden voor financiële verslaglegging.

Systeem	Voordeel	Nadeel
Eindloonsysteem	De hoogte van de uitkering is met grote mate van zekerheid te voorspellen.	De regeling is duur vanwege de ‘backservice’. Uw kosten zijn moeilijk te voorspellen. Deze zijn afhankelijk van de carrière van de werknemer. Ook bij waardeoverdracht kunnen er extra kosten bijkomen.
Middelloonsysteem	Daarmee biedt u uw werknemers zekerheid. Uw kosten zijn redelijk beheersbaar.	De uitkering is minder goed voorspelbaar. Bovendien kunnen er bij waardeoverdracht extra kosten bijkomen.
Beschikbare premiesysteem	Uw kosten zijn exact bekend en passen optimaal bij de nieuwe boekhoudregels.	De uitkering is onvoorspelbaar. Deze hangt af van het rendement op het belegde kapitaal en de tarieven op de pensioendatum waartegen de uitkering aangekocht kan worden, tenzij direct een pensioen of kapitaalsysteem.



Volgens de regels van de financiële jaarverslaglegging (IFRS, RJ271) moeten (veel) ondernemingen met meer dan 50 werknemers de pensioenverplichtingen op de balans vermelden. Dit zorgt voor veel administratie. Er zijn pensioenvormen waarbij de werkgever zijn pensioenverplichtingen niet op de balans hoeft te waarderen. Wilt u hier meer over weten? Neemt u dan contact op met uw pensioenverzekeraar.

Tabel overgangsrecht pensioenen

Bestond de pensioenregeling per 1 juli 2023?	Overgangsperiode van 1 juli 2023 tot 31 december 2027	Na 1 januari 2028
Middelloodregeling	Middelloodregeling handhaven	Voor alle werknemers: Beschikbare premie op basis van vlakke premie
	Middelloodregeling omzetten in een beschikbare premieregeling met stijgende staffel (BPR ss)	Toepassen eerbiedigende werking: Voor werknemers in dienst vóór of op 31-12-2027 kan BPR ss worden gehandhaafd; Voor werknemers in dienst op of na 1 januari 2028: beschikbare premie op basis van vlakke premie.
Eindloodregeling	Eindloodregeling handhaven	Voor alle werknemers: Beschikbare premie op basis van vlakke premie
	Eindloodregeling omzetten in een beschikbare premieregeling met stijgende staffel (BPR ss)	Toepassen eerbiedigende werking: Voor werknemers in dienst vóór of op 31-12-2027 kan BPR ss worden gehandhaafd; Voor werknemers in dienst op of na 1 januari 2028: beschikbare premie op basis van vlakke premie.
Beschikbare premieregeling met stijgende premie	Handhaven in een BPR ss	Toepassen eerbiedigende werking: Voor werknemers in dienst vóór of op 31-12-2027 kan BPR ss worden gehandhaafd; Voor werknemers in dienst op of na 1 januari 2028: beschikbare premie op basis van vlakke premie.
Beschikbare met vlakke premie	Handhaven in een BPR vp	Voor alle werknemers (in dezelfde functie) een gelijke vlakke premie.

Veelgestelde vragen

- 1. Wat is voor mijn bedrijf de beste premieregeling?**

Een onafhankelijke pensioenadviseur kan u helpen om te bepalen welk premieregeling het meest geschikt is voor uw bedrijf. De volgende vragen kunnen als leidraad dienen:

 - Valt mijn onderneming onder de werkingssfeer van een verplicht gesteld pensioenfonds?
 - Wat is het doel van de pensioenregeling: verzorging of beloning?
 - Wat zijn de wensen van mijn personeel, garantie, beleggen?
 - Wat is mijn budget?
 - Hoe drukken de financiële lasten van een pensioenregeling op mijn onderneming, nu en in te toekomst?
- 2. Is het bij een beschikbaar premiesysteem altijd mogelijk zelf beleggingskeuzes te maken?**

Een werkgever kan zelf bepalen of er in de pensioenregeling beleggingsvrijheid is. Heeft een werkgever een regeling met beleggingsvrijheid? Dan is de pensioenuitvoerder in eerste instantie verantwoordelijk voor de beleggingen. De pensioenuitvoerder moet op een verantwoorde wijze beleggen. Een deelnemer kan de

verantwoordelijkheid van de beleggingen overnemen ('opting out'). In dat geval moet de pensioenuitvoerder de betreffende deelnemer hierover wel adviseren. Opting out is alleen van toepassing als het onderdeel is van de pensioenregeling.

3. Kan ik voor werknemers die een sleutelpositie vervullen iets extra's regelen?

Ja, dat is heel goed mogelijk. Vaak regelt het 'gewone' pensioen een pensioenuitkering tot een bepaald maximumsalaris. Wilt u uw werknemers met een hoger salaris een pensioen bieden waarmee ze hun huidige levensstandaard kunnen voortzetten? Dan biedt een excedentregeling die ook het hogere salaris verzekert hiervoor de mogelijkheid. Een excedentregeling is een regeling waarmee extra pensioenaanspraken worden verworven die bovenop pensioenaanspraken uit een andere regeling komen. De 2 pensioen-regelingen hebben wel betrekking op hetzelfde dienstverband. De werkgever kan ook de nettopensioen-variant aanbieden voor werknemers met een pensioengevend salaris vanaf € 137.800,-.

3.4 Flexibele pensioenelementen

Binnen een pensioenregeling kunnen verschillende flexibele elementen worden omschreven.

1. Vervroeging van pensioen is dat werknemers pas op de AOW-ingangleeftijd met pensioen gaan.



Sinds 2018 is de pensioenleeftijd voor pensioenregelingen in 1 stap verhoogd naar 68 jaar.

De meest gebruikelijke instrumenten om eerder met pensioen te gaan, waren altijd VUT of prepensioen. Door wetwijzigingen van de afgelopen jaren zijn deze mogelijkheden vervallen of moeilijker gemaakt. Wel heeft de minister van SZW in 2019 een wetsvoorstel gedaan inzake het versoepelen van de fiscale heffing op vervroegd uittreden (Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen). Vervroeging van het pensioen betekent dat het pensioen actuarieel herrekend wordt. Hierdoor wordt de uitkering lager ten opzichte van de pensioendatum. De werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, kunnen op dat moment hun pensioen (actuarieel) vervroegen naar het tijdstip dat de AOW ingaat. De AOW-leeftijd ligt

momenteel namelijk lager dan de pensioenleeftijd van 68 jaar.



Eerder stoppen met werken heeft een aantal belangrijke consequenties voor de werknemer. Als er geen VUT of prepensioenregeling is, moet er een behoorlijk financieel gat worden gedicht. Eerder stoppen met werken betekent in principe ook dat de pensioenopbouw stopt. De pensioenuitkering is lager en er is nog geen AOW-uitkering, want die gaat pas in bij de AOW-gerechtigde leeftijd. Verder moet ook rekening worden gehouden met sociale premies die vóór de AOW-gerechtigde leeftijd moeten worden betaald.

2. Uitstel van pensioen

In sommige pensioenregelingen is weinig geregeld over uitstel van de pensioendatum. Per 1 juli 2015 is het pensioenontslagbeding van kracht. Het betekent dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Per 2013 krijgt de werknemer pas op zijn AOW-verjaardag de eerste AOW-uitkering, dus niet al op de eerste van de maand.

Overeenkomsten waarbij wordt aangesloten bij de 65-jarige leeftijd zijn in strijd met het ontslagrecht. Het is zaak om dan aan te sluiten bij de AOW-gerechtigde leeftijd. Spreken werkgever en werknemer af dat de werknemer doorwerkt? Dan is het mogelijk de pensioendatum ook uit te stellen. Hierbij geldt wel de voorwaarde dat u ermee instemt en dat het ook in het pensioenreglement is opgenomen. Bij uitstel van de pensioendatum doet zich het omgekeerde voor als bij vervroeging van de pensioendatum. Men kan in principe meer pensioen opbouwen (in beginsel tot maximaal 100%) en omdat de pensioenuitkering later ingaat dan vooraf voorzien (uiterlijk 5 jaar na ingang van de AOW van de (gewezen) deelnemer), pakt de uitkering uiteindelijk hoger uit. Ook ontvangt de persoon die kiest voor uitstel van zijn pensioen wel vanaf 66 jaar en 10 maanden zijn AOW-uitkering.

3. Deeltijdpensionering

Ook kunt u een vorm van deeltijdpensioen invoeren. Oudere werknemers krijgen zo de kans om het iets rustiger aan te doen, terwijl toch hun ervaring en expertise voor uw bedrijf behouden blijven.

4. Keuzerecht partnerpensioen

In veel pensioenregelingen is standaard een partnerpensioen verzekerd. Ook voor mensen die geen partner hebben of die geen partnerpensioen nodig hebben. De verplichte verzekering van een

partnerpensioen gaf steeds meer bezwaren. Daarom is het wettelijk geregeld dat, als er een partnerpensioen is opgenomen in de pensioenregeling, met uitzondering van een partnerpensioen op risicobasis, werknemers bij pensioeningang moeten kunnen kiezen voor dat partnerpensioen of voor een hoger of eerder ingaand ouderdomspensioen.



Besluit een deelnemer het partnerpensioen in te ruilen voor een hoger of eerder ingaand ouderdomspensioen? Dan moet de partner hiermee instemmen. Dat geldt voor gehuwden en voor geregistreerde en ongeregistreerde partners. Voorwaarde is wel dat de partner aangemeld is bij de pensioenuitvoerder.

5. Variabel maken van de pensioenuitkering van ouderdomspensioen

De wet maakt het mogelijk dat pensioenuitkeringen in hoogte variëren. Dat kan voor werknemers een aantrekkelijke optie zijn, omdat dat beter kan aansluiten bij hun persoonlijke situatie. Een gepensioneerde werknemer zal misschien de eerste jaren een hoger pensioen willen hebben en heeft na een aantal jaren genoeg aan een lager pensioen.



Er zijn wettelijk grenzen aan een variabele uitkering. De hoogste en laagste uitkering mogen niet meer verschillen dan 100:75. Daarmee wordt voorkomen dat in de eerste jaren voor zo'n hoge uitkering wordt gekozen dat er op latere leeftijd een zeer lage uitkering overblijft.



Het is mogelijk voor werknemers die vóór de AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen willen, een hoger pensioen aan te kopen om het gemis aan AOW te compenseren. In dat geval mag de hoogste en laagste uitkering wel meer verschillen dan 100:75. Per 1 september 2016 zijn bij premie- en kapitaalovereenkomsten pensioenuitkeringen mogelijk die meebewegen met de resultaten op beleggingen, sterfteverwachting en kans op langer leven. De pensioenuitkering kan daardoor in hoogte variëren. Dit mag buiten beschouwing blijven bij de toets aan de bandbreedte van 100:75.

6. Demotie

U kunt in de pensioenregeling opnemen dat als een werknemer een salarisverlaging krijgt als gevolg van het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie (demotie) voor de pensioenopbouw blijft uitgaan van het salaris van voor de salarisverlaging. Hierbij geldt wel de voorwaarde dat deze demotie plaatsvindt in de periode van 10 jaar direct voorafgaand aan de in de pensioenregeling vastgestelde pensioenrichtdatum. Dit geldt ook bij het aanvaarden van een deeltijdfunctie.

7. Vrijwillige pensioenaanvulling

U kunt werknemers, via uw pensioenregeling, de mogelijkheid bieden vrijwillig hun pensioen aan te vullen tot het fiscale maximum. Bijvoorbeeld, de ruimte in de franchise en/of de ruimte in de premie. De werkgever houdt de premie voor de vrijwillige aanvulling in op het brutoloon van de werknemer.

3.5 Aanvullende voorzieningen voor nabestaanden

Met ingang van 1 juli 2023 geldt voortaan dat het nabestaandenpensioen gebaseerd moet worden op het salaris van de deelnemer ongeacht diensttijd. Als fiscaal maximum geldt dat 50% van het salaris als nabestaandenpensioen kan worden toegekend.

Het nabestaanden- en wezenpensioen worden verzekerd op risicobasis (zie eerder dit hoofdstuk bij Nabestaandenpensioen). In dat kader is ook het begrip voor de pensioenregeling geüniformeerd. Voor samenwonenden geldt voortaan een samenlevingsverklaring en kan de werkgever het nabestaandenpensioen verzekeren op basis van een bepaald of onbepaald partnersysteem.

Als een werknemer overlijdt, bent u verplicht een overlijdensuitkering aan de nabestaanden te geven. De overlijdensuitkering op grond van het Burgerlijk Wetboek is gelijk aan het loonbedrag dat een werknemer zou hebben verdiend vanaf de dag na het overlijden tot en met een maand na de dag van overlijden. Er mag zelfs een overlijdensuitkering ter grootte van 3 maandsalarissen onbelast worden uitbetaald. Had de werknemer op het moment van overlijden recht op een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering? Dan neemt UWV de verplichting over om een overlijdensuitkering te betalen. U mag deze uitkering in mindering brengen op de door u te betalen overlijdensuitkering.

U bent alleen verplicht een overlijdensuitkering te verstrekken als er sprake was van een echte arbeidsovereenkomst. Als er alleen een overeenkomst tot opdracht bestond, zoals veelal het geval bij freelancewerkzaamheden, bestaat die plicht niet.

Onder voorwaarden kan er mogelijk wel een aanspraak bestaan op een overlijdensuitkering volgens de Ziektewet, die wordt gegeven door UWV. Bij uitzendkrachten moet het uitzendbureau de overlijdensuitkering betalen.



U kunt in de arbeidsovereenkomst eventuele bepalingen opnemen over het overlijden van de werknemer.



Op basis van een uitspraak van het Europese Hof van Justitie hebben nabestaanden na het overlijden van een werknemer recht op uitbetaling van de opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen van overledene.

Onbelaste vergoeding

U mag in het geval van overlijden van de werknemer (of het overlijden van zijn partner of een van de kinderen) een onbelaste uitkering doen van maximaal 3 keer het maandloon. Op grond van het Burgerlijk

Wetboek moet u minimaal één maandloon na het overlijden van de werknemer doorbetalen.

Onder maandloon wordt verstaan het brutoloon plus 1/12 deel van de andere vast overeengekomen beloningen (bijvoorbeeld vakantiebijslag, 13e maand). Bijzondere beloningen, zoals een bonus, en tantièmes blijven buiten beschouwing.



Het onbelaste bedrag moet wel in 1 keer worden betaald.

Nabestaandenuitkering

Als de werknemer overlijdt, kan de partner recht hebben op een uitkering op basis van de Algemene nabestaandenwet (Anw). Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen gehuwden, geregistreerde partners of samenwonenden. De partner heeft recht op een nabestaandenuitkering als:

- De werknemer in Nederland woonde of werkte, én
- De partner nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft, én er aan één van de volgende voorwaarden

wordt voldaan:

- De partner verzorgt een kind dat jonger is dan 18 jaar.
- De partner is voor meer dan 45% arbeidsongeschikt.

Maximale wettelijke Anw-uitkering per 1 januari 2024 (exclusief vakantietoeslag)

Brutobedrag	
Nabestaandenuitkering	€ 1.514,42
Wezenuitkering tot 10 jaar	€ 498,83
Wezenuitkering 10 tot 16 jaar	€ 737,79
Wezenuitkering 16 tot 20 jaar	€ 976,76

In veel gevallen zal de wet bij overlijden geen uitkering verstrekken, omdat niet aan de voorwaarden wordt voldaan. In collectieve pensioenregelingen wordt vaak nog steeds verondersteld dat de partner een basisuitkering krijgt van de overheid. In individuele gevallen zal behoefte zijn aan een vervangende basisverzekering voor het geval de overheid niet uitkeert (Anw-hiaatverzekering).

Checklist nabestaandenvoorziening

Een goed partnerpensioen geeft zekerheid. U kunt dit op verschillende manieren voor uw werknemers regelen. Stel uzelf de volgende vragen:

- Zijn er werknemers bij mij in dienst met een partner en/of kinderen?
- Kies ik voor een nabestaandenvoorziening als onderdeel van de pensioenregeling of voor een aparte 'losstaande' nabestaandenvoorziening?
- Ben ik bereid de verzekering van inkomenszekerheid bij overlijden (gedeeltelijk) te subsidiëren?
- Wil ik mijn werknemers ook de mogelijkheid bieden een regeling te treffen voor het geval hun partner overlijdt?
- Kies ik voor een nabestaandenvoorziening op risicobasis voor een bepaald of onbepaald partnersysteem?

Veelgestelde vragen

1. In welke gevallen wordt een Anw-uitkering gekort?

Als de nabestaande inkomen heeft uit arbeid (loon) of in verband met arbeid (WW-, WAO- of WIA-uitkering), wordt dat geheel of gedeeltelijk in mindering gebracht op de Anw-uitkering. Vermogen en inkomsten uit vermogen worden ongemoeid gelaten, evenals een partnerpensioen via de werkgever.

2. Wat bedoelt men met het Anw-hiaat?

Als er gesproken wordt over het Anw-hiaat dan bedoelt men de inkomensachteruitgang die het gevolg is van de vervanging per 1 juli 1996 van de AWW door de Anw. De gedachte hierachter was dat een uitgebreide volksverzekering als de AWW niet langer nodig is omdat overlijdensrisico's goed te verzekeren zijn bij private verzekeraars.

3. Is het Anw-hiaat voor iedereen even groot?

Nee, dit is afhankelijk van de persoonlijke situatie. Van belang is bijvoorbeeld de leeftijd van het jongste kind, maar ook het inkomen van de achterblijvende partner.

4. Wat is het fiscale voordeel voor de werknemer als hij via de werkgever deelneemt aan een Anw-hiaatverzekering?

De door de werknemer verschuldigde premies worden maandelijks ingehouden op zijn brutoloon. Dit kost de werknemer netto minder. De uitkeringen zijn in dat geval wel belast. Als de werknemer privé een Anw-hiaatverzekering sluit, zijn de premies niet aftrekbaar: de uitkeringen zijn in dat geval ook niet belast.

3.6 Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Het is belangrijk om te letten op een ‘oude’ bepaling in de arbeidsovereenkomst, waarin het einde van de arbeidsovereenkomst is gekoppeld aan het bereiken van een pensioenleeftijd (vroeger vaak 65 jaar). Dit is niet rechtsgeldig en leidt ertoe dat de arbeidsovereenkomst gewoon voortduurt. Het einde van de arbeidsovereenkomst dient te zijn gekoppeld aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.



Sinds 1 juli 2015 is het zogenoemde pensioenontslagbeding van kracht, dit als gevolg van de invoering van de Wet werk en zekerheid. Wanneer een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege.

De pensioenregeling kan bepalen dat werknemers langer mogen doorwerken en later met pensioen gaan, met eventueel als voorwaarde dat dit alleen kan als de werkgever hiermee instemt. Bij uitstel van pensionering doen zich de omgekeerde effecten van vervroegde pensionering voor ([zie paragraaf 3.4](#)). Het ‘levert geld op’ voor de werknemer. Door het

uitstellen van het pensioen stijgt de uitkering. Ook is het mogelijk dat de werknemer nog pensioen opbouwt. De ingangsdatum van het ouderdomspensioen mag uitgesteld worden tot uiterlijk 5 jaar na de AOW-leeftijd, als deze mogelijkheid in de pensioenregeling is opgenomen.

Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd

Per 1 januari 2016 is de zogenoemde ‘Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd’ in werking getreden. De ketenregeling voor AOW-gerechtigde werknemers verschilt van die voor werknemers die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Zo kunnen AOW-gerechtigde werknemers maximaal 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een tijdsperiode van 48 maanden afmaken.

Ook de loondoorbetalingsplicht bij ziekte voor deze werknemers is veel korter. De loondoorbetalingsplicht, de re-integratieverplichtingen en het opzegverbod bij ziekte zijn sinds 1 juli 2023 beperkt tot 6 weken in plaats van 104 weken. Daarvoor was dit 13 weken.

De Wet flexibel werken is niet van toepassing op AOW-gerechtigden. Zij mogen dus geen uitbreiding of verkorting van werktijden verzoeken. De reden voor deze uitsluiting is dat uitbreiding van deze uren ten koste kan gaan van werknemers die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt en er in

zekere zin sprake kan zijn van arbeidsverdringing. Wel hebben AOW-gerechtigden recht op het minimumloon.

Voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer geldt een opzegtermijn van 1 maand. Het arbeidsrecht is dus gewoon van toepassing. Bij een reorganisatie moet eerst de AOW-gerechtigde werknemer worden voorgedragen voor ontslag.

Deeltijdpensioen

Er gelden fiscale regels voor het deeltijdpensioen. Ten eerste is het zo dat het pas mag ingaan maximaal 5 jaar voor de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Wil de werknemer toch eerder gebruikmaken van de regeling, dan moest hij tot 1 juli 2023 een intentieverklaring ondertekenen. Met de invoering van de Wtp is dit niet meer nodig. De werknemer mag het deel van het pensioen dat is ingegaan niet meer stopzetten of verlagen. In totaal mag een werknemer maximaal 2 keer een deeltijdpensioen wijzigen, voordat hij volledig met pensioen gaat. Verder mag een werknemer met deeltijdpensioen gaan tot 5 jaar na de AOW-leeftijd. 5 jaar na de AOW-leeftijd moet het pensioen volledig zijn ingegaan.

Veelgestelde vragen

1. Eindigt het arbeidscontract van rechtswege als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt?

Ja. Vanaf 1 juli 2015 is het zogenoemde pensioenontslagbeding van kracht. Dit is het gevolg van de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (Wwz). Een arbeidsovereenkomst eindigt dus van rechtswege op het moment dat de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt.

2. Mag de werknemer het pensioen uitstellen?

Veel pensioenregelingen kennen de mogelijkheid dat het pensioen later ingaat. Voorwaarde voor uitstel is dat er daadwerkelijk langer doorgewerkt wordt. Het pensioen wordt dan hoger. Oudere deelnemers die op basis van het overgangsrecht nog een pensioenregeling hebben met een eerdere pensioenleeftijd of met prepensioen, hebben in elk geval het recht hun pensioen uit te stellen, wanneer zij langer doorwerken. Het levenslang ouderdomspensioen dient uiterlijk in te gaan 5 jaar na ingang van de AOW van de (gewezen) deelnemer.

Belangrijke wijzigingen ten opzichte van 2023

- De Wet toekomst pensioenen is op 1 juli 2023 in werking getreden. Voor de invoering geldt overgangsrecht. Enkele onderdelen, zoals het omlaag gaan van de leeftijd waarop werknemers kunnen beginnen met pensioensopbouw van 21 naar 18 jaar, en het verdwijnen van de wachttijd, zijn per 1 januari 2024 al van kracht geworden.
- De AOW-gerechtigde leeftijd in 2024 bedraagt 67 jaar. Dat is een stijging met 2 maanden ten opzichte van 2023.

Wet- en regelgeving

- Algemene nabestaandenwet
- Burgerlijk Wetboek, art. 7:646 en 7:647
- Burgerlijk Wetboek, art. 7:674 en 7:675
- Pensioenwet (inclusief wijzigingen in het kader van Wet toekomst pensioenen (Wtp))
- Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Wet VPL)
- Wet algemeen pensioenfonds
- Wet pensioencommunicatie
- Wet verhoging AOW- en pensioenleeftijd (Wet VAP)
- Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds
- Wet fiscale behandeling pensioenen
- Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen, o.a. art. 2

- Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd
- Wetsvoorstel bedrag ineens, RVU en verlofsparen
- Wet toekomst pensioenen
- Wet op de loonbelasting 1964 (inclusief wijzigingen in het kader van Wtp)
- Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965
- Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011
- Cao Bedrijfspensioenreglement
- Wet waardeoverdracht kleine pensioenen
- Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen

Relevante boeken

- Doornik, P.F. e.a., Antwoordenboek Pensioenen 2018, Vakmedianet
- Dekkers C. en Woerden, R. van, Praktijkgids Pensioenen 2022, Vakmedianet
- Schuurman, B.G.J., Wet Fiscale behandeling van pensioen in de praktijk, Reed Business Information
- Stevens, L.G.M., Pensioen in de loonsfeer, Kluwer
- Stevens, L.G.M., Belastingpraktijkboek voor de werkgever, Kluwer
- Elsevier Pensioen Almanak, Reed Business Information
- Dommerholt, M., Tekst & Commentaar Pensioenrecht, Kluwer
- Tweede Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 36 067

Relevante websites

belastingdienst.nl
centraalbeheer.nl/zakelijk
kennisring.nl
mijnpensioenoverzicht.nl
pensioenfederatie.nl
pensioen kijker.nl
rijksoverheid.nl
svb.nl
tql.nl
verzekeraars.nl
werkenaanonspensioen.nl

A photograph of two men sitting in a modern meeting pod. The man on the left, with curly hair and a beard, is wearing a dark jacket over a yellow shirt and is smiling while looking at the other man. The man on the right, with short dark hair, is wearing a blue polo shirt and jeans, and is looking at the first man. They are seated at a white table with a laptop on it. The background consists of vertical wooden slats and blue padded walls. A green semi-transparent shape is overlaid on the bottom left corner, containing the text.

4 Verzuim en zorg

4 Verzuim en zorg

- 4.1 Ziekte
- 4.2 Arbeidsongeschiktheid
- 4.3 Ziektekosten
- 4.4 Kinderopvang

Als een werknemer ziek wordt, bent u in principe verplicht het loon (gedeeltelijk) door te betalen. Daarnaast moet u zich inspannen om langdurig ziekteverzuim zoveel mogelijk te beperken en te voorkomen dat de zieke werknemer uiteindelijk in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) terechtkomt. Dat kan door een goed re-integratiebeleid, zowel binnen als buiten het eigen bedrijf. Ook de werknemer heeft hierin een duidelijke eigen verantwoordelijkheid. De WIA gaat uit van de mogelijkheden van de werknemer en stimuleert daarom dat wie kan werken, dat ook doet.

Een werknemer kan arbeidsongeschikt worden en daarmee in de WIA belanden. U kunt dan op grond van een cao verplicht zijn de uitkering aan te vullen voor een bepaalde periode. U kunt ook een verzekering sluiten voor uw werknemers om de financiële achteruitgang (gedeeltelijk) op te vangen: de [WIA-verzekering](#). Verder bent u verplicht voor werknemers die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn (ander) passend werk te zoeken.

Naast deze wettelijke verplichtingen rond ziekte en arbeidsongeschiktheid kunt u uw werknemers tegemoetkomen door een collectieve zorgverzekering te sluiten. Dit is voor de werknemer een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Verder wordt in [paragraaf 4.4](#) kort ingegaan op kinderopvang en de financiering.

4.1 Ziekte

Door de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (Wulbz) en de Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte (Wvlbz) bent u als werkgever zelf verantwoordelijk voor de loondoorbetaling bij ziekte van de werknemer. De periode van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte is in principe 2 jaar. Dit kan anders zijn als UWV een verlenging loondoorbetalingsverplichting oplegt of de arbeidsovereenkomst eerder eindigt.

De wet bepaalt dat als een werknemer ziek wordt, u voor 104 weken minstens 70% van het (gemaximeerde) dagloon moet doorbetalen. In totaal betaalt de werkgever in 2 jaar dus tenminste 140% van het (gemaximeerde) jaarloon. Voor het eerste ziektejaar geldt ook dat deze loondoorbetaling minimaal het wettelijk minimumloon moet bedragen.

De verplichting om minimaal het wettelijk minimumloon te betalen, geldt niet in het 2e ziektejaar. De werknemer die hierdoor onder het bestaansminimum komt, kan bij UWV een aanvraag doen voor een aanvulling op grond van de Toeslagenwet.

Per 1 januari 2020 kunnen kleine werkgevers kiezen voor een [MKB-verzuim-ontzorgverzekering](#) die hen ontlast bij de loondoorbetaling. De verzekering vangt het financiële risico op, en helpt verder bij de verplichtingen en taken rond de loondoorbetaling bij ziekte. Daarbij heeft het kabinet een tegemoetkoming voor de kosten van loondoorbetaling van in totaal 450 miljoen euro per jaar gereserveerd. Dit bedrag is vooral bestemd voor kleine werkgevers.

Bij de berekening van het loon tijdens ziekte geldt een maximumdagloon. Het maximumdagloon voor de

berekening van de Ziektewet-, WAO-, WIA- en WW-uitkeringen is per 1 januari 2024 vastgesteld op € 274,44. De wettelijke loondoorbetalingsverplichting is gemaximeerd tot 70% van € 274,44. Dit is € 192,11 per dag.



In veel gevallen is in de cao of arbeidsovereenkomst afgesproken dat het loon bij ziekte wordt aangevuld. Dat wordt de bovenwettelijke aanvulling genoemd. Veel cao's bevatten andere regelingen over de loondoorbetaling tijdens de eerste 2 ziektejaren. De sociale partners hebben afgesproken dat de loondoorbetaling over de eerste 2 ziektejaren beperkt blijft tot in totaal 170% van het loon (let op: deze verplichting geldt alleen op cao-niveau). De daadwerkelijke invulling van de hoogte van de loondoorbetaling verschilt per cao. In het 1e ziektejaar is het niet ongebruikelijk 100% van het loon door te betalen en tijdens het 2e ziektejaar 70%. Maar het komt ook voor dat na 26 weken ziekte al een teruggang in het doorbetaalde loon wordt afgesproken. Doel is zieke werknemers een extra impuls te geven weer zo snel mogelijk aan de slag te gaan, door een afbouw in de hoogte van de

loondoorbetaling. Maar u kunt, tenzij een eventueel toepasselijke cao anders bepaalt of als een ander bedrag is overeengekomen, ook besluiten beide ziektejaren slechts 70% van het maximumdagloon aan de werknemer te betalen.

De periode waarin u loon moet doorbetalen begint, onder voorbehoud van eventuele wachtdagen (maximaal 2), op de 1e ziektedag. Over wachtdagen krijgt u later in dit hoofdstuk meer informatie. Perioden van ziekte die elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen, worden samengeteld.



De verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte geldt in beperkte mate voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Sinds 1 juli 2023 is de loondoorbetalingsplicht voor hen 6 weken in plaats van een eerdere beperkte periode van 13 weken. Ook heeft de werkgever minder re-integratieverplichtingen voor AOW-gerechtigde werknemers. Re-integratie in het tweede spoor is niet aan de orde en er is ook geen verplichting om een plan van aanpak op te stellen.

Wet verbetering poortwachter

Het doel van de Wet verbetering poortwachter is het verminderen van langdurig ziekteverzuim en het beperken van instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen door actief en effectief ingrijpen. Deze wet heeft strenge regels voor verzuimbegeleiding en flinke sancties als deze regels onvoldoende worden nageleefd.



Als een werknemer niet meewerkt aan het re-integratietraject, verwacht UWV dat u initiatief neemt om de werknemer te stimuleren een bijdrage te leveren aan zijn re-integratie. In zeer ernstige gevallen is het zelfs mogelijk het arbeidscontract met de werknemer te beëindigen. Hieraan zijn wel strikte voorwaarden verbonden. Eerst moeten alle andere mogelijkheden om de werknemer tot medewerking te bewegen (waarschuwing, berisping, opschorten en/of stopzetten van de loondoorbetaling) zijn uitgeput. Bovendien moet de UWV-divisie WERKbedrijf, die over de ontslagaanvraag oordeelt, advies inwinnen bij UWV over de ziekte en re-integratie-inspanningen van de werknemer.

Wet verbetering poortwachter

Regeling procesgang 1^e en 2^e ziektejaar

Normen en aanbevolen acties voor werkgevers en werknemers rond re-integratieverplichting

- | | | |
|------------|----|--|
| dag | 1 | Er is een ziekmelding. U stelt vast of de werknemer recht heeft op loondoorbetaling (wellicht gelden 1 of 2 wachtdagen) of dat er mogelijkheden zijn om hem passend werk aan te bieden. U moet elke ziekmelding zo snel mogelijk, in ieder geval binnen 1 week, doorgeven aan uw bedrijfsarts of arbodienst. Denk ook aan de melding bij uw verzekeringsmaatschappij. |
| dag | 4 | U moet binnen 6 weken de ziekmelding van werknemers die onder de No-Risk polis vallen doorgeven aan UWV. Dit geldt alleen voor medewerkers die recht hebben op ziekengeld op grond van de Ziektewet (zie ook bij Ziektewetuitkering). Maar dit staat los van de Wet verbetering poortwachter met betrekking tot de loondoorbetalingsverplichting. |
| week | 6 | Gaat het naar verwachting om langdurig verzuim? Dan heeft de bedrijfsarts een probleemanalyse en re-integratieadvies opgesteld. |
| week | 8 | Op basis van de probleemanalyse stelt u samen met de werknemer een Plan van Aanpak (PvA). Dit PvA moet uiterlijk 2 weken na de probleemanalyse klaar zijn. Onderdeel van het PvA is het benoemen van een casemanager. |
| elke weken | 6 | Voortgangsoverleg tussen de arbodienst of bedrijfsarts, de werknemer, u en eventueel de casemanager. Verslaglegging in het re-integratiedossier. Ook eventuele andere medische hulpverleners kunnen bij dit overleg worden betrokken. |
| week | 42 | In de 42e week meldt u uw werknemer ziek bij UWV. |
| week | 52 | Als uw werknemer bijna 1 jaar (52 weken) ziek is, stelt u samen de (eerstejaars)- evaluatie op. Hierin staat hoe de re-integratie van uw zieke werknemer tot nu toe is verlopen. |
| week | 86 | U stelt samen met de werknemer een verslag van de re-integratie inspanningen op. |
| week | 88 | De werknemer krijgt een WIA-aanvraagformulier van UWV. U krijgt het verzoek van UWV om loongegevens aan te leveren. |
| week | 91 | Eindevaluatie: is uw werknemer van plan een WIA-uitkering aan te vragen? Dan stelt u uiterlijk 2 weken voordat hij de aanvraag doet samen de eindevaluatie op. In dit document geeft u aan wat de stand van zaken is van de re-integratie. Uiterlijk in de 91e week dat uw werknemer ziek is, geeft u uw werknemer kopieën van alle documenten uit het re-integratieverslag.

Let op: het niet op tijd indienen van de WIA-aanvraag kan leiden tot een loonsanctie voor u als werkgever! |
| week | 93 | Aanvraag WIA-uitkering: uw werknemer vraagt de WIA-uitkering uiterlijk in de 93e week dat hij ziek is aan. |



Sancties

UWV kan een loonsanctie opleggen als zij uw re-integratie-inspanningen onvoldoende vindt. Dat heeft de volgende gevolgen voor de werkgever:

1. Verlengde loondoorbetaling van maximaal 52 weken. Dat kan betekenen dat u geen 2, maar in totaal maximaal 3 jaar loon moet doorbetalen.
2. De ontslagbescherming wordt automatisch verlengd met de periode van de opgelegde sanctie van UWV. Moet u in totaal bijvoorbeeld 3 jaar loon doorbetalen, dan kunt u ook pas na het 3e jaar uw werknemer op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid ontslaan via UWV.

Gevolgen voor de werknemer

De werknemer zelf kan te maken krijgen met een (tijdelijke) korting of weigering van de WIA-uitkering als UWV oordeelt dat zijn medewerking aan het re-integratieproces onvoldoende is. Dat kan in uitzonderlijke gevallen zelfs leiden tot ontslag in het 1e of 2e jaar.

Slapend dienstverband

Sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) waren er conflicten rond het zogenoemde slapende dienstverband. Een slapend dienstverband is een dienstverband dat na 104 weken arbeidsongeschiktheid niet is beëindigd, terwijl de werknemer geen werkzaamheden meer verricht

(en geen recht meer heeft op loondoorbetaling). De conflicten ontstonden door de introductie van de verplichte transitievergoeding bij ontslag. Om als werknemer aanspraak te hebben op een transitievergoeding moet de werkgever het initiatief nemen om de werknemer te ontslaan. Veel werkgevers voelden daar niets voor, omdat ze daardoor na de loondoorbetaling tijdens ziekte en de re-integratie inspanningen ook nog eens een, soms hoge, transitievergoeding zouden moeten betalen. Dat leidde tot de keuze van een aantal werkgevers om die dienstverbanden slapend te houden, wat op haar beurt weer leidde tot een flink aantal rechtszaken. Voor de wetgever was dit een onwenselijke situatie. De minister van SZW heeft daarom een regeling ingevoerd, waarmee werkgevers compensatie krijgen voor de transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid (lees: 104 weken). Een slapend dienstverband kan nog steeds blijven bestaan als de werknemer (en de werkgever) geen actie onderneemt.

Per 1 april 2020 is daarom de regeling 'Regeling compensatie transitievergoeding' van kracht en wordt de werkgever tegemoet gekomen in de kosten van de transitievergoeding. Dit voorkomt dat werkgevers te maken krijgen met een opeenstapeling van kosten na 2 jaar loon doorbetalen aan zieke werknemers. UWV voert de regeling uit. De hoogte van de compensatie is gemaximeerd tot het bedrag van de

transitievergoeding waar de werknemer recht op zou hebben gehad, op het moment dat de loondoorbetalingsplicht eindigde. De Hoge Raad heeft in 2019 met de zogeheten Xella-uitspraak bepaald dat de transitievergoeding bij een slapend dienstverband mag worden berekend per de datum, die gelijk is aan de dag waarop de werkgever door arbeidsongeschiktheid van de werknemer de arbeidsovereenkomst zou kunnen (doen) beëindigen. In twee latere uitspraken uit 2022 bepaalde de Hoge Raad de reikwijdte van de Xella-uitspraak. De 1e uitspraak houdt in dat werkgevers ook compensatie voor uitkering van de transitievergoeding kunnen krijgen voor slapende dienstverbanden van vóór 1 juli 2015 (datum invoering Wet werk en zekerheid die transitievergoeding mogelijk maakte). Uit een 2e uitspraak van de Hoge Raad van november 2022 volgt dat de Xella-plicht enkel slaat op voorstellen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst die de werknemer heeft gedaan op of na 20 juli 2018. Dit is de datum van publicatie van de Wet transitievergoeding bij ontslag door bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid in het Staatsblad.

U heeft voor een succesvolle aanvraag documenten nodig om aan te tonen dat u recht heeft op compensatie. Het gaat dan om onder andere een opzegging op grond van een ontslagvergunning, of de

beëindigingsovereenkomst, inclusief documenten waaruit blijkt in welke periode de werknemer ziek was, op welk moment de loondoorbetalingsverplichting eindigde én dat hij bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog steeds ziek was. Ook worden documenten gevraagd die bewijzen dat u de transitievergoeding heeft betaald en hoe deze is berekend. Voor meer informatie zie [uwv.nl](https://www.uwv.nl).

Uitstelmogelijkheid arbeidsongeschiktheidsbeoordeling

Het is mogelijk om samen met de werknemer UWV te verzoeken om de wachttijd van 104 weken voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA) te verlengen. Zo hebben u en de werknemer meer tijd voor zijn re-integratie. De claimbeoordeling kan dan worden uitgesteld, terwijl uw loondoorbetalingsplicht van kracht blijft. Er geldt geen maximum meer voor vrijwillig uitstel.

! Uitstel van de claimbeoordeling kan interessant zijn als re-integratie van de zieke werknemer op korte termijn wordt verwacht en het uitkeringstraject tot vertraging van de werkherleving zou kunnen leiden.

Deskundigenoordeel

Zowel de werknemer als u kan een deskundigenoordeel aanvragen over onder meer de volgende vragen:

1. Kan de werknemer op een bepaalde datum zijn eigen werk weer volledig doen (zonder aanpassing van zijn taken en uren)?
2. Is er passende arbeid aanwezig en hebben werkgever en/of werknemer voldoende re-integratie-inspanningen verricht?

Een deskundigenoordeel van UWV is geen bindende uitspraak, maar wordt wel meegenomen in een eventuele procedure bij een kantonrechter.

! Het tarief voor het deskundigenoordeel is € 100,- voor werknemers en € 400,- voor werkgevers. Als het deskundigenoordeel noodzakelijk is voor een ontslagaanvraag door het onvoldoende meewerken van de werknemer aan de re-integratie of door veelvuldig ziekteverzuim, dan is het gratis.

De werknemer moet zich volgens uw voorschriften ziek melden. U meldt de zieke werknemer vervolgens bij de arbodienstverlener voor registratie en controle.

Als de werknemer zich niet aan de controlevoorschriften houdt, mag u de loondoorbetaling (na een schriftelijke waarschuwing) opschorten, tijdens de periode dat de werknemer zich niet aan de voorschriften houdt. Als de werknemer zich vervolgens wel aan de voorschriften houdt, heeft hij alsnog recht op loon over de periode dat hij zich niet aan de voorschriften hield.

Als de werknemer zich niet aan de re-integratieverplichtingen houdt, mag u de loondoorbetaling na een schriftelijke waarschuwing stopzetten. Dit geldt de hele periode dat de werknemer zich niet aan de re-integratieverplichtingen houdt. Zet de voorschriften en mogelijke sancties op papier en stel werknemers hiervan op de hoogte. Geef duidelijk aan dat medische gegevens uitsluitend aan de begeleidende bedrijfsarts hoeven te worden verstuurd. En wijs op de mogelijkheid van een second opinion en een deskundigenoordeel bij UWV.

Pas na herhaalde waarschuwingen, oproepen, opschorten en/of stopzetten van de loondoorbetaling kunt u in sommige gevallen overgaan tot de meest vergaande maatregel: ontslag. Als u ontslag overweegt, is het verstandig om op tijd juridisch advies in te winnen.

Verplichtingen vanuit de Arbowet

Elke werknemer heeft het wettelijk recht om de bedrijfsarts te spreken. Een werknemer die twijfelt over het oordeel van een bedrijfsarts kan vragen om een second opinion bij een andere bedrijfsarts. Verder moeten arbodiensten en bedrijfsartsen zorgen voor een onafhankelijke klachtenregeling voor werknemers en werkgevers die niet tevreden zijn over de behandeling. U bent verplicht om een contract af te sluiten met de arbodienst of bedrijfsarts waarin zulke zaken zijn vastgelegd. U kunt zelf aanvullende afspraken maken met de bedrijfsarts of arbodienst over de verdere invulling van de bedrijfsgezondheidszorg.



Meld zwangerschapsverlof apart aan aan bij het UWV. Informeer de werknemer over haar rechten en plichten.

Als een verzuim wat langer duurt, adviseert de bedrijfsarts u en de werknemer uiterlijk na 6 weken over de mogelijkheden tot herstel en werkhervatting (afhankelijk van de gemaakte afspraken voor verzuimbegeleiding). U maakt samen met de werknemer een plan van aanpak voor herstel en re-integratie op basis van het advies van de bedrijfsarts. Dit plan evalueert u regelmatig en stelt

u zo nodig bij. In het Plan van Aanpak maakt u afspraken over het [casemanagement](#) voor de uitvoering van het plan en de onderlinge contacten met de diverse betrokkenen.

De casemanager kan iemand zijn binnen de organisatie, bijvoorbeeld de leidinggevende of iemand van P&O. Het kan ook iemand van buiten de organisatie zijn, zoals een medewerker van de arbodienstverlener of iemand van het re-integratiebedrijf. Uiterlijk met 42 weken ziekte moet de verplichte ziekmelding bij UWV plaatsvinden. Hierdoor hoeven werkgevers minder vaak een werknemer ziek te melden.



U kunt een boete van maximaal € 455,- krijgen als u de ziekmelding bij UWV te laat doet.

U legt een re-integratiedossier aan waarin onder andere alle gemaakte afspraken en ondernomen activiteiten gericht op herstel en re-integratie staan. U evalueert in de 8e maand samen met de werknemer de re-integratie-inspanningen tot dat moment. Zo nodig wijzigt u het plan van aanpak.

De werknemer dient na 21 maanden (week 93) het re-integratieverslag samen met de WIA-aanvraag in bij UWV. UWV beoordeelt op basis van het verslag of u genoeg heeft gedaan om de werknemer te re-integreren en of de werknemer voldoende heeft meegewerkt aan re-integratie. Als dat niet het geval is, kan een loonsanctie worden opgelegd waarbij u verplicht wordt het loon na 2 jaar ziekte nog maximaal 52 weken door te betalen.

Checklist belangrijke aandachtspunten bij ziekte

Ziekmelding ('s morgens volgens de afspraken binnen uw organisatie)

Melding van ziekte bij arbodienstverlener

☐ **Zorg dat medewerkers geïnformeerd zijn/worden over voorschriften en sancties.**

- Medische gegevens hoeven alleen aan de bedrijfsarts gegeven te worden.
- Er is de mogelijkheid om een deskundigenoordeel van UWV te vragen.

☐ **Check de naleving van controlevoorschriften (i.v.m. loondoorbetaling).**

- Geef een schriftelijke waarschuwing bij het niet nakomen van de voorschriften.

6 weken

☐ **Verwacht de bedrijfsarts langdurig verzuim?**

- Advies na 6 weken of eerder over mogelijkheden tot herstel en werkhervatting.

Maken van een plan van aanpak (inclusief casemanagement)

- ☐ Regelmatige evalueren
- ☐ Verslaglegging in re-integratiedossier
- ☐ Evaluatie in de 8e maand
- ☐ Wijziging plan van aanpak (als dit nodig is)

42 weken ziek

☐ **Check verplichte ziekmelding bij UWV (niet eerder, niet later)**

21 maanden ziek

- ☐ **De werknemer moet een re-integratieverslag en de WIA-aanvraag bij UWV inleveren.**
- ☐ **Beoordeling van het verslag op re-integratieverplichting en -inspanning.**



Ziekte tijdens zwangerschap valt niet onder de loondoorbetalingsplicht van de werkgever.

De werkneemster krijgt dan via UWV een ZW-uitkering.



Stel een verzuimprotocol op met regels waar de werknemer zich aan moet houden in geval van ziekte. Maak dit protocol bekend aan de werknemers.

Mogelijke afwijkingen bij loondoorbetaling

1. Van de wettelijk verplichte doorbetaling van loon mag in principe niet in het nadeel van de werknemer worden afgeweken. De wet biedt wel de mogelijkheid dat de 1e 2 ziekte dagen (per ziektegeval) voor rekening van de werknemer komen (wachtdagen). Dit staat ook in sommige cao's. Als u zelf geen cao heeft, kunt u in de arbeidsovereenkomst afspraken maken over deze wachtdagen. Deze afspraak moet wel schriftelijk worden vastgelegd.

2. U kunt schriftelijk afspreken dat een werknemer (bovenwettelijke) vakantie-uren inlevert bij ziekte. Daarbij geldt wel dat hij altijd het wettelijk minimum aantal vakantie-uren behoudt.
3. De wettelijke loondoorbetalingsverplichting is een minimumverplichting. Afwijking in het voordeel van de werknemer mag wel. Veel cao's en arbeidsovereenkomsten bevatten een doorbetalingsverplichting van meer dan 70% voor het 1e jaar. Dat is de bovenwettelijke afspraak. Een doorbetaling van 100% in het 1e ziektejaar en 70% in het 2e ziektejaar is gebruikelijk. De sociale partners hebben afgesproken dat de loondoorbetaling voor 2 jaar op grond van cao's beperkt blijft tot maximaal 170% van het jaarloon. De meeste cao's zijn hierop aangepast. Hiervan wordt een extra impuls verwacht om weer aan het werk te gaan. Werknemers en werkgevers mogen wel in de arbeidsovereenkomst of de arbeidsvoorwaardenregeling afspreken dat de werknemer meer dan 170% ontvangt tijdens de 1e 2 jaar ziekte. Als de werknemer in het 2e ziektejaar onder het minimumloon krijgt betaald, kan hij een toeslag aanvragen bij UWV.
4. Het is mogelijk dat uw zieke werknemer niet meewerkt aan re-integratie. Bijvoorbeeld door aangeboden passend werk niet te verrichten of

niet mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak. In dat geval mag u de loondoorbetaling tijdelijk stopzetten als een voorafgaande waarschuwing niet tot succes heeft geleid. Het niet meewerken, of het weigeren van verrichten van bijvoorbeeld passende arbeid, kan leiden tot volledige stopzetting van de loondoorbetaling en uiteindelijk in sommige gevallen zelfs tot ontslag.

Verzekering van de financiële gevolgen

U kunt een [verzekering](#) afsluiten om u te verzekeren tegen de financiële gevolgen van de loondoorbetalingsverplichting. Dit wordt ook wel de [verzuimverzekering](#) genoemd.



De kosten van de verzekering komen voor uw rekening, maar zijn als bedrijfskosten aftrekbaar.

Opname vakantiedagen

Een werknemer die arbeidsongeschikt is, heeft recht op (opbouw van) het aantal overeengekomen vakantiedagen en -uren. Wel kunnen werkgever en

werknemer afspreken dat de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid alleen wettelijke vakantiedagen (bij een voltijd dienstverband: 20 dagen) opbouwt, en geen bovenwettelijke vakantiedagen.

De arbeidsongeschikte werknemer wordt geacht vakantiedagen op te nemen als hij op vakantie gaat tijdens zijn arbeidsongeschiktheid. De vervaltermijn van wettelijke vakantiedagen is 6 maanden na de afloop van het kalenderjaar waarin de vakantiedagen zijn opgebouwd. Vakantiedagen opgebouwd in 2023 vervallen dan op 1 juli 2024. Dit betekent dat ook een arbeidsongeschikte werknemer al zijn wettelijke vakantiedagen in 1,5 jaar moet verbruiken. Daarbij wordt van u als werkgever verwacht dat u zich actief inspant om werknemers vakantieverlof op te laten nemen. Als dat niet is gebeurd, kan een rechter oordelen dat, ondanks het overschrijden van de 6 maanden vervaltermijn, de opgebouwde wettelijke vakantiedagen niet komen te vervallen.

Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na 5 jaar. Bovenwettelijke dagen die in 2020 zijn toegekend verjaren in 2025.



Wanneer een arbeidsongeschikte werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest het

wettelijk minimum aan vakantiedagen op te nemen, wordt er een uitzondering gemaakt. De wettelijke dagen verjaren dan (net als de bovenwettelijke vakantiedagen) na 5 jaar. Het kan hierbij om situaties gaan waarin een werknemer dusdanig ziek is dat hij niet de uitrustfunctie van vakantie kan benutten.

Ziektewet

Voor werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst die tijdens deze ziekteperiode afloopt, geldt de Ziektewet (ZW). UWV betaalt dan het ziekengeld vanaf het moment dat de werknemer niet meer bij u in dienst is.



Tijdens het dienstverband van de werknemer met een contract voor bepaalde tijd moet u bij ziekte het loon doorbetalen.

De Ziektewet voorziet ook in een uitkering voor de volgende groepen:

- uitzend- en oproepkrachten
- thuiswerkers zonder arbeidsovereenkomst
- stagiairs
- zieke werklozen

- vrouwen van wie de ziekte verband houdt met hun zwangerschap
- vrijwillig verzekerden
- personen die een orgaan doneren
- ex-arbeidsongeschikten die het werk hervatten en dan ziek worden.

Premiedifferentiatie

De hoogte van de premie voor de Ziektewet is afhankelijk van de grootte van het bedrijf en het aantal werknemers dat instroomt in de Ziektewet. Dit wordt het premiedifferentiatiestelsel genoemd.

Via de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) draagt de werkgever bij aan de ZW- en WGA-uitkeringen van flexwerkers. Onder flexwerkers wordt verstaan:

- Werknemers met een fictieve dienstbetrekking die ziek zijn.
- Werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan zoals werknemers met een contract voor bepaalde tijd.
- Werknemers die binnen 4 weken na het einde van hun dienstverband ziek zijn geworden (nawerking).

De maximale duur van de Ziektewetuitkering is 2 jaar, net zo lang als de loondoorbetalingsplicht van een werkgever voor werknemers die in vaste dienst zijn.

Activering vangnetters

Onder vangnetters worden werknemers verstaan die ziek uit dienst gaan, maar ook zieke uitzendkrachten en zieke WW'ers. Deze werknemers vallen onder het vangnet van de Ziektewet. UWV beoordeelt na 1 jaar ziekte of de vangnetter algemeen geaccepteerde arbeid kan verrichten. Het recht op ziekingeld vervalt wanneer uit de eerstejaars ZW-beoordeling blijkt dat de vangnetter meer dan 65% kan verdienen van het loon dat een gezond persoon met een vergelijkbare opleiding of ervaring kan verdienen.

Ook u als werkgever wordt meer betrokken bij de re-integratie van tijdelijke werknemers die ziek zijn. Werknemers die arbeidsongeschikt zijn of worden na hun tijdelijk contract kunnen van invloed zijn op uw premiebetaling. Een hoger ziekteverzuim bij tijdelijke werknemers kan namelijk worden doorbelast in de gedifferentieerde premie. Voor middelgrote en grote werkgevers is er een premie die (deels) afhankelijk is van de instroom van een vangnetter in de ZW en WIA (zie hierna).

Premiedifferentiatie

Voor werkgevers is zoals al eerder genoemd een premiedifferentiatie ingevoerd. Kleine werkgevers betalen een zogenoemde sectorpremie. Middelgrote ondernemingen betalen een mix van een individueel vastgestelde premie en een sectorpremie.

De individueel vastgestelde premie is afhankelijk van de hoogte van het ziekteverzuim bij uitgestroomde werknemers. Vooral grote bedrijven moeten soms forse bedragen betalen als zij zich onvoldoende inspannen voor de re-integratie van zieke werknemers met een tijdelijk contract. Zij betalen een gedifferentieerde premie op basis van de individuele instroom. Kortom, voor hen geldt: hoe hoger de instroom in de ZW of uiteindelijk de WGA, hoe hoger de premie.

Per 2022 is de werkgeversgrootte niet alleen van belang voor de Whk-premie, maar ook voor de gedifferentieerde Aof-premie (premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds). Het gemiddelde premieplichtig loon is voor 2024 vastgesteld op € 37.700,-. Ook is de premieloongrens van de werkgeversgrootte van kleine naar middelgrote werkgever gewijzigd. De premieloongrens 2024 van een 'kleine werkgever' is gestegen naar een premieplichtige loonsom van gelijk of minder dan 25 van het gemiddelde premieplichtig loon (25 x € 37.700,- = € 942.500,-). De groep 'kleine werkgevers' is hierdoor dus groter worden. De maximum premieloongrens van werkgeverscategorie 'middelgrote werkgever' naar 'grote werkgever' blijft ongewijzigd. Hier geldt nog steeds een premieplichtig loonsom van meer dan 100 keer het gemiddelde premieplichting loon. Een werkgever met een

premieplichtige loonsom van meer dan €3.770.000,- wordt als grote werkgever ingedeeld.

De uniforme basispremie voor het Aof is sinds 2022 vervangen door een gedifferentieerde premie. De premie wordt vastgesteld op een percentage van het loon, waarbij voor kleine werkgevers een lager percentage geldt dan voor overige werkgevers.

De gedifferentieerde premie Whk bestaat uit een premie WGA totaal en een premie ZW.



Voor de financiering van de WGA en ZW-flexuitkeringen bestaat een stelsel van keuzevrijheid tussen publieke verzekeringen en het eigenrisicodragerschap. UWV is de publieke verzekeraar. Werkgevers kunnen zich tegen hun WGA-risico en/of ZW-risico verzekeren bij private verzekeraars. Zij mogen deze risico's ook zelf dragen. Werkgevers kunnen op 2 momenten per jaar eigenrisicodrager worden: op 1 januari en 1 juli. Dat eigenrisicodragerschap geldt voor een periode van 10 jaar.

Het gemiddelde percentage WGA is 0,77% in 2024. Het gemiddelde percentage ZW in 2024 is 0,45%. De werkgever mag maximaal 50% van de WGA-totaal premie op de werknemers verhalen. De premie moet dan worden ingehouden op het nettoloon van de werknemer. Als de premie niet wordt verhaald, hoeft er over de niet-verhaalde premie geen loonheffing te worden betaald. Ook eigenrisicodragers die voor het WGA-risico een verzekering hebben afgesloten bij een private verzekeraar mogen de premiekosten voor 50% verhalen op de werknemer.

Re-integratieverslag

U moet voor tijdelijke werknemers die langer dan 6 weken ziek zijn voordat hun contract afloopt een re-integratieverslag maken en dat aan de werknemer sturen. Een verkort re-integratieverslag volstaat als de werknemer ziek wordt en zijn dienstverband binnen 10 weken eindigt. U moet uw werknemer uiterlijk op de laatste werkdag van het dienstverband ziek uit dienst melden bij UWV. Werknemers die in het weekend werken en ziek worden op zaterdag of zondag krijgen ook ziekingeld. Dit geldt ook voor uitzendkrachten die alleen op doordeweekse dagen werken en op deze dagen ziek worden.

Nawerking van de verzekering

Voor het recht op een Ziektewetuitkering is het vereist dat iemand verzekerd is op de eerste dag dat hij ziek

is. Als dat niet het geval is, kan de nawerkingsbepaling van belang zijn. Deze bepaling heeft vooral betekenis voor arbeidskrachten die niet werken op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Nawerking van de verzekering betekent dat iemand van wie de verzekering eindigt nog voor een bepaalde periode aanspraak op een uitkering kan maken als hij na de verzekeringsperiode ziek wordt. Een werknemer die uit dienst is, heeft recht op een Ziektewet-uitkering als hij ziek wordt binnen 4 weken nadat hij uit dienst is. Dat geldt alleen als hij op dat moment geen baan of uitkering heeft.

Nawerking geldt niet voor oproepkrachten die werken op basis van een 0-urenovereenkomst of een andere vorm van een oproepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht. Zolang de arbeidsovereenkomst doorloopt, moet u bij ziekte het loon doorbetalen overeenkomstig de gemiddelde arbeidsomvang in de 3 (of meer) voorafgaande maanden. De nawerking is wel van belang voor oproepkrachten die werken op basis van een voorovereenkomst. Bij een oproepcontract met voorovereenkomst is de werknemer niet verplicht te werken als de werkgever hem oproept. De werkgever is ook niet verplicht om de werknemer op te roepen. Accepteert de werknemer een oproep van de werkgever, dan ontstaat er een arbeidsovereenkomst.

Praktische problemen met oproepkrachten en freelancers

Bij oproepkrachten en andere flexibele arbeidskrachten kan onduidelijkheid bestaan over de vraag of zij in dienstbetrekking werkzaam zijn of niet. Is er sprake van een dienstverband, dan moet u bij ziekte loon doorbetalen. Als dat niet het geval is, vallen zij onder het 'vangnet' van de Ziektewet en moeten zij een beroep doen op ziekgeld van UWV. UWV kent geen ziekgeld toe als er twijfel is over de vraag of de werknemer recht heeft op doorbetaling van loon. UWV verwijst de werknemer in deze gevallen door naar u (als werkgever) voor een beroep op loondoorbetaling. De oproepkracht moet dus meestal eerst een loonvordering bij u indienen. Pas als deze vordering (eventueel bij de rechter) wordt afgewezen, kan hij een beroep op UWV doen. Het is daarom van belang dat, als u besluit te werken met oproepkrachten, u de afspraken met de oproepkracht duidelijk vastlegt en als het nodig is tussentijds aanpast. Het is belangrijk dat de feitelijke situatie overeenkomt met de schriftelijke afspraken tussen u en uw werknemer.

Zwangere en bevallen werknemers

Is een werknemer ziek als gevolg van de zwangerschap of bevalling? Dan loopt de zwangerschaps- en bevallingsuitkering gewoon door als de werknemer ziek wordt tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

De zwangerschaps- en bevallingsuitkering is 100% van het dagloon (maximaal € 274,44 in 2024). Voor een werknemer die voor of na het zwangerschaps- of bevallingsverlof ziek wordt door de zwangerschap of bevalling, kunt u een ziektewetuitkering aanvragen. Ook deze bedraagt 100% van het dagloon. De ziektewetuitkering kan doorlopen tot maximaal 104 weken na de bevalling. Het recht op ziekgeld geldt vanaf de eerste dag van de ongeschiktheid tot de eerste dag na herstel. Als in de arbeidsovereenkomst staat dat er wachtdagen (maximaal 2) gelden bij ziekte dan heeft de werknemer bij ziekte door zwangerschap en/of bevalling voor deze dagen al wel recht op een ziektewetuitkering van UWV. U moet deze dan voor de werknemer aanvragen. Zie voor extra verlof inzake complicaties met betrekking tot de bevalling [paragraaf 7.7](#).

! Als een werknemer ziek of zwanger is, hoeft de werkgever geen loongegevens door te geven aan UWV.

Veelgestelde vragen

1. Een medewerker hervat zijn werkzaamheden volledig in zijn eigen functie en wordt binnen 4 weken weer ziek. Welk effect heeft dit op de loondoorbetalingsperiode van 104 weken?

De loondoorbetalingsperiode begint in principe op de 1e ziektedag. Als de medewerker binnen 4 weken weer ziek wordt, worden de ziekteperiodes samengevoegd tot 1 periode. Uw loondoorbetalingsverplichting begint dan ook op de 1e dag van de totale ziekteperiode en niet opnieuw.

! Deze samenvoeging van ziekteperiodes vindt ook plaats als er verschillende oorzaken voor de ziektes zijn.

Voorbeeld

Uw medewerker wordt op 7 januari 2024 ziek en meldt zich op 21 januari 2024 weer beter. Op 1 februari 2024 meldt de medewerker zich opnieuw ziek. Dat is binnen 4 weken na de 1e ziektemelding en daarom is sprake van 1 ziekteperiode vanaf 7 januari 2024.

2. De eerste 2 ziektedagen zijn bij ons bedrijf voor rekening van de werknemer. Hoe zit dat als hij binnen 4 weken opnieuw ziek wordt?

Ook dan geldt dat de ziekteperiodes worden samengeteld. In die situatie kunnen dus niet opnieuw 2 dagen voor rekening van de werknemer worden gebracht.

3. Ik heb een zieke werknemer met een jaarcontract. Dat contract eindigt binnenkort. Moet ik dan toch het loon blijven doorbetalen?

Nee, de loondoorbetalingsverplichting geldt alleen zolang er een arbeidsovereenkomst is. Als de arbeidsovereenkomst eindigt terwijl de werknemer ziek is, houdt de verplichting tot loondoorbetaling op. De zieke werknemer kan dan een ZW-uitkering aanvragen bij UWV. U moet de werknemer op de laatste dag van het dienstverband voor bepaalde tijd ziek uit dienst melden bij UWV. Ook moet u de werknemer 1 maand voordat het contract afloopt, schriftelijk melden dat u het dienstverband niet wilt verlengen. Als u deze aanzegging niet op tijd doet loopt u het risico om, in het geval van een medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer, een extra maandsalaris te moeten betalen.



Als een zieke werknemer na een contract voor bepaalde tijd uit dienst treedt en ziek blijft, kan dit gevolgen hebben voor uw toekomstige premiebetaling Whk.



Valt de laatste dag van het dienstverband in het weekend? Dan moet u de werknemer op de vrijdag ervoor bij UWV uit dienst melden.

4. Ik heb net een nieuwe werknemer aangenomen. De werknemer zou met ingang van de komende maand beginnen, maar is ziek. Moet ik nu loon doorbetalen?

Ja, vanaf het moment dat het dienstverband zou beginnen, moet u loon doorbetalen. Er zijn uitzonderingen op deze regel. Enkele voorbeelden:

- De werknemer heeft zijn ziekte opzettelijk veroorzaakt.
- De werknemer heeft u opzettelijk valse informatie verstrekt.

Is van deze situatie(s) sprake? Dan hoeft u geen loon door te betalen.

5. Als een oproepkracht tussen 2 oproepen in ziek wordt, heeft hij dan recht op doorbetaling?

Nee, hij heeft geen recht op loondoorbetaling of ziekengeld van UWV. Wordt hij ziek tijdens een werkperiode? Dan heeft hij recht op 70% van het loon dat tijdens de oproep verdiend zou zijn of het minimumloon als hij met die 70% onder het minimumloon zou komen. Is hij na afloop van de periode dat de oproep geduurd zou hebben nog ziek? Dan heeft hij in sommige gevallen recht op een Ziektewetuitkering van UWV. Oproepkrachten die regelmatig worden opgeroepen kunnen in sommige gevallen gemiddelde arbeidsomvang claimen. Op die manier kunnen zij stellen dat de werkgever over de gemiddelde arbeidsomvang loon tijdens ziekte moet betalen.



UWV zal bij een oproepkracht die werkt op basis van een voorovereenkomst nagaan of er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Bij 3 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten ontstaat zo'n vast dienstverband. Ook heeft de oproepkracht recht op een vast contract als hij langer dan 3 jaar meerdere tijdelijke contracten heeft gehad. Als er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan, moet u bij ziekte het loon doorbetalen.



De werkgever kan als hij geen werk heeft, omdat bijvoorbeeld de lopende band waar een oproepkracht aan werkt stuk gaat, de oproepkracht naar huis sturen, zonder doorbetaling van het loon. Dit kan alleen als dit is afgesproken in de overeenkomst. Dit geldt alleen maar voor de eerste 6 maanden van het contract. Let er wel op de werknemer per keer dat u hem oproept, recht heeft op minimaal 3 uur loon. Ook als hij maar één uur werkt.

6. Ik heb oproepkrachten die altijd op donderdagavond en zaterdag werken. Hoe zit het dan met de doorbetaling bij ziekte?

Bij oproepkrachten met wie een oproepcontract voor onbepaalde tijd is afgesloten, kan na verloop van tijd worden aangenomen dat er een doorlopend dienstverband is voor deze uren (doorgaans wordt een periode van 3 maanden gehanteerd). U moet dan voor maximaal 104 weken minstens 70% van het loon over deze uren doorbetalen.

7. Heeft een zwangere werknemer recht op doorbetaling van loon bij ziekte?

Ja. Daarnaast heeft ze recht op een Ziektewetuitkering van UWV van 100% van het (gemaximeerde) dagloon als de ziekte een gevolg is van haar zwangerschap. Dit geldt ook voor ziekte als gevolg van de bevalling na afloop van het bevallingsverlof. De Ziektewetuitkering mag u op het loon in mindering brengen.



Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de werknemer recht op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg. Deze uitkering mag u op uw loondoorbetaling in mindering brengen.

8. U heeft een aantal maatregelen getroffen zodat een zieke werknemer toch in staat is passend werk te doen, maar de werknemer weigert om onduidelijke redenen. Hoe zit het nu met de loondoorbetalingsplicht?

Een werknemer die zonder goede grond weigert mee te werken aan uw redelijke voorschriften of getroffen maatregelen waardoor hij passend werk zou kunnen doen, heeft na waarschuwing geen recht op doorbetaling van loon. In geval van

twijfel kunt u, voordat u overgaat tot een loonsanctie, een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV. Het is in dit geval ook belangrijk om juridisch advies in te winnen.



U moet de werknemer direct melden dat u de loondoorbetaling stopt. Uiteraard moet u hem eerst (schriftelijk) gewaarschuwd hebben.

9. Een werknemer heeft 2 maanden onbetaald verlof. Heeft hij recht op loon of ziekengeld als hij in deze periode ziek wordt?

Als een werknemer tijdens een periode van onbetaald verlof ziek wordt, heeft hij geen recht op loon of ziekengeld. Als hij na afloop van de verlofperiode nog steeds ziek is, heeft hij vanaf dat moment recht op loondoorbetaling bij ziekte.

10. Wie voert de Ziektewet uit?

UWV voert de Ziektewet uit en zorgt voor de claimbeoordeling en de uitkeringsverstrekking. Het is ook mogelijk [eigenrisicodragers te worden voor de Ziektewet](#). In dat geval moet u zelf de hoogte van de uitkeringen berekenen en de uitkeringen betalen.

11. Is een parttime werknemer ook verplicht verzekerd voor de Ziektewet?

Ja, als de werknemer elke week werkt. Werkt hij niet elke week? Dan geldt de verplichte verzekering alleen voor die weken waarin hij werkt of zou hebben gewerkt. Voor de tussenliggende weken kan de werknemer zich vrijwillig verzekeren.

12. Is een persoonlijke arbeidsverrichter (een persoon die geen arbeidsovereenkomst heeft, maar wel het werk persoonlijk verricht), stagiair, vakantiekracht of oproepkracht ook verplicht verzekerd voor de Ziektewet?

Een persoonlijke arbeidsverrichter is verplicht verzekerd als hij:

- een arbeidsverhouding aangaat voor minstens 30 dagen;
- minstens 2 dagen per week en onder uw leiding en toezicht werkt;
- en gemiddeld 2/5e van het wettelijk minimumloon verdient.

De persoonlijke arbeidsverrichter is dan bij u in fictieve dienstbetrekking.

- Als de stagiair een beloning in de vorm van loon of in natura krijgt, is hij verplicht verzekerd. Krijgt hij alleen een onkostenvergoeding, dan is hij niet verplicht verzekerd.

- De vakantiekracht die een arbeidsovereenkomst heeft, is verplicht verzekerd.

Het kan ook gaan om 2 arbeidsrelaties met dezelfde opdrachtgever die elkaar binnen een maand opvolgen en die samen minstens een maand duren. De persoonlijke arbeidsverrichter is dan bij u in fictieve dienstbetrekking.

- Oproepkrachten met een arbeidsovereenkomst zijn ook verplicht verzekerd.



De benaming ‘freelancer’ heeft geen juridische betekenis, maar leidt in sommige gevallen tot verwarring of er sprake is van een dienstbetrekking. Vaak is de freelancer wel verzekerd als er sprake is van een fictieve dienstbetrekking. Als opdrachtgever bent u dan verplicht premies werknemersverzekeringen te betalen. Alleen als de freelancer en u een modelovereenkomst volgens de wet DBA aangaan, en volgens die overeenkomst werken, is vooraf zekerheid te krijgen dat u geen premies hoeft te betalen.



Vanaf 1 mei 2016 kunt u als opdrachtgever alleen vrijwaring voor inhouding van loonheffingen krijgen als u samen met uw opdrachtnemer (zzp'er, freelancer etc.) werkt onder een goedgekeurde modelovereenkomst volgens de wet DBA (zie ook [paragraaf 1.1](#)). De Belastingdienst heeft een groot aantal modelovereenkomsten gepubliceerd op haar website. U kunt ook uw eigen overeenkomst ter goedkeuring aan de Belastingdienst voorleggen. Op 11 januari 2021 is de pilot van de Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie online gegaan. Bij de evaluatie van de webmodule in september 2021 is besloten dat de webmodule voorlopig als voorlichtingsinstrument blijft bestaan. De vragenlijst van de webmodule biedt een indicatie of er sprake is van een dienstbetrekking. De uitkomst van de vragenlijst heeft op dit moment nog geen juridische status. Wel is het aan te bevelen om, aan de hand van de vragenlijsten, een administratie van het 'ondernemerschap' bij te houden. Mocht de Belastingdienst een controle uitvoeren, dan kunt u aantonen dat er geen sprake is van 'kwaadwillendheid'.

Het 'handhavingsmoratorium' van de Wet DBA is verlengd. De overheid wil vanaf 1 januari 2025, en zo mogelijk eerder, weer gaan handhaven.

13. Een van mijn medewerkers valt vaak uit door sportblessures. Ik vroeg hem of hij wil stoppen met de sport die hij beoefent. Dit doet hij niet en nu zit hij weer thuis om dezelfde reden.

Mag ik de loonbetaling stopzetten?

Nee, u moet altijd voldoen aan de wettelijke loondoorbetalingsverplichting zolang de werknemer niet met opzet ziek wordt. Opzet wordt vrijwel nooit aangenomen in de rechtspraak. Het enkele feit dat een werknemer zich blootstelt aan een risicovolle activiteit en daarmee aan de reële kans om door ziekte arbeidsongeschikt te raken, is onvoldoende om aan te nemen dat sprake is van opzet. Wel heeft de rechter in een specifieke kwestie overwogen dat een werknemer die echt te veel risico neemt in bepaalde gevallen na enkele waarschuwingen zijn recht op de eventuele bovenwettelijke doorbetaling kan verliezen. Het ging hier niet om opzet maar om 'schuld en toedoen' van de werknemer. Dat wil zeggen dat u een eventuele (cao-) aanvulling in zo'n geval kunt stopzetten. De cao-partijen hebben het recht voorwaarden te stellen voor de toekenning van een dergelijke (extra) aanspraak.

De sanctie moet dan wel duidelijk zijn en zijn opgenomen in een cao of in de individuele arbeidsovereenkomst.



Ga als werkgever niet op de stoel van de bedrijfsarts zitten. Wanneer u besluit het loon niet door te betalen terwijl er achteraf wel sprake was van ziekte en dus loondoorbetalingsplicht, moet u over een flinke achterstallige periode loon (met daarover mogelijk ook nog wettelijke verhoging en rente) doorbetalen. Zo werd een zieke marathonloper nog in het gelijkgesteld door de rechter. Zijn ontslag werd nietig verklaard en hij kreeg zijn achterstallig loon. De werkgever had de marathonman op staande voet ontslagen omdat de werknemer tijdens zijn ziekte een hardlooptwedstrijd meeliep. De werkgever suggereerde dat de werknemer niet ziek was en vroeg geen advies aan de bedrijfsarts.

4.2 Arbeidsongeschiktheid

Ondanks alle inspanningen die een werkgever en werknemer hebben verricht, kan het gebeuren dat een werknemer na 2 jaar ziekte arbeidsongeschikt blijft. Financieel gezien is dit voor de werknemer een groot risico. Inkomensbescherming bij arbeidsongeschiktheid kan dan ook als een belangrijke arbeidsvoorwaarde worden gezien.

Voor werknemers geldt een wachttijd van 2 jaar ziekte voordat zij al dan niet vallen onder de arbeidsongeschiktheidswet, de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). Er vindt na 2 jaar ziekte een arbeidsongeschiktheidskeuring door UWV plaats. Ook wordt gekeken of u als werkgever voldoende heeft gedaan om de werknemer te re-integreren.

De WIA bestaat uit de Regeling Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA) en de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).



Het huidige arbeidsongeschiktheidsstelsel functioneert niet goed, omdat het te complex is. Ook staat het onder druk door een tekort aan verzekeringsartsen die beoordelen hoe ziek

of arbeidsongeschiktheid een werknemer is. De Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (Octas) adviseerde het demissionaire kabinet Rutte IV daarom op 29 februari 2024 over aanpassing van het stelsel. Octas kwam hiervoor met 3 varianten:

1. Huidig stelsel beter – Dit is een variant met nadruk op vereenvoudiging van het huidige stelsel met vermindering van het aantal knelpunten, zoals het verlagen van de ondergrens voor de WIA van 35% naar 25% verlies aan verdiencapaciteit. Ook vervalt de regeling voor duurzame arbeidsongeschiktheid (IVA). Verder wordt de kans op volledige arbeidsongeschiktheid kleiner voor werknemers met een hoog salaris, omdat voor de bepaling hiervan wordt uitgegaan van een gemaximeerd loon.
2. Werk staat voorop – Bij deze variant wordt eerst gekeken naar de mogelijkheden van re-integratie, waarbij de langdurig zieke werknemer in een periode van 3 tot 5 jaar een re-integratieuitkering ontvangt. Hierna volgt de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling.
3. Basis voor werkenden – De nadruk van deze variant ligt op één gelijke basisregeling voor alle werknemers en

zelfstandigen. Deze regeling heeft tot doel het stelsel geschikter te maken voor mensen die afwisselend of tegelijkertijd in loondienst en als zelfstandige werken. Voor werknemers komt er een verplichte aanvullende verzekering.

Volgens Octas heeft elke variant zijn voor- en nadelen. Iedere vereenvoudiging heeft ook meestal tot gevolg dat een stelsel minder gericht en daarmee ook minder doelmatig is.

WIA

In de WIA kijken verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van UWV na 2 jaar ziekte vooral naar wat uw werknemer nog wél kan. Dit wordt vertaald in een verdiencapaciteit voor de werknemer. UWV beslist daarbij over de mate van loonverlies. Werkgevers hebben een grote verantwoordelijkheid om hun werknemers aan het werk te houden. En ook werknemers zelf hebben verantwoordelijkheid. De wet bevat financiële prikkels om werkhervatting te bevorderen.

Er zijn in de WIA na de beoordeling van UWV 3 uitkomsten:

- Uw werknemer is minder dan 35% arbeidsongeschikt.
- Uw werknemer is gedeeltelijk arbeidsongeschikt

(tussen de 35% en de 80%) of

- Uw werknemer kan helemaal niet meer werken (80% tot 100%).

Kan uw werknemer niet meer werken en zijn de vooruitzichten op verbetering slecht? Dan heeft hij recht op een uitkering op grond van de IVA. Kan een werknemer nog gedeeltelijk werken of heeft hij kans op (gedeeltelijke) werkhervatting? Dan valt hij onder de WGA.

Minder dan 35% arbeidsongeschikt

In principe wordt een werknemer die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, geacht te kunnen werken. Al zal dat misschien niet zijn eigen werk zijn. Als werkgever moet u passend werk ter beschikking stellen of het re-integratietraject voortzetten. Als dit niet mogelijk is, heeft u de mogelijkheid een ontslagvergunning aan te vragen. Het ontslagverbod door ziekte geldt, als geen verlenging van de loondoorbetalingsplicht is opgelegd, na 2 jaar namelijk niet meer. De ontslagvergunning vraagt u aan bij UWV.



Als u een ontslagvergunning aanvraagt en de toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt verleend, dan

heeft de werknemer recht op een transitievergoeding. Sinds 1 april 2020 kan een werkgever compensatie krijgen voor de kosten van de transitievergoeding bij ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid (zie [paragraaf 4.1](#): Ziekte/Slapend dienstverband).



Na 104 weken geldt normaal gesproken geen opzegverbod vanwege ziekte meer. Gaat de werknemer niet akkoord met de beëindiging van het dienstverband, dan heeft u de toestemming nodig van UWV om te mogen opzeggen door langdurige arbeidsongeschiktheid (art. 7:669 BW). Ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid staat bekend als de b-grond.

UWV zal nauwkeurig kijken en beslissen of de werknemer kans maakt om bij u te re-integreren. Wilt u aannemelijk maken dat er geen re-integratiekans is, dan moet u kunnen bewijzen dat herplaatsing in een aangepaste functie (ook niet met scholing) die als passend werk gezien kan, worden niet mogelijk is. Het kan dan ook gaan om een functie van meer of minder uren dan de afgesproken arbeidsduur.

Daarnaast moet u kunnen aantonen dat er ook geen passend werk voor de werknemer mogelijk was bij een andere werkgever (de zogeheten re-integratie tweede spoor). UWV bekijkt bij het verstrekken van ontslagvergunningen kritisch of u aan de voorwaarden van voldoende re-integratie-inspanningen heeft voldaan. Is dat niet het geval dan kan UWV u een loonsanctie van maximaal 1 jaar extra loondoorbetaling opleggen.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt (tussen 35 en 80%) – WGA

Voor een werknemer die 35% of meer arbeidsongeschikt is, maar minder dan 80%, is het uitgangspunt van de WIA dat hij nog deels kan werken. De werknemer krijgt, als hij voldoet aan de wettelijke voorwaarden, eerst een loongerelateerde WGA-uitkering. Deze uitkering duurt minimaal 3 maanden en maximaal 24 maanden.



De duur van de WW en loongerelateerde WGA-uitkering (loongerelateerde uitkeringsperiode (LGU)) bedroeg voor 1 januari 2016 maximaal 38 maanden. Vanaf 1 januari 2016 is de LGU maximaal 24 maanden en minimaal 3 maanden. De vakbonden en werkgevers kunnen in de

cao afspraken maken over een aanvulling op de WW- en WGA-uitkering. Via de stichting PAWW kan een werkgever of een branche een verzekering afsluiten om de duur van een WW of loongerelateerde WGA-uitkering weer terug te brengen naar maximaal 38 maanden.

Hoe lang de loongerelateerde WGA-uitkering precies duurt, hangt af van hoeveel jaren de werknemer werkte voordat hij ziek werd (het 'arbeidsverleden'). Hiervoor gelden gedetailleerde regels, die UWV op een rij heeft gezet. De werknemer moet in ieder geval minimaal 26 van de laatste 36 weken voordat hij ziek werd, gewerkt hebben (dit heet de wekeneis).

Voor een werknemer die niet werkt, is de loongerelateerde WGA-uitkering de eerste 2 maanden 75% van zijn WIA-maandloon. Vanaf de derde maand bedraagt de loongerelateerde uitkering 70% van het WIA-maandloon. Het WIA-maandloon is het sociale verzekeringsloon (sv-loon) dat een werknemer verdiende in het jaar voordat hij ziek werd, gedeeld door 12 (aantal maanden per jaar). Het sv-loon is het loon waarover de werknemer belastingen en sociale verzekeringspremies betaalt. Voor het WIA-maandloon geldt een maximumdagloon van € 274,44 per dag en een maximummaandloon van € 5.969,- per maand (cijfers 2024). Werkt een werknemer deels wel dan

trekt UWV het inkomen dat hij verdient af van de loongerelateerde WGA-uitkering.

In de fase na de loongerelateerde WGA-uitkering krijgt de werknemer alleen een loonaanvulling als hij minstens de helft verdient van zijn resterende verdiencapaciteit (wat hij volgens de arbeidsdeskundige kan verdienen). Als hij minder dan de helft daarvan verdient, krijgt hij een vervolguitering. Deze hangt af van het iemands arbeidsongeschiktheidspercentage en is gerelateerd aan het minimumloon. Een loonaanvulling is daarom altijd hoger dan een vervolguitering. Ook voor deze groep werknemers geldt dat u als werkgever passend werk beschikbaar moet stellen.

Volledig arbeidsongeschikt (80% of meer) – IVA

Bij werknemers die op grond van de IVA volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, is er geen zicht op herstel. Zij hebben recht op een uitkering van 75% van het laatste loon (met een loonmaximum van € 274,44 per dag (cijfer 2024)). Werknemers die wel volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, vallen onder de WGA. De hoogte van de uitkering is voor hen 70% van het laatstverdiende loon tot het maximumdagloon. Werknemers die onder de WGA vallen, hebben recht op re-integratiebemiddeling van UWV, tenzij de werkgever eigenrisicodrager is.

De werkgever is dan zelf verantwoordelijk voor de financiering en begeleiding van de re-integratie.

Premies

Door de WIA krijgt u als werkgever te maken met:

- Een basispremie (7,54 % in 2024) WAO/WIA voor grote en middelgrote werkgevers en 6,18% voor kleine werkgevers. Het gaat hier om de zogeheten Aof-basispremie, waarbij Aof staat voor Arbeidsongeschiktheidsfonds.
- Een gedifferentieerde premie voor de WGA als onderdeel van de premie Werkhervattingskas (Whk) die jaarlijks variabel is. Het gemiddeld gedifferentieerde premiepercentage WGA voor 2024 is 0,77%.

U kunt bij UWV verzekerd zijn. Daarnaast kunt u het risico voor de WGA en/of Ziektewet particulier verzekeren of zelf dragen. Dit laatste noemen we het [eigenrisicodragerschap](#).

WIA (werknemer is arbeidsongeschikt geraakt na 1 januari 2004)	
Minder dan 35% arbeidsongeschikt	Geen uitkering op grond van WIA. Eventueel wel op grond van de WW.
Tussen 35 en 80% arbeidsongeschikt. Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA)	1e fase: Wel werk, maar meer dan 35% inkomensverlies: werknemer krijgt loonaanvulling (eerst 75%, na 2 maanden 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe inkomen). Geen werk: eerst 75%, na 2 maanden 70% van het laatste loon voor 3 maanden tot maximaal 24 maanden (afhankelijk van arbeidsverleden). 2e fase: Minstens 50% van restcapaciteit benut: loonaanvulling van 70% van het verschil tussen het oude loon en de resterende verdiencapaciteit. Minder dan 50% van restcapaciteit benut: uitkeringspercentage behorend bij arbeidsongeschiktheidsklasse x het minimumloon.
Meer dan 80% arbeidsongeschikt maar niet duurzaam arbeidsongeschikt Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA)	Eerst 75%, na 2 maanden 70% van het laatstverdiende loon met een maximum van € 274,44 per dag.
Meer dan 80% arbeidsongeschikt Regeling Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA)	Volledige uitkering: 75% van het laatstverdiende loon.

No-riskpolis

Als u een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst neemt of houdt, is uw financiële risico beperkt. Valt de werknemer binnen 5 jaar uit door ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan betaalt u het loon door maar wordt u daarvoor gecompenseerd via een Ziektewetuitkering van UWV. Deze no-riskpolis geldt in principe 5 jaar. Maar als u een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst neemt met aanzienlijk verhoogde kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid, kunt u een eenmalige verlenging van die 5 jaar krijgen. Als een deels arbeidsgeschikte werknemer na 2 ziektejaren recht heeft op een nieuwe arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan rekent UWV deze uitkering bij de no-riskpolis niet aan u door. Deze werknemer telt ook niet mee bij de berekening van de gedifferentieerde premie voor bij UWV verzekerde werkgevers. De no-riskpolis geldt ook voor mensen die minder dan 35% loonverlies hebben, maar niet langer bij hun voormalige werkgever in dienst kunnen blijven en na de UWV-beoordeling bij een andere werkgever in dienst zijn getreden.

Voorzieningen arbeidsgehandicapte werknemer

Een arbeidsgehandicapte werknemer kan in aanmerking komen voor een aantal aanpassingen aan zijn werkplek. Deze aanpassingen moeten noodzakelijk zijn om te kunnen werken. Ook moet de werknemer

ze kunnen meenemen naar een andere werkgever.

U kunt denken aan aangepaste apparatuur. U kunt de subsidie aanvragen bij UWV via het formulier '[Aanvraag vergoeding voorziening werkgever](#)'.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Met behulp van een Arbeidsongeschiktheidsverzekering kan een werknemer een eventuele loonterugval bij arbeidsongeschiktheid (gedeeltelijk) opvangen. Hij kan dit zelf doen, maar u kunt dit ook voor uw werknemers regelen door een collectieve verzekering te sluiten.



Inkomen bij ziekte of arbeidsongeschiktheid

Hoe kom ik tot een passende verzekering?

Welk deel van het salaris wil ik verzekeren?

- ☒ Wil ik ook inkomensbescherming bieden bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%?
- ☐ Wat wordt de hoogte van de aanvulling?
- ☐ Wanneer gaat de aanvullende uitkering in?
- ☐ Met hoeveel procent wil ik de uitkering jaarlijks laten stijgen om de koopkracht te beschermen?
- ☐ Wanneer moet de uitkering eindigen?
- ☐ Welke premieverdeling tussen mij en mijn werknemers past het beste bij het arbeidsvoorwaardenbeleid?

Onderscheid binnen het huidige stelsel van arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

WIA-Aanvullings-verzekering

een aanvulling tot een hoger percentage bijvoorbeeld tot maximaal 80% van het dagloon.

WIA-Excedent-verzekering

een aanvulling boven het maximale dagloon. Deze vorm van inkomensbescherming is van belang voor werknemers die meer verdienen dan € 71.628,84 (2024).

WGA-Hiaat-verzekering

een aanvulling op de vervolguitkering als de werknemer zijn resterende verdiencapaciteit voor minder dan 50% benut.

WGA-Hiaat-verzekering uitgebreid

een aanvulling op de vervolguitkering en de loonaanvulling.

Inkomens-verzekering

bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35%.



Veelgestelde vragen

1. Wat is het verschil tussen ziekte en arbeidsongeschiktheid?

Ziekte is een medisch begrip en betekent dat iemand aan medische klachten lijdt die objectief zijn vast te stellen. Ziekte betekent dan ook niet gelijk dat iemand arbeidsongeschikt is. Iemand is pas arbeidsongeschikt als hij door ziekte niet in staat is om zijn arbeid te verrichten.

Voorbeeld

Een werknemer gaat door zijn rug. Hij kan zijn eigen werk niet doen omdat hij dan veel moet tillen. Op dat moment is hij dus ziek en arbeidsongeschikt. Stel nu dat deze werknemer 'een versleten rug' heeft. Hij kan zijn eigen werk niet meer doen, maar wel halve dagen administratief werk (passende werkzaamheden) verrichten. Hij is dan ziek en voor een deel arbeidsongeschikt.

2. Wat gebeurt er als de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt blijkt te zijn? Is de werknemer langer dan 2 jaar ziek of arbeidsongeschikt en lukt het echt niet passend werk voor hem te vinden (intern dan wel extern)?

Dan geldt het ontslagverbod bij ziekte niet meer. U moet dit wel kunnen aantonen. Het maakt daarbij niet uit wat zijn arbeidsongeschiktheidspercentage is.

Wanneer u onvoldoende aan uw re-integratieverplichtingen heeft voldaan, kan UWV de loondoorbetalingsverplichting met maximaal 1 jaar lengen.

3. Wat gebeurt er als blijkt dat de werknemer tussen de 35% en de 80% arbeidsongeschikt is?

Deze werknemer valt onder de WGA. UWV is in dat geval verantwoordelijk voor de re-integratie tenzij de werkgever heeft gekozen voor eigenrisicodragen. De loongerelateerde uitkering voor deze werknemer is 70% (de 1e 2 maanden 75%) van het verschil tussen het laatstverdiende loon en het eventuele inkomen dat met werken wordt verdiend. Hoe lang deze uitkering duurt, is afhankelijk van het arbeidsverleden. Ook in dit geval kunt u de arbeidsovereenkomst met de werknemer beëindigen. Dat kan na 2 jaar ziekte ook met wederzijds goedvinden. Als de werknemer niet instemt, kunt u een ontslagvergunning bij UWV aanvragen (ontslaggrond b). Voor ontslag via UWV moet duidelijk zijn dat de werknemer ongeschikt is voor de eigen werkzaamheden, er binnen 6 maanden geen verbetering valt te verwachten en dat re-integratie niet mogelijk is (ook niet door middel van scholing).



De periode voor de loongerelateerde WGA-uitkering is maximaal 24 maanden.

4. Als kort na ziekmelding blijkt dat er sprake is van een ongeneeslijke ziekte, is er dan eerder recht op een IVA-uitkering?

Dat kan. Als de werknemer en de bedrijfsarts beiden van mening zijn dat er sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid, zonder (een kleine) kans op herstel (op lange termijn), dan kan al na 3 maanden (13 weken) de IVA-uitkering ingaan. Onder 'geen kans op herstel' wordt verstaan dat iemand geen mogelijkheden meer heeft te functioneren of in een situatie verkeert die alleen maar kan verslechteren. De medewerking van de werknemer bij het aanvragen van een vervroegde IVA-uitkering is vereist.

5. Kan de werkgever ook eigenrisicodrager worden voor de WIA?

Ja, iedere werkgever kan een eigenrisicodrager voor de WGA worden voor een periode van 10 jaar. Een werkgever kan geen eigenrisicodrager worden voor de IVA.

6. Kan de werkgever ook bij een verzekeraar terecht of blijft UWV de enige die de WIA mag uitvoeren?

Voor de WGA mogen alle bedrijven kiezen of ze hun werknemers bij UWV of bij een verzekeraar onderbrengen. Er is besloten dat bedrijven bij eigenrisicodragen 10 jaar verantwoordelijk blijven voor de uitkering. De IVA wordt uitsluitend door UWV uitgevoerd.

7. Gaan verzekeraars ook de keuringen uitvoeren van werknemers van bedrijven die bij hen verzekerd zijn?

Nee, UWV blijft verantwoordelijk voor de keuringen en het beantwoorden van de vraag of een werknemer aanspraak kan maken op een uitkering op grond van de WIA.

8. Waarom moeten bedrijven die hun werknemers bij een private verzekeraar verzekeren toch de basispremie aan UWV betalen?

Omdat uit die basispremie de uitkeringen worden betaald van mensen die langer dan 10 jaar arbeidsongeschikt blijven, en dus terugvallen op UWV. Ook de WAO- en de IVA-uitkeringen worden gefinancierd uit deze premie. Werkgevers zullen 10 jaar lang de WGA-uitkering zelf betalen of verzekeren. Daarna valt de werknemer terug op UWV.

9. Aan wie moet ik de premies voor WAO/WIA en WGA betalen?

U draagt de premies werknemersverzekeringen af aan de Belastingdienst. Dit betekent dat u de basispremie WAO/WIA en de gedifferentieerde premie WGA betaalt aan de Belastingdienst. Als u eigenrisicodrager bent, betaalt u de gedifferentieerde premie niet.

10. Hoe werkt de nieuwe mkb verzuim-ontzorgverzekering voor kleine werkgevers?

Voor kleine werkgevers heeft het kabinet een speciale verzekering gelanceerd. Sinds 1 januari 2020 mogen verzekeraars dit nieuwe verzekeringsproduct aanbieden. In de voorwaarden die de minister heeft gesteld, kunnen kleine werkgevers bijvoorbeeld niet acuut worden geconfronteerd met hoge premiestijgingen als blijkt dat het ziekteverzuim stijgt. Kijk hier voor meer informatie over de [MKB Verzuim ontzorgverzekering van Centraal Beheer](#).

4.3 Ziektekosten

Iedereen die in Nederland woont of werkt, moet een basiszorgverzekering hebben.

Basispakket

De zorgverzekering heeft een wettelijk vastgesteld basispakket. Het basispakket biedt alle verzekerden dezelfde onderdelen. Er kan een verschil zijn in de wijze van vergoeden. Een polis met vooraf gecontracteerde zorg (naturapolis), een polis met kostenvergoeding (restitutiepolis) of een combinatie daarvan. Ook is het mogelijk een vrijwillig eigen risico te kiezen. De verzekerde kan kiezen voor een vrijwillig eigen risico van € 100,- tot € 500,- bovenop het verplicht gestelde eigen risico van € 385,- (2024). De zorgverzekeraar kan ook premiekortingen aanbieden voor de aanvullende verzekeringen

Zie voor meer informatie over het basispakket: [basispakket Zvw](#)



In het basispakket van de zorgverzekering zijn er zaken die onder het eigen risico vallen. Zie hierna onder het kopje Verplicht eigen risico wat er niet valt onder het verplichte eigen risico.

Verzekeringsplicht

Alle inwoners van Nederland van 18 jaar en ouder moeten ziektekosten verzekeren met minstens een basispakket. Ook buitenlanders die rechtmatig in Nederland wonen en werken of Nederlanders die in het buitenland wonen, maar in Nederland belastingplichtig zijn, zijn verzekeringsplichtig volgens de Zorgverzekeringswet. Uitzondering hierop vormen gemoedsbezwaarden en militairen in actieve dienst. Gemoedsbezwaarden betalen in plaats van een premie een bepaald percentage loonbelasting. U betaalt de werkgeversheffing Zvw. Deze werkgeversheffing is 6,57% in 2024. Het maximumbijdrage-inkomen in 2024 is € 71.628,-.

Verplicht eigen risico

Er geldt een verplicht eigen risico voor de basisverzekering. Dit is al jarenlang het bedrag van € 385,-. Elke verzekerde van 18 jaar of ouder betaalt jaarlijks de eerste € 385,- voor de medische kosten die hij maakt. Dit verplichte eigen risico komt vóór het vrijwillige eigen risico. Het eigen risico geldt voor bijna alle zorgvormen die vergoed worden door uw basispakket. Uiteraard betaalt de verzekerde niets van het verplicht en eventueel vrijwillige eigen risico als er geen zorgbehoefte is. U betaalt ook geen verplicht en vrijwillig eigen risico voor onder andere:

- bezoek aan de huisarts
- verloskundige zorg en kraamzorg

- wijkverpleging
- bepaalde nacontroles van nier- en leverdonoren
- vervoer van een donor
- gecombineerde leefstijlinterventie (GLI)
- een stoppen-met-rokenprogramma
- hulpmiddelen in bruikleen
- kosten van ketenzorg
- behandelingen uit een aanvullende verzekering
- zorg- en tandartskosten voor kinderen tot 18 jaar.

Elk jaar komen en verdwijnen zaken die niet onder het eigen risico vallen. Kijk voor meer informatie over het basispakket op de pagina [Basispakket Zvw](#) van Zorginstituut Nederland.



Het verplichte eigen risico voor de basisverzekering zorgt regelmatig voor verwarring. Verzekerden verbruiken bij een zorgvraag, met uitzondering van de hiervoor genoemde zaken, altijd eerst hun eigen risico. Het kan ook nog zijn dat er een wettelijke eigen bijdrage geldt. Deze gaat voor op het eigen risico. Als iemand bijvoorbeeld een aantal zittingen bij een eerstelijnspsycholoog heeft gevolgd, dan geldt per zitting een wettelijke eigen bijdrage van € 20,-. Als een zitting € 50,- kost, betekent dit dat de overige

€ 30,- per zitting voor rekening van het eigen risico komt.



Voor zorg die uit de Wet langdurige zorg (Wlz) wordt gefinancierd, zoals de nationale bevolkingsonderzoeken en de grieprik (wanneer men hoort bij een van de risicogroepen), geldt het eigen risico niet.

Aanvullende verzekering

Zorgverzekeraars kunnen in aanvulling op het basispakket aanvullende verzekeringen aanbieden. De inhoud en voorwaarden van de aanvullende verzekeringen bepalen de zorgverzekeraars zelf. Een aanvullende verzekering kan ook deel uitmaken van een collectief contract dat u als werkgever sluit met een zorgverzekeraar. Met een hoge deelname aan een collectief contract bent u beter in staat een eenduidig preventie-, verzuim- en re-integratiebeleid te voeren. Op die manier kunt u ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid beter terugdringen. Sinds 2023 zijn kortingen op collectieve basiszorgverzekeringen niet meer toegestaan. Zorgverzekeraars mogen nog wel zorginhoudelijke afspraken maken voor collectief verzekerden. Korting op aanvullende verzekeringen blijven mogelijk.

Nominale premie

Iedereen vanaf 18 jaar betaalt een nominale (basis) premie aan de zorgverzekeraar. De premie verschilt per verzekeraar en per verzekering. Per 1 januari 2024 is de gemiddelde premie € € 1.752,- per jaar per persoon.

Werkgeversheffing Zvw

Sinds 1 januari 2013 betaalt de werkgever de werkgeversheffing Zvw voor zijn werknemers. Dit percentage bedraagt 6,57% in 2024, over maximaal €71.628,- (maximumbijdrage-inkomen).



In sommige situaties bent u geen werkgeversheffing Zvw verschuldigd en is de werknemer een inkomensafhankelijke bijdrage Zvw verschuldigd. Dit geldt met name bij directeuren-grotoaandeelhouders. De bijdrage houdt u dan in van het nettoloon.

Inhouding premie (wanbetalers)

Heeft een verzekerde een betalingsachterstand voor de zorgpremie van 6 maanden of meer? Dan moet de verzekeraar de verzekerde als wanbetaler melden bij het Centraal Administratie Kantoor (CAK). De verzekerde moet dan een verhoogde premie betalen.

Als het CAK beslag legt op het inkomen, dan moeten werkgevers deze verhoogde premie inhouden op het loon en maandelijks afdragen aan het CAK. Het CAK adviseert werkgevers de werknemer hierover te informeren. De verhoogde premie is voor 2024 vastgesteld op € 175,20 per maand.

Meer informatie kunt u vinden op hetcak.nl.

Zorgtoeslag

Afhankelijk van de persoonlijke situatie en het inkomen kan een werknemer recht hebben op een zorgtoeslag. De Belastingdienst bepaalt de hoogte van de zorgtoeslag op basis van het inkomen en dat van de eventuele partner. De Belastingdienst beoordeelt in 2024 of het werkelijke inkomen over 2023 overeenkomt met het geschatte inkomen. Als men in 2023 zorgtoeslag heeft aangevraagd, wordt dit automatisch gecontinueerd in 2024. Het is dan ook verstandig veranderingen in gezinssituatie of inkomen op tijd aan de Belastingdienst door te geven. De zorgtoeslag wordt regelmatig verhoogd als compensatiemaatregel door de stijging van het eigen risico in de zorg.

Om recht te hebben op zorgtoeslag mag het inkomen van een burger in 2024 maximaal € 37.496,- zijn zonder toeslagpartner. Bij het inkomen van toeslagpartners mag dit gezamenlijk maximaal

€ € 47.368,- zijn. In aanvulling hierop krijgen burgers in 2024 met een vermogen van meer dan € 140.213,- (of € 177.301,- samen met de toeslagpartner) geen zorgtoeslag meer.

Collectieve verzekering

Per 1 januari 2023 krijgen verzekerden geen collectiviteitskorting meer op hun basiszorgverzekering. Een collectieve korting op de aanvullende polis blijft wel toegestaan. Gezondheid is het belangrijkste dat er is. Zeker in een tijd waarin gezondheid in relatie tot werk actueler dan ooit is. De krapte op de arbeidsmarkt, het toenemende ziekteverzuim en de vraagstukken die ontstaan bij langer doorwerken. Het houdt u als werkgever bezig. Het aanbieden van een collectieve zorgverzekering vormt een belangrijk onderdeel van goed en aantrekkelijk werkgeverschap. Met het juiste aanbod kan de werknemer actief werken aan zijn/haar gezondheid. Het bieden van een collectieve zorgverzekering met diensten die daarop aansluiten vormt een kans om uzelf als werkgever en/of branche te blijven onderscheiden. Onze partner Zilveren Kruis investeert al jaren in de collectieve verzekeringsmarkt. Als grootste collectieve zorgverzekeraar heeft Zilveren Kruis de afgelopen 15 jaar een intensief relatiernetwerk opgebouwd met bedrijven. Daarnaast investeren ze actief in de ontwikkeling van gezondheidsdiensten. Het bedrijf (of andere instantie) is dan de

verzekeringnemer. Het zorgverzekeringscontract wordt gesloten tussen de zorgverzekeraar en de verzekerde. De leden van de groep voor wie het contract bedoeld is, zijn vrij om aan de collectiviteit deel te nemen. De onderhandelingen tussen zorgverzekeraar en afsluitende partij gaan niet over de omvang van de basisverzekering. Dat is namelijk vastgelegd in de Zorgverzekeringswet.

Beëindiging van de zorgverzekering

De verzekerde kan de zorgverzekering zelf beëindigen. De zorgverzekeraar moet de opzegging dan voor 31 december hebben ontvangen.



De verzekerde moet voor 31 december zijn verzekering opzeggen, maar moet wel (voor 1 februari) een andere zorgverzekeraar kiezen. Hij mag niet onverzekerd zijn.

Veelgestelde vragen

- 1. Wat kan een werkgever voor zijn werknemers regelen op het gebied van de ziektekosten?**
Het komt vaak voor dat werkgevers voor hun werknemers een collectieve zorgverzekering sluiten. Deelname aan deze verzekering is vrijwillig.

Op deze manier worden premievoordelen bereikt en kan er een uitgebreider pakket verzekerd worden. De werkgever kan een aanvullende vrijwillige (belaste) bijdrage in de verzekeringspremie geven aan de werknemer. Deze vrijwillige bijdrage kan eventueel gekoppeld zijn aan de deelname aan de collectieve verzekering. De collectiviteitskorting is per 1 januari 2023 vervallen voor de basiszorgverzekering.

2. Welk voordeel hebben werkgevers bij het aanbieden van een collectieve zorgverzekering aan werknemers?

De werkgever heeft het voornemen steeds meer het ziekteverzuim terug te dringen. Hierbij kan een collectieve zorgverzekering een belangrijke rol spelen. Een goede samenwerking tussen werkgever, werknemer, zorgverzekeraar en arbodienstverlener kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat de werknemer zo snel mogelijk gezond terugkeert naar zijn werk.

3. Wat is het verplicht eigen risico?

Voor 2024 is het verplicht eigen risico € 385,- per jaar. De eerste € 385,- aan ziektekosten betaalt de verzekerde zelf aan de zorgverzekeraar (behalve bepaalde zorg die is vrijgesteld van eigen risico zoals bijvoorbeeld huisartsenbezoek, zie voor een

overzicht eerder dit hoofdstuk). Het eigen risico geldt voor alle verzekerden van 18 jaar en ouder.

4. Moet de werkgever de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw verplicht vergoeden?

Nee, deze verplichte vergoeding is opgenomen in een volledige werkgeversheffing. Dit betekent dat de werkgever deze bijdrage direct moet betalen op de aangifte.

4.4 Kinderopvang

Door de sterke toename van het aantal tweeverdieners is kinderopvang steeds belangrijker geworden. Alle regels rondom kinderopvang staan in de Wet kinderopvang. De kwaliteitseisen waaraan de kinderopvang moet voldoen, staan hierin beschreven. Ook is hierin geregeld hoe de kinderopvang wordt gefinancierd. Er geldt een verplichte werkgeversbijdrage voor de kinderopvang. Deze bijdrage is een opslag van de zogenoemde Aof-premie (voorheen: WW-Wgf/ Sectorfondspremie). Voor 2024 is het percentage van deze opslag 0,5%.



De kinderopvangtoeslag is gekoppeld aan het aantal uren dat de minst werkende ouder werkt. Ouders met een gezamenlijk inkomen van € 138.890,- of meer hebben recht op een maximale vaste vergoeding van 33,3% voor de kosten van kinderopvang van hun eerste kind.

Werknemers/ouders hebben alleen met de Belastingdienst te maken voor het verkrijgen van financiële tegemoetkomingen.

Soort opvang	Max. vergoeding p/u 2023	Max. vergoeding p/u 2024
Dagopvang	€ 9,12	€ 10,25
BSO	€ 7,85	€ 9,12
Gastouderopvang	€ 6,85	€ 7,53

Als een werknemer werkloos wordt of stopt met werken heeft deze werknemer nog 3 maanden recht op kinderopvangtoeslag. Eventueel kan de werknemer nog een beroep doen op niet-gebruikte opvanguren nadat de 3 maanden voorbij zijn. Het gaat dan om de uren waarop de werknemer in de afgelopen periode wel recht had, maar waarop hij geen aanspraak heeft gedaan. Hij hoeft dan de kinderopvangtoeslag nog

niet stop te zetten en mag tot het einde van het jaar eerst de nog niet-gebruikte opvanguren opmaken.

Veelgestelde vragen

1. Ik heb nauwelijks werknemers die gebruikmaken van kinderopvang voor hun kinderen. Moet ik dan toch de premie opslag op de Aof-premie (Arbeidsongeschiktheidsfonds) betalen?

Ja, alle werkgevers betalen de premie opslag op de Aof-premie. De loonkosten van een werknemer die aanspraak heeft op kinderopvangtoeslag zijn dan hetzelfde als van een werknemer die geen gebruik hoeft te maken van kinderopvang. Dit leidt ertoe dat de kosten voor alle werkgevers hetzelfde zijn, ongeacht de behoefte van hun werknemers aan kinderopvang.

2. Een werknemer werkt 2 dagen van 6 uren, maar zijn kind gaat die 2 dagen de hele dag naar de opvang. Heeft de werknemer recht op kinderopvangtoeslag voor de hele dag of slechts voor de 6 uren?

Het recht op kinderopvangtoeslag is gekoppeld aan het aantal uren dat de minst werkende ouder werkt. Bij kinderen tot 4 jaar die gebruikmaken van de dagopvang, is het recht op toeslag berekend op 140% van die gewerkte uren. Voor kinderen vanaf 4 jaar is dat percentage 70%. Deze kinderen

maken immers minder uren gebruik van kinderopvang omdat zij ook naar school gaan. Op deze manier is ook rekening gehouden met de reistijd en pauzes van de ouders.

Belangrijke wijzigingen ten opzichte van 2023

- Op 30 mei 2023 trok minister Van Gennip (SWZ) een wetsvoorstel in dat zou regelen dat het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend zou worden bij de toets op de re-integratie inspanningen (RIV-toets).

Wet- en regelgeving

- Wet langdurige zorg (Wlz)
- Burgerlijk Wetboek, art. 7:629
- Toeslagenwet Verstrekkingenbesluit
- Wet arbeid en zorg
- Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid voor vangnetters
- Wet op de loonbelasting 1964 • Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wulbz)
- Wet verbetering poortwachter
- Werkwijzer Poortwachter
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
- Wet werk en zekerheid
- Ziektewet
- Zorgverzekeringswet
- Cao

Relevante boeken

- Klabbers,Th.G.M., De Kleine Gids voor de Nederlandse Sociale Zekerheid, Kluwer
- Praktijkgids Sociale Zekerheid 2022, Vakmedianet
- Almanak Sociale Zekerheid, Reed Business Information
- Praktijkboek Sociale Verzekeringen, Sdu
- Praktijkgids Ziekte en Re-integratie 2022, Vakmedianet

Relevante websites

centraalbeheer.nl/zakelijk
rijksoverheid.nl/ministeries/vws
rijksoverheid.nl/ministeries/szw
uwv.nl
zorginstituutnederland.nl/Verzekerde+zorg/b/basispakket-zorgverzekeringswet-zvw



5 Werkkostenregeling

5 Werkkostenregeling

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Vergoedingen en verstrekkingen die geen loon zijn
- 5.3 Gerichte vrijstellingen
- 5.4 Nihilwaarderingen en lage waarderingen
- 5.5 Vaste kostenvergoeding en beroepskosten
- 5.6 De vrije ruimte
- 5.7 Eindheffing
- 5.8 Werkkostenregeling en arbeidsvoorwaarden
- 5.9 Checklist werkkostenregeling

In dit hoofdstuk leest u meer over de werkkostenregeling die voor alle werkgevers sinds 1 januari 2015 verplicht is.

5.1 Inleiding

Alle vergoedingen en verstrekkingen die u doet en wilt doen, worden voor de belastingheffing beoordeeld onder de werkkostenregeling (WKR). Het uitgangspunt van de werkkostenregeling is dat alles wat de werkgever aan de werknemers vergoedt, verstrekt en ter beschikking stelt als loon wordt aangemerkt.

Op werkgeverniveau is er in 2024 wel een algemene vrijstelling van 1,92% (tot een loonsom van € 400.000, de loonsom is het totaal van lonen en sociale premies dat een werkgever betaalt) en 1,18% over het meerdere van toepassing.

Dit vrijstellingsbedrag wordt de 'vrije ruimte' genoemd. Deze vrije ruimte kunt u naar eigen inzicht besteden aan vergoedingen en verstrekkingen voor uw werknemers.

Komt u boven het bedrag van de vrije ruimte?

Dan bent u over dit deel 80% eindheffing verschuldigd. Alle vergoedingen en verstrekkingen worden onder de werkkostenregeling gezien als belastbaar loon.

Op deze hoofdregel zijn uitzonderingen, die later in dit hoofdstuk worden toegelicht. De uitzonderingen zijn in een aantal hoofdcategorieën onder te verdelen:

1. Intermediaire kosten en kleine geschenken ([paragraaf 5.2](#)). Het gaat hierbij om vergoedingen of verstrekkingen die zijn uitgezonderd van het loonbegrip. Intermediaire kosten zijn kosten die de werknemer maakt op initiatief en voor rekening van de werkgever.
2. Gerichte vrijstellingen ([paragraaf 5.3](#)). Dit is een specifiek en beperkt aantal vrijgestelde vergoedingen en verstrekkingen.
3. Nihilwaarderingen ([paragraaf 5.4](#)). Een aantal voorzieningen die de werknemer op zijn werkplek gebruikt, zijn op nihil gewaardeerd. Dit moet voorkomen dat de waarde van deze noodzakelijke voorzieningen in de vrije ruimte vallen. Deze 'nihilwaarderingen' gaan dus niet ten koste van uw vrije ruimte.

Naar aanleiding van gesignaleerde knelpunten in de praktijk zijn er door de wetgever enkele verbeteringen aangebracht in de werkkostenregeling:

- U kunt vergoedingen en verstrekkingen alleen aanwijzen als dit gebruikelijk is.

Dit 'gebruikelijkheidscriterium' is aangescherpt om misbruik te voorkomen. Hierdoor kunnen bijvoorbeeld grote bonussen niet meer voor de vrije ruimte worden aangewezen (zie [paragraaf 5.5](#)).

Vrijwel alle overige vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers komen in aanmerking voor toepassing van de vrije ruimte. Dit houdt in dat u deze vergoedingen en verstrekkingen mag aanwijzen als eindheffingsloon. U bent pas eindheffing verschuldigd bij overschrijding van de vrije ruimte. Voorbeelden van vergoedingen en verstrekkingen die u kunt aanwijzen zijn: fietsen, kerstpakketten, personeelsfeesten (die niet op de werkplek plaatsvinden), bovenmatige onkostenvergoedingen en vakbondscontributies. Hierover leest u meer in [paragraaf 5.6](#).

U moet deze vergoedingen en verstrekkingen vooraf aanwijzen als eindheffingsloon voor de toepassing van de vrije ruimte. Voor vergoedingen en verstrekkingen waarvoor een gericht vrijgesteld bedrag geldt, zoals reiskosten voor € 0,23 per kilometer (2024), neemt de Belastingdienst aan dat de werkgever ze heeft aangewezen als eindheffingsloon. Wijst u de kosten niet aan als eindheffingsloon, dan rekent de Belastingdienst de vergoeding of verstrekking tot het individueel belastbare loon van de werknemer (ook wel: werknemersloon). De werknemer houdt hierdoor

minder nettoloon over, omdat over de waarde van de vergoeding loonheffing wordt geheven (tenzij u het werknemersloon bruteert, dit is veelal duurder dan 80% eindheffing). Voor de WKR is niet meer van belang welke werknemer welke vergoeding krijgt. De heffing wordt namelijk op werkgeverniveau bepaald via de loonsom.

Voorbeeld

U kunt sommige verstrekkingen in de vrije ruimte laten vallen (zoals de kerstpakketten en het personeelsfeest), maar iets anders weer tot werknemersloon rekenen (bijvoorbeeld kantinemaaltijden). U kunt zelfs bepalen dat de kantinemaaltijden van de werknemers van de productieafdeling in de vrije ruimte vallen en die van de stafdiensten werknemersloon zijn.

Administratie en arbeidsvoorwaarden

U hoeft niet alle verstrekkingen per werknemer bij te houden. Het is wel belangrijk dat u zorgt voor een goede aansluiting tussen de financiële administratie en de loonadministratie, zodat vergoedingen en verstrekkingen voor de juiste waarde (inclusief btw) worden meegenomen bij het berekenen van de vrije ruimte. Denk bijvoorbeeld aan de facturen van een personeelsfeest of kerstpakketten. Het is in uw eigen belang om te weten of en wanneer u te maken krijgt met de 80% eindheffing (zie [paragraaf 5.7](#)).



Zorg er voor dat de vergoedingen en verstrekkingen apart worden geadministreerd. De waarde van de vergoedingen en verstrekkingen inclusief btw is namelijk bepalend voor de beoordeling of en wanneer de vrije ruimte wordt overschreden. De werkkostenregeling geldt alleen voor werknemers. Geeft u een kerstpakket aan inhuurkrachten of zakenrelaties, dan komen deze kosten niet in de vrije ruimte. U kunt de belastingheffing hiervoor via de 'eindheffing verstrekkingen aan derden' onder voorwaarden voor uw rekening nemen. Het tarief van deze eindheffing is 45% bij verstrekkingen tot € 136,-. Bij verstrekken met een waarde boven de € 136,- is het tarief 75%.

5.2 Verstrekkingen en vergoedingen die geen loon zijn

Alle vergoedingen en verstrekkingen worden in normaal gesproken als loon gezien. Er zijn 2 specifieke uitzonderingen: intermediaire kosten en kleine geschenken.

5.2.1 Intermediaire kosten

Het is binnen bedrijven gebruikelijk dat werknemers soms bepaalde kosten voorschieten. Dat gebeurt op initiatief van de werkgever. Dit zijn uitgaven die worden gedaan voor de bedrijfsvoering.

Enkele voorbeelden van intermediaire kosten zijn:

- De werknemer gooit de tank van de bedrijfsauto vol.
- De werknemer koopt een stift die nodig is voor het whiteboard. Deze stift blijft op het werk.
- De werknemer koopt smeerolie voor een machine.

U kunt al deze kosten onbelast vergoeden aan de werknemer die deze kosten heeft voorgesloten. Dit zijn namelijk allemaal kosten die de werknemer voor u maakt. En u betaalt deze kosten terug. De vergoeding van intermediaire kosten wordt niet aangemerkt als loon. Bij intermediaire kosten is altijd sprake van fiscaal een 2e toets moment, namelijk hoe wordt het gebruikt. Afhankelijk van het gebruik, kan het zijn dat deze kosten alsnog ten laste van de vrije ruimte

komen (bijvoorbeeld de werknemer die de stift koopt, neemt deze mee naar huis, of voorgesloten kosten voor een afscheidscadeau voor een collega).

5.2.2 Kleine geschenken



Als u een werknemer een geschenk geeft dat buiten de relatie tussen werkgever en werknemer valt, is dat geen loon. Er is dan namelijk geen verband met de dienstbetrekking.

Onder de werkkostenregeling worden kleine persoonlijke attenties die de werkgever geeft aan zijn werknemer aangemerkt als loon. Behalve als het gaat om attenties uit toewijding, sympathie en beleefdheid (hierbij mag het niet gaan om geld of cadeaubonnen, die komen altijd in de vrije ruimte). In de volgende 3 situaties, valt de attentie buiten de relatie werkgever-werknemer en is uw geschenk zeker geen loon:

1. U geeft een attentie voor een persoonlijke feestdag (denk aan verjaardag, huwelijk en geboorte) in een situatie waarin anderen (familie, vrienden) ook een dergelijke attentie zouden geven. En de factuurwaarde van de attentie is niet hoger dan € 25,- inclusief btw.

2. U geeft een attentie uit sympathie of beleefdheid, bijvoorbeeld een fruitmand voor een zieke werknemer of een rouwkrans bij overlijden. Hierbij geldt geen maximumbedrag van € 25,-.
3. U geeft een attentie bij een dienstjubileum van 25 of 40 jaar, en u heeft fiscaal nog ruimte over binnen de diensttijdjubileumvrijstelling op grond waarvan u een heel maandsalaris onbelast mag geven.



De kleine geschenkenregeling geldt niet voor cadeaus voor een dienstjubileum of in het kader van bijvoorbeeld secretaressedag (zie [paragraaf 2.6](#)).

5.3 Gerichte vrijstellingen

Voor een aantal vergoedingen en verstrekkingen bestaat een gerichte vrijstelling. Deze vergoedingen en verstrekkingen zijn onbelast en hebben dus geen effect op de vrije ruimte. Dit zijn de gerichte vrijstellingen:

- Reiskosten tot maximaal € 0,23 (2024) per zakelijke kilometer (ongeacht de wijze van eigen vervoer, zoals auto, openbaar vervoer (OV) als de

werknemer op eigen kosten met het OV reist, fiets of te voet).

- Werkelijk gemaakte reiskosten voor openbaar vervoer, taxi, vliegtuig of schip voor zakelijke doeleinden.
- Personeelskorting op producten van het eigen bedrijf (deze korting is wel gemaximeerd).
- Zakelijke maaltijden (overwerk, koopavonden, dienstreizen).
- Zakelijke kosten van tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking.
- Cursussen, bijscholing, congressen.
- Studiekosten aan werknemers en ex-werknemers.
- Vakliteratuur.
- Outplacement.
- Procedures voor de Erkenning van Verworven Competenties (EVC)
- Extraterritoriale kosten (kosten bij een tijdelijk verblijf in het buitenland).
- Verhuiskosten die voldoende samenhangen met de dienstbetrekking: binnen 2 jaar na aanvaarding van een nieuwe baan of een verhuizing vanaf een woonplek van tenminste 25 kilometer verwijderd van het werk, die de afstand naar het werk met minstens 60% terugbrengt.
- Kosten inschrijving beroepsregister en onder bepaalde voorwaarden voor kosten lidmaatschap beroepsvereniging.
- Gereedschappen die voor 90% of meer zakelijk

worden gebruikt of die noodzakelijk zijn.

- Computers, laptops en aanverwante zaken die noodzakelijk zijn.
- Mobiele communicatiemiddelen en soortgelijke apparatuur en kosten voor datatransport (internet) noodzakelijk voor het werk.
- Wettelijk verplichte arbovoorzieningen.
- Sinds 2020 bestaat er een gerichte vrijstelling voor de kosten van de aanvraag van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).
- Thuiswerkvergoeding van € 2,35 (2024) per dag dat een werknemer thuiswerkt. Deze vergoeding mag niet samenvallen met een vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer op dezelfde dag.



Er gelden specifieke voorwaarden en normeringen voor iedere kostensoort. Denk aan de administratieve vastlegging, in hoeverre een reiskostenvergoeding van € 0,23 (2024) per kilometer mag worden vergoed, of de voorwaarden aan bonnen en facturen van een verhuizing of studie. De specificatie van de kosten is dus bij gerichte vrijstellingen van belang. Dit is anders voor de aanwijzing van vergoedingen en verstrekkingen voor de vrije ruimte. Daar is specificatie niet noodzakelijk.



Vanaf 1 januari 2024 geldt één gerichte vrijstelling (onbelaste vergoeding of verstrekking) voor de OV-kaarten (OV-abonnementen en voordeelurenkaarten). Daardoor hoeft u voortaan alleen nog aannemelijk te maken dat een werknemer de OV-kaart mede (in welke mate dan ook) gebruikt voor zakelijke reizen, inclusief woon-werkverkeer. In de nieuwe situatie is de omvang van het zakelijk gebruik bij een vergoeding of verstrekking van een OV-kaart niet langer van belang en hoeft u die niet meer achteraf te berekenen. U hoeft niet meer aan te tonen dat de werknemer de OV-kaart meer zakelijk dan privé gebruikt. Dit betekent een administratieve lastenverlichting.

Overschrijding normbedrag van een gerichte vrijstelling

Is er niet voldaan aan de gestelde voorwaarden voor een gerichte vrijstelling? Dan vormen deze vergoedingen en verstrekkingen het belastbaar loon en komen deze kosten in aanmerking voor aanwijzing voor de vrije ruimte. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een overschrijding van de kilometervergoeding boven

€ 0,23 (2024). Het meerdere kunt u aanwijzen voor toepassing van de vrije ruimte. Geeft u een werknemer bijvoorbeeld een kilometervergoeding van € 0,26 voor een dienstreis? Dan mag u € 0,03 ten laste brengen van de vrije ruimte. Dit onbelaste deel is niet zichtbaar op de individuele loonstrook van deze werknemer. Brengt u de bovenmatige vergoeding niet ten laste van de vrije ruimte? Dan moet u dit bedrag tot het belastbare loon van de werknemer rekenen en op de loonstrook vermelden. Geeft u voor woon-werkverkeer een lagere vergoeding en voor dienstreizen een hogere vergoeding? Dan geldt alsnog een gerichte vrijstelling als u in totaal niet meer dan € 0,23 per kilometer betaalt.



Als een werknemer binnen de voorwaarden voor de gerichte vrijstelling scholing volgt, dan zijn hierover geen loonheffingen verschuldigd.

5.3.1 Studiekosten

Vanuit verschillende hoeken wordt het volgen van opleidingen en cursussen gestimuleerd. Voor werknemers kan het de motivatie en arbeidsmarktkansen vergroten. En voor werkgevers kan dit tot hogere productiviteit leiden. Ook vakbonden hebben in de afgelopen jaren

aangedrongen om bepaalde rechten op studie in cao's op te nemen.



U heeft als werkgever een wettelijke scholingsplicht. Deze plicht is vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek (BW 7:611a).

Wil een werknemer zich persoonlijk ontwikkelen en volgt hij een studie of opleiding die hem een hoger inkomen uit werk en woning kan opleveren? Dan zijn uw vergoedingen en verstrekkingen hiervoor onbelast. Er zijn wel 3 voorwaarden:

1. De studiekosten worden niet ook al door een ander vergoed.
2. De opleiding is gericht op het vervullen van de huidige functie of een beroep in de toekomst.
3. U heeft de vergoeding toegezegd of gegeven voor het einde van het kalenderjaar waarin de kosten worden gemaakt.



Het gaat om lesgeld, kosten van studieboeken, reiskosten voor het lesbezoek en andere leermiddelen.



Met ingang van 2022 geldt er ook een gerichte vrijstelling voor scholingskosten die u betaalt aan ex-werknemers.

Erkenning van Verworven Competenties (EVC)

De EVC is een ervaringscertificaat (een soort getuigschrift) waarin staat wat een werknemer kan en wat een werknemer weet. Ook werkervaring valt daaronder.

Wanneer een werknemer al langer werkt en mogelijk boven het niveau van zijn opleiding functioneert, kan hij de opgebouwde kennis omzetten in een EVC. De kosten van een EVC kunnen door u worden betaald en zijn gericht vrijgesteld binnen de werkkostenregeling. De kosten van een EVC zijn ook aftrekbaar in de inkomstenbelasting als de kosten voor rekening van de werknemer zijn en niet door een ander zijn vergoed.

Subsidie Praktijkleren

In 2014 is de Subsidie Praktijkleren ingevoerd ter vervanging van de afdrachtvermindering scholing. U ontvangt via deze regeling een tegemoetkoming als u praktijk- of werkpleerplaatsen aanbiedt. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) is verantwoordelijk voor deze regeling.



U kunt een aanvraag voor de [Subsidie Praktijkleren](#) indienen vanaf 3 juni 2024, 9.00 uur tot en met 17 september 2024 17.00 uur.

Het subsidiebedrag per gerealiseerde praktijk- of werkpleerplaats wordt berekend aan de hand van het beschikbare bedrag voor een categorie gedeeld door het aantal gerealiseerde praktijk- of werkpleerplaatsen. Het maximumbedrag is € 2.700,- per gerealiseerde praktijk- of werkpleerplaats.

Studieovereenkomst

De kosten voor een studie van een werknemer kunnen behoorlijk oplopen. Als werkgever wilt u waarschijnlijk ook voordeel hebben van een dergelijke investering. Het is daarom gebruikelijk om, voor de aanvang van een langdurige of kostbare studie, een studieovereenkomst te sluiten met uw werknemer. In deze overeenkomst kunt u bijvoorbeeld een terugbetalingsregeling afspreken als de werknemer de studie vroegtijdig beëindigt of binnen een bepaalde tijd na de studie vrijwillig het bedrijf verlaat.



De formulering van een studiekostenbeding is

belangrijk. U kunt kiezen voor een algemene studiekostenregeling in de arbeidsovereenkomst. U kunt ook kiezen voor een aparte studieovereenkomst per opleiding. Het toepassen van een uitgebreide studieovereenkomst per opleiding is juridisch gezien het sterkst. De overeenkomst moet schriftelijk en helder worden geformuleerd. Ook moet uit de afspraken blijken hoe lang u voordeel denkt te hebben bij de opleiding van de werknemer. Neem daarnaast een zogenoemde 'glijdende schaal' op. Dat houdt in dat de terugbetalingsverplichting tijdens de vastgestelde periode evenredig moet afnemen. Een afbouwregeling van bijvoorbeeld 2 of 3 jaar is gebruikelijk. Voor duurdere studies komen ook termijnen van 5 jaar voor. Uit de jurisprudentie blijkt dat studiekosten meestal niet kunnen worden teruggevorderd als de werkgever het initiatief tot beëindiging van het dienstverband heeft genomen. Het is aan te bevelen juridisch advies in te winnen bij het opstellen van een studieovereenkomst.

Betaalt u als nieuwe werkgever de studiekostenvergoeding direct terug aan de oude werkgever, dan is er geen sprake van loon. Als u als

nieuwe werkgever het terugbetaalde bedrag vergoedt aan de werknemer, mag u dat onbelast doen. Voorwaarde is wel dat u dat doet in het kalenderjaar waarin de werknemer het bedrag terugbetaalt aan zijn oude werkgever. Anders is dit belast.

EU-richtlijn Voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden

Per 1 augustus 2022 is de EU-richtlijn Voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden geïmplementeerd in de nationale wetgeving en in werking getreden als Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Een belangrijk onderdeel van deze wet is de scholingsplicht. Deze wet heeft gevolgen voor zowel werkgever als werknemers. Werkgevers zijn sinds 2015 met de inwerkingtreding van de WWZ verplicht werknemers op hun kosten opleidingen en/of cursussen te laten volgen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van hun functie. Ook is een werkgever in beginsel verplicht om- of bijscholing aan te bieden als een functie dreigt te vervallen of als de werknemer niet langer meer in staat is zijn functie uit te oefenen. Werkgevers die investeren in een opleiding voor hun werknemers nemen vaak in een cao, arbeidsovereenkomst of in een studieovereenkomst een studiekostenbeding op. Werkgevers die sinds 1 augustus 2022 investeren in noodzakelijke opleidingen en/of cursussen van hun werknemers mogen de verkregen kennis van de

werknemer door betaalde scholing en/of cursussen niet meer voor het bedrijf vasthouden via een studiekostenbeding. Door de implementatie van de richtlijn is het namelijk niet meer toegestaan om een studiekostenbeding nog op te nemen in de cao of een overeenkomst.



De richtlijn gaat alleen over de verplichte scholing. Dit betekent dat een studiekostenbeding nog wel mogelijk zal zijn als het gaat om niet-verplichte scholing. Een studiekostenbeding dat vóór 1 augustus 2022 is afgesloten en toeziet op verplichte opleidingen, is vanaf 1 augustus 2022 nietig (niet geldig). Er geldt geen overgangsrecht. Werkgevers zullen dan voortaan verplichte opleidingen kosteloos aan hun werknemers moeten aanbieden. Verder moet de scholingstijd als arbeidstijd worden aangemerkt en moet deze zoveel mogelijk plaatsvinden tijdens de reguliere arbeidstijd.

Daarnaast is in de EU-richtlijn en de eruit voortvloeiende nationale wet opgenomen dat het werknemers is toegestaan om meerdere banen te hebben en dat een verbod op nevenwerkzaamheden

in beginsel dus niet geldig is. Hierbij wordt de lidstaten de mogelijkheid geboden om beperkingen op het hebben van meerdere banen toe te staan, als deze beperkingen gerechtvaardigd kunnen worden op grond van een objectieve reden. Als voorbeelden van rechtvaardigingsgronden noemt de richtlijn: gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten en het vermijden van belangenconflicten. Nederland heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Dit is verwerkt in een nieuw wetsartikel: artikel 7:653a Burgerlijk Wetboek.

Veelgestelde vragen

1. Kan een werknemer de studiekosten aftrekken in de aangifte inkomstenbelasting als de werkgever de studiekosten niet vergoedt?

Nee, studiekosten en andere scholingsuitgaven zijn per 1 januari 2022 niet meer aftrekbaar. Als alternatief hiervoor bood de overheid vanaf 1 maart 2022 het STAP-budget (STAP stond voor StimulansArbeidsmarktPositie) van maximaal € 1.000 aan voor scholing en ontwikkeling. Het STAP-budget is per 1 januari 2024 formeel vanwege bezuinigingsredenen beëindigd. Op de achtergrond speelde bij deze beslissing mee dat opleiders misbruik van de regeling maakten door het aanbieden van voor de arbeidsmarkt niet-

relevante cursussen en het flink verhogen van cursusgeldten.

2. Mag de inrichting van de studeerkamer thuis onbelast worden vergoed?

Nee, kosten die indirect met de studie samenhangen, mogen niet onbelast worden vergoed.

3. Wat wordt verstaan onder vakliteratuur?

Met vakliteratuur wordt literatuur bedoeld die in de betreffende beroepsgroep wordt erkend. Denk aan studieboeken, periodieke vakbladen en abonnementen op vaktijdschriften. Voor vakliteratuur bestaat een gerichte vrijstelling voor de werkgever. Dit geldt niet alleen voor studieboeken en vakbladen, maar ook voor meer algemene literatuur als dit nodig is voor de uitoefening van het werk. U kunt bijvoorbeeld het Financieel Dagblad voor de beleggingsadviseur of het Nederlands woordenboek Van Dale voor een redacteur vergoeden.

5.3.3 Personeelskorting op producten van het eigen bedrijf

Korting op producten uit het eigen bedrijf zijn gericht vrijgesteld. Daarbij geldt wel een aantal voorwaarden:

- De producten zijn niet branchevreemd.
- De korting of vergoeding is per product maximaal

20% van de gebruikelijke verkoop- of winkelwaarde inclusief btw.

- De kortingen of vergoedingen bedragen in 2024 niet meer dan € 500,-.



Komt u toch boven het bedrag van € 500,- uit? Dan kunt u het deel dat uitkomt boven het maximum aanwijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte. Het is dan onbelast voor zover u nog vrije ruimte heeft.



U mag het ongebruikte deel niet doorschuiven naar het volgende jaar. Stel u heeft vorig jaar een bedrag van € 300,- korting gegeven. Dan mag u in 2024 niet € 200,- (van 2023) en voor 2024 € 500,- bij elkaar optellen tot € 700,-. Het bedrag voor 2024 is dan weer € 500,-.

De kortingen voor de producten uit eigen bedrijf zijn ook gericht vrijgesteld als de dienstbetrekking is geëindigd door arbeidsongeschiktheid of pensionering.



De regeling geldt ook voor korting op producten van met het eigen bedrijf verbonden vennootschappen (dochter-, zuster- en moedermaatschappijen).



De regeling geldt niet voor de aanschaf van dezelfde branche-eigen producten bij een onafhankelijke derde.



De waarde van branche-eigen producten is de gebruikelijke verkoop- of winkelwaarde inclusief btw.

5.3.4 Computers, mobiele communicatiemiddelen en gereedschappen

Vergoedingen en verstrekkingen van gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur zijn gericht vrijgesteld als voldaan is aan het noodzakelijkheidscriterium. Dit is het geval als:

- De voorziening naar uw redelijke oordeel noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking en belangrijk is voor een optimale bedrijfsvoering.
- U de voorziening betaalt en de kosten niet doorbelast aan de werknemer.
- Uw werknemer de voorziening teruggeeft of de restwaarde van de voorziening aan u betaalt als hij deze niet meer nodig heeft voor zijn werk. De restwaarde is niet de restboekwaarde, maar de waarde in het economische verkeer die de voorziening nog heeft.

Noodzakelijkheidscriterium

Uitgangspunt van het noodzakelijkheidscriterium is dat de werknemer zonder de voorziening zijn werkzaamheden niet goed kan uitoefenen. De mate van zakelijk gebruik en de vraag of de werknemer de voorziening ook privé gebruikt, zijn niet relevant. U bent als werkgever financieel verantwoordelijk voor de voorziening en neemt de kosten dan ook voor uw rekening.

Stel: u geeft een tablet aan uw werknemer omdat hij deze nodig heeft voor zijn werk. Dat de werknemer daar ook een privévoordeel van heeft, is niet van belang. U hoeft dit privévoordeel niet tot het loon te rekenen. U mag bijvoorbeeld wel een eigen bijdrage vragen als uw werknemer kiest voor een duurdere uitvoering van de tablet.

De regeling heeft een breed bereik. Zo vallen onder deze categorie niet alleen desktops, laptops, tablets, smartphones, maar bijvoorbeeld ook printers. Ook simkaarten, internet- en telefonieabbonementen en software kunnen vrijgesteld zijn.

Geeft uw werknemer de voorziening niet terug of betaalt hij niet de restwaarde van de voorziening aan u nadat hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn werk? Dan moet u de restwaarde van de voorziening tot zijn loon rekenen.



Als u de werknemer zelf voor de voorziening (bijvoorbeeld een tablet) laat betalen, bijvoorbeeld via een cafetariaregeling, dan wordt aangenomen dat de voorziening niet noodzakelijk is voor de vervulling van de dienstbetrekking. Anders had u de kosten van de voorziening namelijk zelf gedragen.

Veelgestelde vragen

1. Kan ik onder de werkkostenregeling mobiele telefoons en dit soort apparaten onbelast verstrekken?

Voor het leveren van mobiele telefoons, computers, tablets moet er voldaan worden aan het noodzakelijkheidscriterium. De werknemer moet de apparatuur ook daadwerkelijk gebruiken. U bepaalt aan welke eisen de voorziening moet voldoen. Als dat het geval is, dan is er sprake van een gerichte vrijstelling.

2. Kan ik een vergoeding voor internet thuis onbelast geven aan mijn werknemers?

Ja, als wordt voldaan aan het noodzakelijkheidscriterium. Hiervoor zal minimaal vereist zijn dat uw werknemers de mogelijkheid hebben vanuit huis te werken. Door corona is 'hybride werken' (op kantoor en thuis) gebruikelijk geworden voor niet-locatie-gebonden functies. Voor locatie-gebonden functies zoals bijvoorbeeld een receptionist, is thuiswerken niet aannemelijk.

5.3.5 Arbovoorzieningen

Verplichte arbovoorzieningen zijn in de werkkostenregeling gericht vrijgesteld. Het maakt niet uit of u deze vergoedt, geeft of ter beschikking stelt. Het doet er ook niet toe of uw werknemer de

voorziening op de werkplek of ergens anders gebruikt.

In de volgende gevallen geldt een gerichte vrijstelling:

- Het zijn verplichte arbovoorzieningen die voor u direct ontstaan uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer.
- Arbovoorzieningen op de werkplek.
- Arbovoorzieningen buiten de werkplek, bijvoorbeeld een verplichte medische keuring.
- U brengt geen kosten ten laste van de werknemer. De werknemer mag dus geen eigen bijdrage betalen voor de voorzieningen. Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

Als werkgever moet u wel arboverantwoordelijke zijn voor de te treffen voorzieningen.

Met ingang van 2022 geldt de gerichte vrijstelling alleen nog voor arbovoorzieningen die verplicht zijn volgens de Arbeidsomstandighedenwet. Voorbeelden daarvan zijn een ergonomisch verantwoorde bureaustoel, een beeldschermbril, een voetenbankje voor beeldschermwerk, een laboratoriumjas en veiligheidsschoenen.

Voor arbovoorzieningen die niet wettelijke verplicht zijn, maar wel voortvloeien uit het arbobeleid van de werkgever komen de kosten in de vrije ruimte.

Voorbeelden hiervan zijn een cursus stoppen met roken, een stoelmassage, gezondheidschecks en sportieve activiteiten. Als u deze voorzieningen op de werkplek aanbiedt, dan geldt daarvoor een nihilwaardering en voorkomt u dat kosten in de vrije ruimte komen.

Arbovoorzieningen in de werkruimte thuis

Het komt steeds vaker voor dat mensen thuis werken.

Ook onder de werkkostenregeling wordt hiermee rekening gehouden. Er wordt wel onderscheid gemaakt tussen arbovoorzieningen en niet-arbovoorzieningen. U kunt als werkgever arbovoorzieningen onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen in de werkruimte thuis als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- U bent arboverantwoordelijk voor de voorzieningen, omdat dit is opgenomen in het arbeidsvoorwaardenbeleid van uw bedrijf.
- De werknemer gebruikt de voorzieningen in de werkruimte.
- De werknemer betaalt geen eigen bijdrage voor de voorzieningen.
- De inrichting van de werkruimte thuis voldoet aan de eisen van het Arbeidsomstandighedenbesluit.



Sinds 2020 zijn werknemers door de coronacrisis op grote schaal thuis gaan werken. Veel werkgevers hebben hierop de vaste reiskostenvergoedingen herzien. Tegelijkertijd is een aantal werkgevers thuiswerkvergoedingen gaan aanbieden. Voor arbovoorzieningen kan een werkgever bijvoorbeeld meubilair aanbieden dat geschikt is voor thuiswerken, zoals een bureaustoel. Bij thuiswerken mag de werkgever ook een onbelaste thuiswerkvergoeding van € 2,35 (2024) per thuiswerkdag aan de werknemer betalen. Zie verder [paragraaf 6.8](#).

Niet-arbovoorzieningen voor de werkruimte thuis zijn in beginsel belast loon of u kunt de kosten hiervan ten laste van de vrije ruimte brengen. Zie ook [paragraaf 6.7](#).

Voor de werkplek thuis gelden voor de volgende vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen binnen de werkkostenregeling, de volgende gerichte vrijstellingen:

- arbovoorzieningen die wettelijk verplicht zijn;
- gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur

als deze voldoen aan het noodzakelijkheids criterium;

- thuiswerkkosten tot een bedrag van € 2,35 (2024) per dag.

De gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen is van toepassing als u voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de arbovoorzieningen zijn wettelijk verplicht op grond van de Arbeidsomstandighedenwet;
- de werknemer gebruikt of verbruikt die voorzieningen (gedeeltelijk) in de werkruimte;
- de werknemer betaalt geen eigen bijdrage voor die voorzieningen.

5.4 Nihilwaarderingen en lage waarderingen

Nihilwaarderingen gelden voor voorzieningen die geheel of gedeeltelijk op de werkplek gebruikt of verbruikt worden. Dit zijn voorzieningen die aan de werkplek gebonden zijn en die niet of nauwelijks buiten de werkplek gebruikt kunnen worden. Het privévoordeel voor de werknemer wordt dan ook als zeer klein gezien. De waardering van dergelijke voorzieningen op de factuurwaarde wordt hiervoor te hoog geacht. Daarom worden dit soort voorzieningen op nihil of laag gewaardeerd.

Voor het vaststellen van de nihilwaarderingen is het van belang wat onder ‘werkplek’ wordt verstaan. Een werkplek is elke plaats waar uw werknemers werken en waar u op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) verantwoordelijk bent. En waarbij u zorg moet dragen dat de werknemer in een veilige werkomgeving werkt. U moet ook in staat zijn om deze verantwoordelijkheid te kunnen nakomen, door middel van uitvoering en toezicht. Een auto of ander vervoersmiddel kan ook een werkplek zijn als een werknemer daarin werkt en u arboverantwoordelijk bent voor dat vervoersmiddel. Dit kan bijvoorbeeld de vrachtwagen zijn waar uw chauffeur in rijdt. Maar ook bij andere beroepen waar de werknemer op verzoek van de werkgever een bepaald vervoermiddel gebruikt voor zijn werk.



De werkplek ‘thuis’ is geen werkplek waar een nihilwaardering van toepassing is. Ter beschikking stellingen en verstrekkingen met betrekking tot de werkruimte bij de werknemer thuis dienen daarom aangewezen te worden voor de vrije ruimte (tenzij sprake is van een wettelijke arbovoorziening).

Bij nihilwaarderingen gaat het om zaken die ter beschikking worden gesteld of zijn geleverd door de werkgever. Dit geldt dus niet voor vergoedingen. Bij nihilwaarderingen is er geen sprake van belastbaar loon. Het betekent dat er geen belastingheffing door de werkgever of de werknemer is verschuldigd.

Nihilwaarderingen gelden voor:

- Voorzieningen op de werkplek die niet op andere plekken worden gebruikt of verbruikt. Denk aan inrichting van de werkplek, gereedschappen, een vaste computer en een vaste telefoon. Ook bedrijfsfitness kan hieronder vallen als op de werkplek een fitnessruimte is ingericht.
- Consumpties die geheel of gedeeltelijk op de werkplek worden genuttigd, en die geen deel uitmaken van een maaltijd. Denk aan koffie, frisdrank en koek. Maar ook een borrel op de werkplek.
- Bij ter beschikking stellen van werkkleding, zoals uniformen en werkkleding die op de werkplek achterblijft. Of kleding met een bedrijfslogo van minimaal 70 cm² per kledingstuk.
- Ter beschikking gestelde OV-jaarkaart of voordeelurenkaart, als deze ook voor het werk wordt gebruikt.
- Het rentevoordeel van een renteloze personeelslening voor aanschaf van een fiets, elektrische fiets of elektrische scooter. Bij een

Normbedragen

Kantinemaaltijden
€ 3,90 per maaltijd

Huisvesting op de werkplek
Huisvesting op de werkplek en inwoning en de werknemer niet elders huisvesting heeft:
€ 6,70 per dag

Kinderopvang op de werkplek
Wanneer u kinderopvang op de werkplek organiseert, geldt een normbedrag.
Voor 2024 zijn dit de volgende bedragen:
Dagopvang € 10,25
Buitenschoolse opvang € 9,12
Gastouderopvang € 7,53

Als u kinderopvang bij een derde inkoopt of buiten de werkplek organiseert, waardeert u de kinderopvang volgens de factuurwaarde inclusief btw.

lease-fiets die na 5 jaar overgenomen wordt door de werknemer geldt als beleid dat de leasefiets na 5 jaar een restwaarde heeft van nihil.

- Tijdelijke huisvesting op de werkplek als de werknemer niet anders kan dan overnachten op de werkplek. Bijvoorbeeld overnachten op een zeeschip of in een patiëntenhuis.
- Voorzieningen in de werkruimte thuis.

Naast de nihilwaarderingen is er ook een aantal laag gewaardeerde werkplekvoorzieningen. Voor deze voorzieningen gelden normbedragen. Het betekent

dat u per verstrekking het normbedrag moet toepassen. De werkelijke kosten zijn dan niet relevant. Dit normbedrag dient u bij het loon van de werknemer te tellen, of u wijst deze aan voor de vrije ruimte. Netto eigen bijdragen mag u op de bijtelling in mindering brengen.



Een voorbeeld van zo'n lagere waardering geldt voor niet-zakelijke-maaltijden die genuttigd worden op de werkplek. Hiervoor

geldt geen nihilwaardering, maar een lagere waarde van € 3,90 (2024). Organiseert u voor 100 medewerkers een personeelsfeest inclusief eten op de werkplek, dan komt een bedrag van $100 \times € 3,90 = € 390,-$ in de vrije ruimte. Voor de rest van de kosten van het feest op de werkplek geldt de nihilwaardering.



Alleen een NS-businesscard met als reisproduct “OV Vrij” is een OV-jaarkaart. Wel kan voor reizen met de NS-businesscard de gerichte vrijstelling voor reizen met openbaar- vervoer gelden.

5.4.1. Werkkleding

Werkkleding kunt u onbelast aan de werknemer ter beschikking stellen. Vergoedt of verstrekt u kleding aan uw werknemer, dan is dat loon voor de werknemer. Niet alle kleding kan in de ogen van de Belastingdienst namelijk als werkkleding worden gezien. Kleding wordt gezien als werkkleding als aan 1 van de volgende voorwaarden wordt voldaan. Alleen dan mag u de kleding onbelast ter beschikking stellen.

1. De kleding is (nagenoeg) uitsluitend geschikt om tijdens werktijd te dragen. Denk aan koksmutsen,

schorten, laboratoriumjassen, toga's, overalls en stofjassen.

2. Uniformen zoals die van werknemers bij bijvoorbeeld vliegmaatschappijen, warenhuizen, zorginstellingen of supermarkten.
3. Kleding met een bedrijfslogo met een oppervlakte van ten minste 70 cm² per kledingstuk. De kleding moet bestemd zijn om de functie te vervullen.
4. Kleding die aantoonbaar achterblijft op de werkplek.
5. U vergoedt, geeft of stelt de kleding ter beschikking vanuit uw arboverantwoordelijkheid, zoals een paar veiligheidsschoenen, beeldschermbril. Dit moet wel gaan om wettelijk verplichte voorzieningen op grond van de arbowetgeving. U mag geen eigen bijdrage van de werknemer vragen.



Normale kleding kunt u altijd onbelast aan het personeel ter beschikking stellen als deze uitsluitend tijdens de werktijd wordt gedragen en na afloop van de werkdag op het bedrijf blijft. Denk aan het mantelpakje van de verkoopster of het driedelige kostuum voor de tv-presentator.



Het is aan te raden vooraf bij de Belastingdienst na te vragen of bepaalde kleding als bedrijfskleding of uniform kan worden aangemerkt.

Als vaststaat dat de kleding als werkkleding kan worden beschouwd, mag u ook de kosten van reiniging, onderhoud en dergelijke onbelast vergoeden als intermediaire kosten. Schoeisel en accessoires die nagenoeg uitsluitend geschikt zijn om tijdens het werk te dragen, worden ook onder het begrip werkkleding begrepen. Denkt u hierbij bijvoorbeeld aan veiligheidsschoenen. Gaat het om gym schoenen of nette schoenen, dan komen deze kosten ten laste van de vrije ruimte als die mee naar huis gaan.

Veelgestelde vragen

1. **Al het personeel krijgt een uniform voor het werk. Mogen hierbij ook sokken en een blouse onbelast ter beschikking worden gesteld?**

Ja, als is vastgesteld dat deze onderdeel uitmaken van het uniform en sprake is van werkkleding, dan zijn de afzonderlijke onderdelen van het uniform allemaal onbelast.

2. **Geldt de eis van een bedrijfslogo van minimaal 70 cm² per kledingstuk of voor de kledingstukken in zijn totaliteit?**

Deze oppervlakte-eis geldt per kledingstuk wanneer er geen sprake is van een uniform. Een eventuele broek en een bijpassend colbert moeten dus beide zijn voorzien van een logo van 70 cm². Hierbij maakt het niet uit of het colbert of de broek zeven logo's van 10 cm² hebben. De totale oppervlakte van de logo's moet per kledingstuk 70 cm² zijn. Past een dergelijk logo bijvoorbeeld niet op sokken, dan komen de kosten voor sokken ten laste van de vrije ruimte (tenzij sprake is van bijvoorbeeld thermosokken op grond van de arbowetgeving).

3. **Onze vertegenwoordigers hebben een representatieve functie en moeten in een driedelig pak bij de klant verschijnen. Mag ik dit kostuum onbelast verstrekken?**

Nee. Het pak kan, hoewel de vertegenwoordigers het tijdens het werk moeten dragen, ook privé worden gedragen. Het voldoet daarmee niet aan de zogenoemde 'uitsluitend-eis'.

5.5 Vaste onbelaste kostenvergoedingen

Veel werkgevers geven hun werknemers een vaste kostenvergoeding. Deze is onbelast als het gaat om een vergoeding van kosten waarvoor een gerichte vrijstelling geldt of waarbij sprake is van intermediaire kosten, dan is het mogelijk om deze onbelast te geven. U bent dan wel verplicht een specificatie per kostensoort én met bedragen per kostensoort bij de administratie te bewaren. Ook bent u verplicht vooraf een representatief kostenonderzoek te doen als onderbouwing van die vergoeding.

Ontbreekt er een specificatie of is er een dergelijk onderzoek niet gehouden? Dan is de vaste kostenvergoeding belast loon. U kunt de kostenvergoeding natuurlijk ook ten laste van de vrije ruimte brengen.

Een vaste onbelaste kostenvergoeding kan onder de werkkostenregeling uitsluitend bestaan uit kostensoorten die onder een gerichte vrijstelling of onder intermediaire kosten vallen. Het gaat bijvoorbeeld om zakelijke maaltijden, vakliteratuur, consumpties onderweg en kosten voor onderhoud van een auto van de zaak. Als hieraan is voldaan, en u heeft een representatief kostenonderzoek gedaan dat de vergoeding onderbouwt, dan valt de vaste

kostenvergoeding buiten de vrije ruimte. Als blijkt dat de werkgever niet aan de voorwaarden voldoet, of er bijvoorbeeld een bovenmatige vergoeding wordt gegeven, kan (het bovenmatige gedeelte van de) vergoeding worden aangewezen voor de vrije ruimte.

! Betaalt u uw werknemers een vaste onbelaste kostenvergoeding en wilt u deze onbelast blijven betalen? Dan kan dit alleen als de specificaties actueel zijn en de resultaten van een kostenonderzoek in de administratie aanwezig zijn.

! Voor vaste reiskostenvergoedingen voor woon-werkverkeer en voor thuiswerken gelden aparte bedragen en rekenregels (de 214-dagenmethode) op grond waarvan u een vaste vergoeding mag geven.

5.5.1 Beroepskosten

U mag uw werknemers een kostenvergoeding geven voor beroepskosten. Voor de kosten van de inschrijving in een beroepsregister en onder bepaalde

voorwaarden voor kosten lidmaatschap beroepsvereniging geldt een gerichte vrijstelling.

! Bij beroepskosten kunt u bijvoorbeeld denken aan overnachtingen, congressen en cursussen, zakelijke etentjes en de inschrijving in een beroepsregister.

! U mag de kosten die uw werknemers maken vergoeden door hen een vaste kostenvergoeding te geven of door de kosten op declaratiebasis te vergoeden. Wanneer u een vaste kostenvergoeding gebruikt, dient u

wel vooraf onderzoek te doen voor een juiste onderbouwing in het kader van de werkkostenregeling. Bij het declaratiesysteem kan de werknemer gemaakte kosten declareren door het overleggen van bonnen en dergelijke. Bij een vaste kostenvergoeding krijgt de werknemer een vast bedrag, bijvoorbeeld per salarisbetaling. Beide manieren hebben voor- en nadelen. U heeft ook de mogelijkheid om beide systemen te combineren. Welk systeem u ook kiest: u blijft altijd de persoon die moet bewijzen dat de kostenvergoeding niet bovenmatig is en dat u niet te weinig belasting en sociale premies heeft betaald.

Declaratiesysteem	Voordeel	Alleen de werkelijk gemaakte kosten worden vergoed. Het is duidelijk waarvoor de vergoedingen zijn gegeven.
	Nadeel	De administratie moet veel bonnetjes, rekeningen en kwitanties verwerken.
Vaste kostenvergoeding	Voordeel	Het is een eenvoudig administratief systeem.
	Nadeel	Het systeem werkt met vaste bedragen bepaald aan de hand van een kostenonderzoek; de ene werknemer heeft waarschijnlijk een tekort, terwijl een ander eraan overhoudt.



U bent verplicht vooraf een onderzoek uit te voeren naar de hoogte en regelmaat van de kosten die worden opgenomen in een vaste kostenvergoeding. Bij een goede uitvoering van dit onderzoek hoeft u de kostenvergoeding (of een deel hiervan) niet ten laste van de vrije ruimte te brengen.

Veelgestelde vragen

1. Wat komt in de praktijk het meeste voor: een vaste kostenvergoeding of het declaratiesysteem?

In de praktijk is het gebruikelijk dat grote kostenposten en/of incidenteel voorkomende kosten op declaratiebasis aan een werknemer worden vergoed. Denk hierbij aan de kosten van overnachtingen, congressen en cursussen en zakelijke etentjes met meer personen. Daarnaast kan een vaste kostenvergoeding worden verstrekt voor kleinere kosten die zich moeilijk lenen voor een vergoeding op declaratiebasis. Denk bijvoorbeeld aan vaktijdschriften.

2. Kunnen grote kostenposten en/of incidenteel voorkomende kosten worden opgenomen in een vaste kostenvergoeding?

Ja, maar dat is niet gebruikelijk en wordt door de Belastingdienst in de praktijk nauwelijks tot niet toegestaan. Kosten van bijvoorbeeld dure etentjes kunnen ook als component zijn opgenomen in een vaste kostenvergoeding. Als deze kosten aantoonbaar zakelijk zijn en periodiek en in die veronderstelde omvang voorkomen. Het is gebruikelijk om grote kostenposten en/of incidentele kosten alleen op declaratiebasis te vergoeden.

3. Is het voldoende als ik als werkgever in de specificatie voor een vaste kostenvergoeding aangeef dat het om algemene vakliteratuur gaat?

Nee, als werkgever moet u vooraf de vaste kostenvergoeding naar aard en veronderstelde omvang specificeren. Dit betekent per kostensoort. Als voor de onderneming een cao geldt, moet u nog steeds een kostenonderzoek doen, tenzij de hoogte van de kostenvergoeding op cao-niveau door de Belastingdienst is beoordeeld, zoals bijvoorbeeld de reiskostenvergoedingen op grond van de cao Rijk. Hiervan geldt voor een deel een gerichte vrijstelling, het meerdere komt dan ten laste van de vrije ruimte.

4. Kan de werkgever de vaste kostenvergoeding doorbetalen als een werknemer ziek wordt?

De Belastingdienst accepteert normaal gesproken dat bij ziekte de vaste kostenvergoeding in de maand van ziek worden plus de daaropvolgende maand wordt doorbetaald. Daarna mag alleen nog een deel worden doorbetaald, bijvoorbeeld voor abonnementen. De vergoeding van variabele kosten, zoals een kopje koffie onderweg, moet worden gestopt.



Geeft u maandelijks een vaste kostenvergoeding aan uw werknemers en kan het hierbij ook gaan om een vaste maandelijkse reiskostenvergoeding? Dan is het aan te bevelen in de arbeidsovereenkomst, personeelsregeling of cao op te nemen dat deze kostenvergoeding vervalt als de werknemer op non-actief is gesteld of langdurig (bijvoorbeeld langer dan 2 maanden) ziek is. Als u een dergelijke bepaling niet opneemt, moet u de vaste kostenvergoeding aan de werknemer blijven doorbetalen. De kosten komen dan ten laste van de vrije ruimte.

5.6 De vrije ruimte

Alle vergoedingen en verstrekkingen die niet vallen onder de kleine geschenkenregeling, de regeling voor intermediaire kosten, 1 van de gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen, zijn in beginsel belastbaar werknemersloon. Deze kunnen worden aangewezen voor toepassing van de vrije ruimte (zie ook [paragraaf 1.2](#)). De vrije ruimte is voor het jaar 2024 vastgesteld op 1,92% van de fiscale loonsom tot € 400.000,- (kolom 14 van de loonstaat). Voor het meerdere geldt 1,18% van de loonsom.



Vanaf 1 januari 2020 bedroeg de vrije ruimte van de WKR 1,7% voor de eerste € 400.000,- van de loonsom. Hierboven was sprake van een percentage van 1,2%. Het kabinet Rutte III verhoogde tijdens de coronacrisis het percentage tot € 400.000,- naar 3,0% voor de jaren 2020 en 2021 om kleinere bedrijven te ontlasten. Het percentage vrije ruimte boven € 400.000,- ging vanaf 1 januari 2021 iets omlaag naar 1,18%. Voor 2022 verlaagde Rutte III de vrije ruimte weer naar 1,7% tot € 400.000,- en hield deze op 1,18% boven de € 400.000,-. Het kabinet Rutte IV verhoogde voor 2023 de vrije ruimte van de WKR weer

tijdelijk naar 3% over de eerste € 400.000,- van de loonsom. Dit was vanwege de energiecrisis en de hoge inflatie. In 2024 is het percentage verlaagd naar 1,92%, wat nog steeds een verhoging inhoudt vergeleken met de eerdere 1,7%. Voor het deel van de loonsom boven de € 400.000,- is de vrije ruimte in 2023 en 2024 1,18% gebleven. Concreet betekent een vrije ruimte van 1,92% bij een loonsom van € 400.000,- dat u in dat geval een bedrag van € 7.680,- ($0,0192 \times 400.000$) onbelast beschikbaar kunt stellen.

De vrije ruimte geldt per inhoudingsplichtige (op loonheffingenniveaumiveau, dus alle subnummers bij elkaar geteld). Tot dit bedrag is er over de aangewezen vergoedingen en verstrekkingen geen belasting verschuldigd. Over elke euro boven de vrije ruimte betaalt u 80% eindheffing.

Voorbeeld

Een kledingzaak heeft 15 werknemers in dienst. In totaal hebben de werknemers een fiscale loonsom van € 600.000,-. De vrije ruimte is dan € 10.040,- ($1,92\% \times € 400.000,- + 1,18\% \text{ van } € 200.000,- = € 7.680,- + € 2.360,- = € 10.040,-$). De werkgever kan voor dit bedrag onbelaste vergoedingen en verstrekkingen doen. U bent vrij om te kiezen

welke vergoedingen en verstrekkingen u als eindheffingsloon voor toepassing van de vrije ruimte aanwijst. Daarvoor moet u alleen rekening houden met het feit dat u mogelijk eindheffing moet betalen als u teveel vergoedingen en verstrekkingen aanwijst.



U moet de invulling van de vrije ruimte zelf bijhouden. Als de vrije ruimte wordt overschreden, moet u namelijk eindheffing betalen.

Afrekenen

U moet bijhouden of u boven de vrije ruimte uitkomt zodat u kunt vaststellen hoeveel belasting u moet betalen. U mag dit na afloop van het kalenderjaar in 1 keer doen. U hoeft dit dus niet verplicht ieder aangiftetijdvak te doen. U mag wel eerder aangifte doen en eindheffing betalen. In dat geval maakt u een controleberekening na afloop van het kalenderjaar.



Als uw inhoudingsplicht eindigt tijdens het kalenderjaar moet u de eventueel verschuldigde belasting uiterlijk aangeven

tijdens de aangifte over het tijdvak waarin de inhoudingsplicht is geëindigd.



Het is raadzaam om in de loop van het jaar inzicht te houden in de vrije ruimte. Zo ontstaan er geen verrassingen en kunt u eventuele resterende vrije ruimte optimaal benutten.



Heeft u aan het einde van het jaar vrije ruimte over? Dan kunt u deze ruimte naar eigen inzicht vullen. Bijvoorbeeld door iemand te belonen voor verrichte inspanningen.



Resterende vrije ruimte kunt u niet meenemen naar een volgend kalenderjaar.

Concernregeling

In principe wordt de vrije ruimte per werkgever berekend. U mag de vrije ruimte ook berekenen op concernniveau. Dit doet u door binnen het concern het totale fiscale loon van elke inhoudingsplichtige die hiervan deel uitmaakt, bij elkaar op te tellen. Zo kunt u optimaal gebruik maken van de collectieve vrije ruimte. Van een concern is sprake als een van de vennootschappen minimaal 95% van de aandelen houdt in een andere groepsvennootschap of andersom. De regeling geldt voor alle concernvennootschappen gezamenlijk. De berekening van de beschikbare vrije ruimte wordt bepaald alsof alle werkgevers samen één werkgever zijn. Binnen de concernregeling kan dan ook maar 1 keer gebruik gemaakt worden van het verhoogde tarief in de eerste schijf (1,92% voor een loonsom tot € 400.000,- en 1,18% voor de resterende loonsom). Wordt de concernregeling niet toegepast, dan berekent iedere werkgever individueel de eigen vrije ruimte.



Een samenhangende groep inhoudingsplichtigen is niet altijd een concern.

De werkgever met de hoogste loonsom draagt de eventueel verschuldigde eindheffing voor het concern af.

5.6.1 Gebruikelijkheidstoets

De vrijheid om een vergoeding of verstrekking aan te wijzen is enigszins beperkt. Om misbruik tegen te gaan, geldt de gebruikelijkheidstoets. Als een vergoeding of verstrekking niet gebruikelijk is, mag u deze niet aanwijzen voor toepassing van de vrije ruimte.

De gebruikelijkheidstoets is in 2016 verder aangescherpt. Er wordt niet langer getoetst of de verstrekking of vergoeding als zodanig gebruikelijk is, maar of de aanwijzing door de werkgever onder de werkkostenregeling gebruikelijk is. Bij de beoordeling is onder andere van belang of de aard van de vergoeding of verstrekking relevant is. Het is bijvoorbeeld niet gebruikelijk om bonussen, maandsalarissen en vakantiegeld aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel.

Ook de omvang van een aangewezen vergoeding of verstrekking is van belang. Neem bijvoorbeeld een jubileumuitkering. Die voldoet aan de gebruikelijkheidstoets, tenzij deze uitkering ongebruikelijk hoog is. Verder dient de omvang van alle onbelaste vergoedingen en verstrekkingen die een werknemer heeft ontvangen over het jaar bekeken te worden. Een werknemer kan namelijk tijdens het gehele kalenderjaar vergoedingen en verstrekkingen hebben gekregen die een aanzienlijk bedrag

vertegenwoordigen. Dan kan het totale bedrag niet aan de gebruikelijkheidstoets voldoen.

De gebruikelijkheidstoets houdt in dat de vergoedingen en verstrekkingen die u in uw administratie opneemt als eindheffingsloon, niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Vergelijkbare omstandigheden kunnen zijn:

- andere werknemers van dezelfde werkgever;
- collega's van de werknemer in dezelfde functiecategorie;
- werknemers van andere werkgevers.

Het bedrag dat boven de 30% grens uitkomt, is loon van de werknemer. De gebruikelijkheidstoets is voor bijzondere situaties. De Belastingdienst gaat ervan uit dat een vergoeding of verstrekking van maximaal € 2.400,- per persoon per jaar in ieder geval gebruikelijk is (daarvoor geldt de 30%-grens niet). Als de Belastingdienst van mening is dat de vergoedingen en verstrekkingen ongebruikelijk zijn, zal hij dat moeten aantonen.



U wilt groots uitpakken en geeft iedere werknemer met Sinterklaas een tablet ter waarde van € 500,-. In uw sector is het

gebruikelijk dat er grote cadeaus worden gegeven. U mag deze tablets volledig ten laste van de vrije ruimte brengen.



U bent directeur en geeft uw medewerkers met kerst een kerstpakket ter waarde van € 50,-. U geeft uzelf een nieuwe motorboot ter waarde van € 15.000,-. Een kerstpakket van € 15.000,- is niet gebruikelijk, ook niet voor een directeur. Het deel van de verstrekking dat meer is dan gebruikelijk, moet u dan tot het loon rekenen.

Het is mogelijk om delen van vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte te laten vallen. Als een elektrische scooter is gekocht ter waarde van € 1.950,- dan is het mogelijk om bijvoorbeeld € 1.000,- te laten vallen in de vrije ruimte en € 950,- tot het werknemersloon te rekenen. Ook kunt u een eigen bijdrage vragen van de werknemer door deze de € 950,- zelf te laten betalen. Op deze manier kunt u invloed uitoefenen op de overschrijding van de vrije ruimte.

Uitzondering: verboden aan te wijzen

Er zijn nog 2 uitzonderingen bij de keuzevrijheid om vergoedingen en verstrekkingen aan te wijzen voor de vrije ruimte. De volgende zaken worden bijvoorbeeld altijd tot loon voor de werknemer gerekend:

- a. Het privégebruik van de auto van de zaak: de bijtelling die u tot het loon van de werknemer moet rekenen.
- b. Een dienstwoning, zoals een conciërgewoning, een boswachtershuis of een brugwachtershuis.
- c. Boetes die zijn opgelegd door een Nederlandse rechter of een Nederlands bestuursorgaan. Tenzij u de boete direct ontvangt en aan de werknemer toezegt de boete niet op hem te verhalen of op een later moment besluit dit niet te doen.
- d. Vergoedingen en verstrekkingen voor (strafrechtelijke gevolgen van) criminele activiteiten.
- e. Het rentevoordeel en de kosten van een hypothecaire lening waarvan de rente en/of kosten aftrekbaar is bij de aangifte inkomstenbelasting.
- f. Het deel van de vergoedingen en verstrekkingen dat boven de 30% grens van de gebruikelijkheidstoets uitkomt.
- g. Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die u niet als eindheffingsloon heeft aangewezen.

Verder kan in beginsel ook het reguliere salaris, vakantiegeld, 13e maand, pensioenregeling niet via de vrije ruimte (en de werkkostenregeling) worden uitbetaald.

Uitzondering: verplicht aanwijzen

Verder geldt de werkkostenregeling als hoofdregel niet voor werknemers met loon uit vroegere dienstbetrekking, zoals pensioenen en stamrechtuitkeringen. Maar vervolgens bent u alsnog verplicht de werkkostenregeling toe te passen als ex-werknemers (hiertoe behoren ook gepensioneerde werknemers) gebruik maken van een 'producten-uit-eigen-bedrijf-regeling', u kosten draagt voor een opleiding of studie of als u een verstrekking doet die u ook aan uw huidige personeel zou doen, zoals een kerstpakket. U moet deze vergoedingen en verstrekkingen dan onderbrengen in de vrije ruimte.



Als u producten uit het eigen bedrijf aan gepensioneerden geeft, bent u verplicht een eventueel voordeel (als dit meer dan € 500,- per jaar en/of 20% is) in de vrije ruimte onder te brengen.

Waardering

Alle vergoedingen en verstrekkingen worden gewaardeerd op basis van de factuurwaarde, inclusief btw. Denk aan de factuur voor een personeelsfeest of van een mobiele telefoon die u aan een werknemer wilt vergoeden. Heeft u geen factuur? Dan moet u

uitgaan van de gebruikelijke verkoop- of winkelwaarde inclusief btw. Als u een btw-plichtige ondernemer bent, zijn de diverse vergoedingen en verstrekkingen in uw administratie niet inclusief btw geboekt. De btw moet u er alsnog bij optellen. Het gaat namelijk om de factuurwaarde voor de werknemer, en die is inclusief btw zoals die op de factuur genoemd staat.

5.6.2 Rentevoordeel van personeelsleningen

Als u een werknemer een lening verstrekt met een lagere rente dan die hij normaal gesproken bij de bank zou moeten betalen, dan is dit een voordeel dat voortvloeit uit de dienstbetrekking. Dit rentevoordeel is in beginsel belastbaar loon voor de werknemer. Dit voordeel mag u aanwijzen voor de vrije ruimte. Er zijn wel een paar uitzonderingen. Gaat het om een lening waarmee de werknemer zijn eigen woning heeft gefinancierd? Dan behoort het rentevoordeel (inclusief de kosten) tot het loon van de werknemer. Er wordt verondersteld dat de werknemer het belaste rentevoordeel kan aftrekken van zijn belastbaar inkomen in zijn aangifte inkomstenbelasting. U mag dit voordeel daarom niet aanwijzen voor de vrije ruimte.

Ook is er een specifieke mogelijkheid om een onbelaste renteloze personeelslening te geven voor de aanschaf van een (elektrische) fiets of een elektrische scooter. Het rentevoordeel van deze lening valt onder de nihilwaardering. In alle andere gevallen

vormt het rentevoordeel belastbaar loon voor de werknemer.



Een werknemer die een lening bij u heeft gesloten, moet een verklaring opstellen waarin hij meldt waarvoor de lening is aangegaan en in hoeverre de rente aftrekbaar is. De rekening van de, met de lening gefinancierde, aankoop moet worden bijgesloten. Met deze verklaring kunt u nagaan in hoeverre het rentevoordeel van de personeelslening tot het loon moet worden gerekend. Deze verklaring moet u bij de loonadministratie bewaren. In de aangifte loonheffingen moet u bij de betreffende werknemer melden dat er sprake is van een lening.

Veelgestelde vragen

1. Wanneer is er sprake van een rentevoordeel?

Er is sprake van een rentevoordeel als de werknemer minder rente betaalt dan de marktrente voor de lening. Bij bepaling van dit voordeel wordt uitgegaan van de rente van een vergelijkbare lening in de markt (marktrente)

tijdens het afsluiten van de lening.

2. Hoe moet het belastbare rentevoordeel worden berekend?

Stel dat u een werknemer € 20.000,- heeft geleend voor de aankoop van een caravan. Het betreft een volledig renteloze lening. Stel dat het rentevoordeel van de renteloze lening 6% is op basis van de marktrente voor een soortgelijke lening. Dan moet u dus 6% van € 20.000,- = € 1.200,- bijtellen als loon in natura en daarover moet u de loonheffingen inhouden.

3. Wanneer moeten de loonheffingen over het rentevoordeel worden aangegeven en afgedragen?

Dit mag in 1 keer aan het einde van het jaar worden ingehouden en afgedragen in de aangifte van het eerste tijdvak volgend op het kalenderjaar. Dit hoeft dus niet per aangiftetijdvak.

5.6.3 Fitness

Fitness kan bijdragen aan het terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, het verbeteren van arbeidsomstandigheden en de bevordering van de algemene gezondheid. Om deze reden kunt u fitness vergoeden of verstrekken, ondanks het feit dat de

werknemer hiervan ook eigen voordeel heeft. Hij bespaart een eventueel lidmaatschap van een fitnessclub. De vergoeding valt in de vrije ruimte.

Werknemers kunnen bij elk fitnesscentrum een abonnement afsluiten. U kunt ook de kosten voor bedrijfsfitness aanbieden als een bestedingsdoel in een meerkeuze-arbeidsvoorwaardenregeling. Waarbij een medewerker brutoloon, of bovenwettelijke vakantiedagen als bron kan gebruiken om dit bestedingsdoel te financieren. De kosten brengt u ten laste van de vrije ruimte. U hoeft dit dus niet meer bij de Belastingdienst te verantwoorden.

Als u bedrijfsfitness aanbiedt op de werkplek kan dit onbelast. In dat geval geldt een nihilwaardering.



Meer informatie over duurzame inzetbaarheid vindt u op de [website van Centraal Beheer](#).

Veelgestelde vraag

1. Ik heb een vestiging in Zoetermeer en een vestiging in Den Haag. Moeten de werknemers uit Den Haag voor de belasting- en premievrijstelling in Zoetermeer komen fitnessen?

Nee. Fitness die niet op de werkplek plaatsvindt, valt onder de vrije ruimte. Als u fitness vergoedt, is de werknemer vrij om zelf een fitnesscentrum uit te kiezen.

5.6.4 Geschenken aan personeel, kerstpakketten en personeelsvereniging

U kunt de werknemer geschenken geven zoals een kerstpakket. Het geschenk mag u op ieder moment geven. Dit soort attenties vormen belastbaar loon en kunnen worden aangewezen voor de vrije ruimte. Een uitzondering bestaat voor kleine geschenken: geschenken waarbij de relatie werkgever/werknemer niet voorop staat.

Ook geschenken die u geeft voor een 25- of 40-jarig dienstjubileum kunnen onbelast blijven, zolang deze binnen de fiscale ruimte van de dienstjubileumvrijstelling van 1 maandsalaris blijven.



Let op dat u voldoet aan de gebruikelijkheidstoets. De Belastingdienst gaat er vanuit dat een vergoeding van maximaal € 2.400,- per persoon per jaar gebruikelijk is (zie ook [paragraaf 5.6.1](#)).

Bijdragen en betalingen aan bijvoorbeeld personeelsverenigingen vallen niet onder de vrije ruimte wanneer de fiscale fondsenvrijstelling geldt voor de personeelsvereniging. Dit is het geval als de werknemers de afgelopen 5 jaar jaarlijks minstens een gelijk bedrag of meer hebben bijgedragen aan het fonds als de werkgever, er geen sprake is van vrijgestelde aanspraak, en de uitkeringen en verstrekkingen niet worden gedaan voor adoptie, overlijden, ziekte, invaliditeit en bevalling.

5.6.5 Personeelsfeesten en personeelsreizen

De meeste personeelsfeesten worden gezien als volledig belastbaar loon. U kunt de verschillende verstrekkingen (een artiest, diner, drankjes, vervoer) aanwijzen voor de vrije ruimte.

Recepties, personeels- en jubileumfeesten kunnen grotendeels onbelast blijven als ze op of bij de werkplek plaatsvinden. In dat geval is een

nihilwaardering van toepassing op het feest en de consumpties. Voor verstrekte maaltijden tijdens een personeelsfeest op de werkplek wordt de waarde bepaald op € 3,90 (2024) per persoon. Dit bedrag komt ten laste van de vrije ruimte.

Het is de moeite waard te kijken of uw personeelsfeestjes, borrels en etentjes op uw werkplek georganiseerd kunnen worden. Op die manier hoeft u niet onnodig belasting te betalen.

Voorbeeld

U heeft een bouwbedrijf met een kantoor en eigen parkeerplaats. Als u ervoor kiest om feest in een partytent op uw parkeerplaats te organiseren, kan dit feest grotendeels onbelast blijven.



Als u een feest organiseert waarbij de partners van de werknemers ook mee mogen, dan moet u de kosten voor de partners hetzelfde behandelen als voor de werknemers. Kosten voor derden, zoals klanten en andere relaties, mag u volledig buiten beschouwing laten.

Veelgestelde vragen

1. U heeft meerdere onderdelen en vestigingen en wil graag een jubileumfeest organiseren op het terrein van het hoofdkantoor in Rotterdam. Hoe moet er worden omgegaan met werknemers van andere vestigingen en het personeel van de dochterbedrijven?

Voor personeelsfeesten, recepties en jubilea is het begrip werkplek ruimer. De consumpties zijn voor al uw werknemers door de nihilwaardering onbelast als het feest plaatsvindt op een plaats waarvoor u arboverantwoordelijk bent. Voor een maaltijd geldt de nihilwaardering niet, en moet u € 3,90 tot het loon rekenen. Dit geldt voor:

- Werknemers van andere vestigingen, locaties of kantoren.
- Werknemers van andere werkgevers als u de concernregeling toepast.

2. Een afdeling gaat naar een conferentie georganiseerd door klanten. Op de conferentie wordt gedineerd en er is ook een muziekband. De werknemers zullen ook dineren en naar de muziekband luisteren. Hoe moet u hier mee omgaan?

Als bij een externe activiteit het zakelijk karakter overheerst (en het feestelijk karakter dus niet meer dan een bijkomstigheid is), hoeft u de totale

kosten niet te splitsen in zakelijke en privékosten. De activiteit blijft dan onbelast.

3. U gaat met het bedrijf op reis naar New York. U bezoekt met het personeel overdag enkele leveranciers en in de avond gaat u onder meer samen naar het theater en dineren. Zijn deze kosten allemaal zakelijk omdat er overdag leveranciers worden bezocht?

Nee, u moet de kosten splitsen. Dit geldt voor de vliegtickets en het verblijf. De kosten voor de zakelijke bezoeken kunnen onbelast blijven, maar de kosten voor het theater en diner hebben vooral een consumptief karakter en moet u in het kader van een personeelsfeest beoordelen. Deze zullen in principe belast zijn of brengt u ten laste van de vrije ruimte.

Zakenreis of personeelsreis

Voor zakenreizen geldt een gerichte vrijstelling: de kosten van tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking. Dit geldt voor alle gerelateerde kosten inclusief vervoer, overnachting, maaltijden en consumpties. Eventuele kosten met een privé karakter moet u splitsen.

Personeelsreizen vallen in beginsel in hun geheel in de vrije ruimte, vanwege het privé karakter van de reis. Het kan voorkomen dat er een zakelijk gedeelte is

tijdens de reis. Van dat gedeelte mogen de kosten worden afgesplitst. Dit laatste is voor maaltijden en consumpties goed mogelijk, maar lastiger voor vliegtickets en hotelovernachtingen. Voor die kosten beoordeelt u of de reis voornamelijk een zakelijk of een privé karakter heeft. In het laatste geval vallen alle kosten in de vrije ruimte. Met name in situaties waarin feesten, uitjes, etentjes en reizen een gemengd karakter hebben, is het raadzaam advies van de Belastingdienst in te winnen. Een goede voorbereiding kan u namelijk een aanzienlijke besparing opleveren!

5.6.6

Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering

Mogelijk heeft u een [bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering](#) afgesloten voor de bestuurders van uw bedrijf.

De bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering wordt door de Belastingdienst gezien als een persoonlijke aangelegenheid van de werknemer-bestuurder. Wanneer u als werkgever de verzekeringspremie betaalt, dan is dit een voordeel dat uit de dienstbetrekking voortvloeit. Dit is een loonvoordeel dat u kan aanwijzen voor de vrije ruimte.

5.7 Eindheffing

Als de vrije ruimte (in 2024 is dat 1,92% over de eerste € 400.000,- en 1,18% over het meerdere van de fiscale loonsom) wordt overschreden, dan bent u over het meerdere 80% eindheffing verschuldigd (zie voor de berekening van de vrije ruimte [paragraaf 5.6](#)). De eindheffing is verschuldigd op het moment dat u controleert of u de berekende vrije ruimte heeft overschreden. Dit doet u uiterlijk bij uw aangifte loonheffingen over het tweede tijdvak van het volgende kalenderjaar. Als u in een eerder aangiftetijdvak eindheffing heeft aangegeven kunt u dit in een latere aangifte corrigeren als dat nodig is. De 80% eindheffing hoeft overigens niet nadelig te zijn, zoals uit het volgende voorbeeld blijkt.

Voorbeeld

U wilt werknemer A en werknemer B een fietstas en een degelijk slot van in totaal € 100,- vergoeden. Stel dat het topbelastingtarief van werknemer A 37% (2024 36,97%) is en van werknemer B 49,50%. Als u deze vergoeding aanwijst voor toepassing van de vrije ruimte dan kunnen A en B de € 100,- netto ontvangen. Is de vrije ruimte al overschreden dan moet u voor beiden € 80,- eindheffing betalen. Kiest u ervoor voor beiden de vergoeding gebruteerd tot het loon te rekenen? Dan houden beiden ook € 100,- netto

over. Voor werknemer A moet u dan € 158,73 tot het loon rekenen. Hierover is 37% loonheffing verschuldigd (€ 58,73), zodat er voor werknemer A € 100,- netto overblijft. Ook bent u nog premies werknemersverzekeringen en Zvw verschuldigd, stel bij elkaar 18% van € 158,73 = € 28,57. Totale kosten = € 187,30. Voor werknemer B moet de werkgever € 194,17 tot het loon rekenen. Hierover is 49,50% loonheffing verschuldigd (€ 94,17), zodat er ook voor werknemer B € 100,- netto overblijft. Voor deze werknemer bent u geen premies verschuldigd vanwege het overschrijden van het premiemaximum. Dit rekenvoorbeeld maakt duidelijk dat het voor u aantrekkelijk is de vergoeding van € 100,- aan beiden ten laste van de vrije ruimte te brengen; ook al is deze al 'vol'. Met andere woorden: wees niet bang de vrije ruimte te overschrijden. Vergoedingen en verstrekkingen die in de vrije ruimte vallen en mogelijk met 80% belast worden, vallen buiten de grondslag voor de werknemersverzekeringen.

Veelgestelde vraag

1. Wanneer moet ik de eindheffing voor de werkkostenregeling betalen?

U moet de eindheffing aangeven en betalen in de twee.de aangifte van het volgende kalenderjaar. De eventueel verschuldigde eindheffing over 2024

geeft u uiterlijk in uw aangifte loonheffing over februari (tweede tijdvak) 2025 door als u maandelijks aangifte doet. Bij aangifte per 4 weken dient de eindheffing in uiterlijk in het tweede tijdvak te worden aangegeven.

5.8 Werkkostenregeling en arbeidsvoorwaarden

De werkkostenregeling heeft een belangrijke impact op uw arbeidsvoorwaarden. In [paragraaf 1.2](#) is een overzicht opgenomen van vergoedingen en verstrekkingen en de fiscale behandeling.

Als u bepaalde arbeidsvoorwaarden wilt wijzigen, kunt u dit doen door met de werknemers te overleggen en afspraken vast te leggen. Als de werknemers niet akkoord gaan, kunt u onder omstandigheden de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen. Dit mag niet in alle gevallen.

De arbeidsovereenkomst kan een 'eenzijdig wijzigingsbeding' bevatten op grond waarvan u de arbeidsvoorwaarden eenzijdig zou kunnen wijzigen. Dit betekent niet dat een wijziging altijd geoorloofd is. Er moet namelijk sprake zijn van een zwaarwichtig bedrijfsbelang dat belangrijker is dan het belang van de werknemer.

Ook zonder een wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst kunt u onder omstandigheden de arbeidsvoorwaarden wijzigen. Een collectieve wijziging in de arbeidsvoorwaarden kan alleen rechtsgeldig worden doorgevoerd als de wijziging de zogenoemde 'dubbele redelijkheidstoets' kan doorstaan. Er moet een redelijke aanleiding zijn voor het doen van een wijzigingsvoorstel. Daarnaast moet het voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarde op zichzelf redelijk zijn.

Uit de rechtspraak blijkt dat een voorstel eerder als redelijk wordt aangemerkt als dit in een gefaseerde afbouwperiode voorziet en/of de (eventueel ingestelde) ondernemingsraad instemt met het wijzigingsvoorstel. Verder blijkt bovendien uit rechtspraak dat een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden alleen om de gevolgen van een wetswijziging te ondervangen niet snel geaccepteerd wordt.

Instemmingsrecht ondernemingsraad

Er is instemming van de ondernemingsraad (OR) vereist als er veranderingen in het beloningssysteem worden aangebracht. Ook is instemming van de OR vereist als arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd die in het verleden met toestemming van de OR zijn vastgesteld. Of als u en de ondernemingsraad aanvullende afspraken over instemming of advies hebben gemaakt.

Cafetariaregeling

Via cafetariaregelingen biedt u werknemers de mogelijkheid het arbeidsvoorwaardenpakket zelf voor een deel samen te stellen. De regeling kan een fiscaal voordeel opleveren voor werknemers omdat zij brutoloon binnen de regeling kunnen inruilen tegen onbelaste vergoedingen of verstrekkingen. Een bekend voorbeeld is de vakbondscontributie. Cafetariaregelingen hebben veel van hun waarde verloren onder de werkkostenregeling omdat de kwalificatie van een aantal vergoedingen en verstrekkingen is veranderd. Deze regelingen dienen daardoor opnieuw te worden beoordeeld, en mogelijk aangepast te worden. Doet u dit niet, dan bestaat het risico dat de vrije ruimte (sneller) wordt overschreden.



U kunt het zogenoemde noodzakelijkheids criterium niet toepassen op voorzieningen waarvoor u een cafetariaregeling heeft afgesproken met uw werknemer. Ook voor arbovoorzieningen die via een cafetariaregeling worden verkregen, geldt de gerichte vrijstelling niet.

5.9 Checklist werkkostenregeling

Aan het einde van het jaar moet u berekenen of de vrije ruimte is overschreden om het bedrag van de 80% eindheffing te kunnen bepalen. Hierna volgt een checklist om aan deze verplichting te voldoen.

1. Bepaal de loonsom

Om de vrije ruimte te kunnen berekenen, begint u met het totale fiscale loon in een jaar. U neemt hiervoor het loon voor de loonheffingen, zoals is opgenomen in kolom 14 van de verzamelloonstaat. Deze loonsom bestaat uit loon uit de tegenwoordige dienstbetrekking. Ook het loon uit vroegere dienstbetrekking, zoals een ontslagvergoeding of transitievergoeding mag u meetellen, als het totaal van het loon uit vroegere dienstbetrekking niet meer is dan 10% van de totale loonsom. Heeft u meerdere loonheffingensubnummers, dan moet u het loon over deze subnummers samentellen.

2. Bepaal de vrije ruimte en breng het aangewezen eindheffingsloon in kaart

De vrije ruimte is in 2024 1,92% voor een loonsom tot € 400.000,- en 1,18% vanaf € 400.000,- van de loonsom. Dit is de ruimte die u heeft om vergoedingen en verstrekkingen die u aanwijst als eindheffingsloon onbelast uit te betalen. Alles wat u niet aanwijst of

mag aanwijzen, is loon voor de werknemer.

De vergoedingen en verstrekkingen die geen loon zijn (intermediaire kosten en kleine geschenken) hoeft u niet aan te wijzen als eindheffingsloon.

3. Benoem en schrap gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen

Vervolgens benoemt u de vergoedingen, verstrekkingen en voorzieningen die als gerichte vrijstelling of nihilwaardering kwalificeren. Denk aan reiskosten, studiekosten, kleine consumpties op de werkvloer en werkkleding). De gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen mag u bij het bepalen van het eindheffingsloon voor de werkkostenregeling schrappen.

4. Bereken aan de hand van het restant de overschrijding van de vrije ruimte en bereken de eindheffing

Alle resterende vergoedingen en verstrekkingen vallen in de vrije ruimte. Het totaal van deze aangewezen vergoedingen en verstrekkingen telt u bij elkaar op (stel: € 4.000,-) en zet u af tegen de vrije ruimte (stel: € 3.000,-). In het cijfervoorbeeld is de vrije ruimte met € 1.000,- overschreden. Over dit bedrag moet u 80% eindheffing betalen. De eindheffing geeft u aan uiterlijk in de aangifte loonheffing over februari (tweede tijdvak) van het volgende kalenderjaar.

Veelgestelde vragen

1. Moet de werkgever iets doen als er een cao in zijn bedrijfstak van toepassing is?

Ja, een cao regelt niet de fiscale en administratieve kant van de werkkostenregeling. De werkgever moet altijd zelf aan de slag. Let in het bijzonder op individuele arbeidsvoorwaarden.

2. Mag de werkgever bij de berekening van de vrije ruimte ook rekening houden met de fiscale loonsom van een groepsvennootschap, bijvoorbeeld binnen fiscale eenheid?

Ja, de werkgever mag de eindheffing over het bedrag boven de vrije ruimte op concernniveau berekenen en betalen. Hiervoor is wel vereist dat de concernregeling wordt toegepast en dat de vrije ruimte wordt berekend alsof sprake is van 1 werkgever. Er geldt dan ook maar 1 keer het tarief van 1,92% over de eerste € 400.000,- bij het berekenen van de vrije ruimte.

3. U heeft nog ongebruikte vrije ruimte. Mag u deze meenemen naar volgend jaar?

Nee. De vrije ruimte geldt per kalenderjaar. Als u de vrije ruimte volledig wilt benutten, moet u goed bijhouden welke vergoedingen en verstrekkingen u ten laste van de vrije ruimte heeft laten komen. Vervolgens moet u voor de laatste aangifte van het kalenderjaar een beslissing nemen of en welke vergoedingen en verstrekkingen u alsnog wilt aanwijzen. U kunt uw werknemers in dat geval bijvoorbeeld een duurder kerstpakket geven. Dit kost natuurlijk wel geld. U bent niet verplicht de vrije ruimte geheel te vullen.

Belangrijke wijzigingen ten opzichte van 2023

- Vanaf 1 januari 2024 is de vrije ruimte 1,92% voor een loonsom tot en met € 400.000,-. Daarboven is de vrije ruimte 1,18%.
- Vanaf 1 januari 2024 geldt één gerichte vrijstelling (onbelaste vergoeding of verstrekking) voor de OV-kaarten (OV-abonnementen en voordeelurenkaarten). Werkgevers hoeven niet langer te bewijzen dat een werknemer een OV-kaart meer zakelijk dan privé gebruikt.

Wet- en regelgeving

- Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011
- Wet op de loonbelasting 1964
- Overgangsrecht Wet op de loonbelasting 1964
- Fiscale vereenvoudigingswet 2010
- Besluit van 21 juni 2022, nr. 2022-159595
- Besluit van 6 september 2022, nr. 2022-192540
Ministerie van Financiën

Relevante boeken

- Eerden-Van der Hoeven, Praktijkgids Personeel & Fiscus, 2022, Vakmedianet
- Diebels, G.A. [et.al.], Praktijkgids Arbeidsrecht, 2022, Vakmedianet

Relevante websites

belastingdienst.nl
rijksoverheid.nl



6 Mobiliteit

6 Mobiliteit

- 6.1 Mobiliteit
- 6.2 Reiskosten algemeen
- 6.3 Openbaar vervoer
- 6.4 Auto van de zaak
- 6.5 Fiets
- 6.6 Carpoolen
- 6.7 Verhuiskosten
- 6.8 Thuiswerken
- 6.9 Het nieuwe werken

In dit hoofdstuk leest u wat u uw werknemers kunt vergoeden voor het woon-werkverkeer. En wat u mag aanbieden (bijvoorbeeld een auto of een fiets) en onder welke voorwaarden. Verder zijn er ook nog mogelijkheden op het gebied van het bestrijden van het fileprobleem: carpoolen, thuiswerken of verhuizen. De behandeling van deze vergoedingen en verstrekkingen onder de werkkostenregeling leest u in hoofdstuk 5.

6.1 Mobiliteit

Flexibel werken is steeds vaker normaal. Toch zal woon-werkverkeer altijd blijven. Niet iedereen heeft namelijk de mogelijkheid om enkele dagen van kantoor te zijn. Denk bijvoorbeeld aan medisch personeel of leerkrachten.

Toch verandert het reisgedrag door de deeleconomie en verschillende technologische ontwikkelingen en dat heeft gevolgen voor de mobiliteitsregelingen die bedrijven hun werknemers aanbieden.



De coronacrisis heeft sinds 2020 geleid tot veel minder woon-werkverkeer, omdat veel mensen thuis gingen werken. Mobiliteit verandert. De strikte kantooruren zijn door de ervaring met thuiswerken minder belangrijk geworden.

Het dagelijkse woon-werkverkeer zal in de toekomst meer worden gebruikt voor het vergaderen op locatie. Voor een deel thuiswerken lijkt daarbij voor een deel van de beroepsbevolking de norm te zijn geworden. De overheid moedigt thuiswerken (wanneer de functie zich daarvoor leent) iets aan via belastingwetgeving en hulpmiddelen. Het belangrijkste voorbeeld hiervan is de thuiswerkvergoeding ([zie 5.3](#)).

Nieuwe mobiliteit komt er in het kort op neer dat niet de door de werkgever aangeboden vervoersoplossingen zoals de leaseauto, fiets of het openbaar vervoer centraal staan, maar de mobiliteitsbehoefte van werknemers.

Zij willen zelf kunnen bepalen hoe ze voor hun werk reizen. Een mobiliteitsbudget maakt dat mogelijk. Met dit budget kunt u werknemers, binnen de afgesproken voorwaarden van de mobiliteitsregeling van het bedrijf, zelf laten bepalen hoe ze voor hun werk reizen. Dat kan het OV, een taxi/Uber, e-bike, auto (lease, deel, privé) of scooter zijn, of een combinatie hiervan.

Gaan uw werknemers op pad, dan betalen zij dit van hun mobiliteitsbudget. Hoeveel zij per reis betalen

hangt af van het aantal kilometers dat ze afleggen en het vervoersmiddel dat de werknemers kiezen. Een taxi is natuurlijk duurder dan het OV. Net als bij een leaseregeling hangt de hoogte van het mobiliteitsbudget dat een medewerker krijgt af van zijn of haar functie.

Los van nieuwe mobiliteit blijft de standaardvergoeding voor reiskosten natuurlijk ook voor veel mensen van invloed op de manier waarop ze reizen.

6.2 Reiskosten algemeen

Het komt vaak voor dat een werkgever zijn personeel een vergoeding geeft voor reiskosten. Wettelijk bent u hiertoe niet verplicht. Het kan wel zijn dat u via de cao wordt verplicht een bepaalde reiskostenvergoeding te geven. Een reiskostenvergoeding mag u tot op zekere hoogte onbelast geven. Voor de reiskostenvergoeding geldt sinds 1 januari 2024 een gerichte vrijstelling tot maximaal € 0,23 per zakelijk afgelegde kilometer. Woon-werkverkeer-kilometers gelden voor de toepassing van deze regeling als zakelijke kilometers. Het maakt niet uit met welk privévervoermiddel de werknemer reist (of de werknemer nu loopt, fietst, of reist met de bromfiets, motor of auto). Als de werknemer met het openbaar vervoer reist, mag u de werkelijke kosten onbelast vergoeden.

De vrijgestelde reiskostenvergoeding is bedoeld om alle reiskosten te dekken. In het bedrag van € 0,23 per kilometer zit dus niet alleen de vergoeding voor brandstof, afschrijvingen, slijtage en eventuele schade aan het vervoermiddel. Ook de vergoeding voor parkeerkosten zit in dat bedrag. U kunt naast de vergoeding van € 0,23 per kilometer bijvoorbeeld niet onbelast de parkeerkosten vergoeden. Een uitzondering bestaat voor de kosten van een parkeerplaats op de werkplek.

Vaste reiskostenvergoeding: 3 regelingen

U kunt uw werknemer een vaste, onbelaste vergoeding geven als hij voor zijn werk naar een vaste plek reist. Deze vergoeding is gericht vrijgesteld (zie [paragraaf 5.3](#)). Er zijn 3 handige methodes om een vaste reiskostenvergoeding te berekenen.

Methode 1

Deze methode kunt u toepassen als de kans groot is dat uw werknemer in een jaar in minstens 36 weken van de 52 weken naar zijn arbeidsplaats reist. U past dan de volgende formule toe: $(214) \times \text{dagelijkse reisafstand (heen en terug)} \times € 0,23$. Hierbij geldt het volgende:

- 214 is het aantal werkbare dagen per jaar. U mag hiervan alleen afwijken als het daadwerkelijke aantal werkbare dagen minimaal 25% hoger is.
- De dagelijkse reisafstand (heen en terug) is

maximaal 150 kilometer. Als de afstand groter is mag de methode ook worden toegepast, maar dan is een naberekening verplicht. De uitkomst is het onbelaste bedrag dat op jaarbasis kan worden vergoed. Voor een werknemer die in deeltijd werkt of een aantal dagen per week naar een vaste arbeidsplaats reist, moet de uitkomst naar evenredigheid worden toegepast.



De formule mag alleen worden toegepast als de werknemer 'meestal' naar een vaste arbeidsplaats reist. Met 'meestal' wordt 70% van de tijd of vaker bedoeld (in 36 van de 52 weken).



Als u een vaste onbelaste reiskostenvergoeding geeft volgens methode 1, hoeft het aantal kilometers niet iedere periode te worden bijgehouden. Voor de onderbouwing van de vaste reiskostenvergoeding is het genoeg om een bepaalde periode 1 keer vast te leggen.

Methode 2

Methode 2 kunt u toepassen als uw werknemer niet ‘meestal’ naar zijn vaste arbeidsplaats reist. Deze methode is speciaal bedoeld voor werknemers die een aantal keer of een korte periode naar een andere arbeidsplaats moeten reizen, verlof hebben of thuis werken. De werknemer kan een aantal werkdagen overslaan om naar de vaste arbeidsplaats te reizen. Er moet wel minimaal 60% naar de vaste werkplaats worden gereisd.

Een werknemer met een fulltime dienstverband kan hierdoor in theorie op 2 van de 5 werkdagen thuiswerken met behoud van de reiskostenvergoeding. Maar meer ruimte is er dan niet meer. Maakt de werknemer op een kantoordag een andere zakelijke reis? Dan voldoet hij niet meer aan de eisen om deze 2e methode toe te passen.

Voor de berekening van de vaste kostenvergoeding gaat u voor een fulltime werknemer uit van maximaal 214 dagen per kalenderjaar. Daarbij is al rekening gehouden met niet-werkdagen zoals bijvoorbeeld feestdagen, vakantieverlof, compensatieverlof of ziekte. De vaste reiskostenvergoeding kan dan worden betaald alsof de werknemer op 214 dagen naar de vaste arbeidsplaats reist, als hij dat minimaal 128 dagen (60% van de dagen) doet. Voor werknemers die parttime werken, of die tijdens het jaar in dienst

komen of uit dienst gaan, wordt de formule naar evenredigheid toegepast. Voor iemand die 3 dagen per week werkt, berekent u de vaste vergoeding voor het reizen op 128 dagen, als hij minimaal 76 dagen (60%) naar de vaste arbeidsplaats reist.

Methode 3: De vaste reiskostenvergoeding met naberekening

Een alternatief op methoden 1 en 2 is dat u met uw werknemer een vaste reiskostenvergoeding afspreekt. En deze aan het eind van het jaar (of bij einde dienstbetrekking) controleert. Als achteraf blijkt dat de werknemer meer kilometers heeft gereden dan verwacht heeft hij recht op een aanvullende vrije vergoeding.

Maar als de werknemer in de praktijk minder kilometers heeft gereden, dan moet de werknemer het verschil terug betalen. Als werkgever kunt u er ook voor kiezen om het verschil als loon te rekenen of aan te wijzen voor de vrije ruimte.

6.3 Openbaar vervoer

Als uw werknemer met het openbaar vervoer reist, dan kunt u ervoor kiezen de werkelijke kosten onbelast te vergoeden. Ook kunt u een onbelaste vergoeding van maximaal € 0,23 per kilometer geven. Als de werknemer voor een deel met eigen vervoer reist en voor een deel met het openbaar vervoer, mag u ervoor kiezen om voor alle kilometers een vrijgestelde vergoeding van € 0,23 te geven.



Kiest u voor het vergoeden van de werkelijke kosten van het openbaar vervoer, dan moet u de vervoersbewijzen bewaren in de loonadministratie.

OV-kaart

Voor werknemers die met de OV-kaart reizen is het niet mogelijk aan de bewaarplicht te voldoen als u de werkelijke kosten van het openbaar vervoer vergoedt. Daarom zijn overzichten van transacties van de OV-kaart gelijkgesteld met de vervoersbewijzen. Vergoedt u de aanschafkosten van een ov-kaart aan uw werknemer, dan geldt dat als loon voor de werknemer.

OV-kaart of trajectkaart

U kunt kosten van uw werknemer voor het openbaar vervoer onbelast vergoeden (een gerichte vrijstelling, zie [paragraaf 5.3](#)) als u deze vergoedingen als eindheffingsloon aanwijst.

Vergoedingen en verstrekkingen

De vergoeding en verstrekking van een abonnement was tot 2024 onbelast zolang de kosten van abonnement lager zijn dan de werkelijke reiskosten die de werknemer normaal zou maken. U moest bewijzen dat de waarde van de OV-kaart niet hoger was dan de echte zakelijke reiskosten en loonheffing afdragen over het verschil. Ook moest u laten zien dat de werknemer de OV-kaart meer zakelijk dan privé gebruikte. Hiervoor was een naberekening nodig. Vanaf 1 januari 2024 geldt echter nog één gerichte vrijstelling (onbelaste vergoeding of verstrekking) voor de OV-kaarten (OV-abonnementen en voordeelurenkaarten). U hoeft voortaan alleen nog te bewijzen dat een werknemer de OV-kaart ook (het maakt niet uit hoeveel) gebruikt voor zakelijke reizen, inclusief woon-werkverkeer. Dit betekent een administratieve lastenverlichting.

Voorbeeld

U geeft een OV-jaarkaart aan uw werknemer. Deze kaart kost € 5.000,-. In de nieuwe situatie is die € 5.000,- onbelast. In de oude situatie was het

deel van de zakelijke reizen waarvoor de werknemer de kaart gebruikte onbelast en het privédeel van de reizen belast loon voor de werknemer.

Vergoedt u een voordeelabonnement of biedt u deze aan? Ook dat kan onbelast.

Ter beschikking stellen

Als u een OV-kaart (jaarkaart, trajectkaart, voordeelkaart) ter beschikking stelt, en u als werkgever dus eigenaar blijft van de kaart, dan is deze onbelast. Hiervoor geldt vanaf 1 januari 2024 net als bij het vergoeden of geven een gerichte vrijstelling. Hiervoor moet de werknemer de ov-kaart ook zakelijk gebruiken. Denk aan woon-werkverkeer of het maken van een aantal dienstreizen per maand. Incidenteel een dienstreis maken, kan ook genoeg zakelijk gebruik van de kaart zijn.



Als de dienstbetrekking eindigt, wordt de OV-kaart belast. Het is in dat geval dus belangrijk om de OV-kaart in te nemen.

Veelgestelde vragen

1. Wat gebeurt er als de werknemer de OV-kaart of trajectkaart niet zakelijk gebruikt?

In dat geval wordt de waarde van de kaart bij het loon van de werknemer geteld. Dit geldt vanaf 1 januari 2024 alleen als de werknemer de kaart helemaal niet zakelijk gebruikt.

2. Mag de werkgever een eigen bijdrage van de werknemer vragen voor het ter beschikking stellen van een OV-kaart?

Ja, dat mag. Deze eigen bijdrage moet van het nettoloon van de werknemer af worden gehaald.

3. Wat is het verschil tussen het geven en ter beschikking stellen van een OV-kaart?

In het geval van terbeschikkingstelling blijft de OV-kaart uw eigendom. De werknemer moet de kaart dan ook inleveren op uw verzoek.

4. Als de werkgever een abonnement ter beschikking stelt, mag het abonnement dan wel op naam van de werknemer staan?

Ja, dit maakt geen verschil voor de heffing.

5. Een werknemer rijdt met zijn eigen auto naar een P+R, pakt vervolgens de trein en loopt het laatste stuk naar zijn werk. Mag de werkgever nu alleen de OV-kosten onbelast vergoeden?

Nee, hierin heeft de werkgever een keuze.

De werkgever mag de werkelijke reiskosten vergoeden (kosten OV) en daarbovenop € 0,23 per kilometer voor het reizen naar en van het station.

De werkgever mag ook € 0,23 per kilometer voor de hele reis onbelast vergoeden.

6.4 Auto van de zaak

De auto van de zaak is een veel voorkomende arbeidsvoorwaarde. De auto wordt in het algemeen ter beschikking gesteld aan werknemers (bijvoorbeeld vertegenwoordigers) die veel zakelijke kilometers maken. Daarnaast is het vaak een secundaire arbeidsvoorwaarde voor werknemers in een hogere functie. U kunt bijvoorbeeld om de volgende redenen een bedrijfsauto geven:

- **Bedrijfseconomische redenen:**

Sommige werknemers maken bij het uitvoeren van hun functie veel zakelijke kilometers. Als de werknemer deze met zijn privéauto aflegt, kunt u daarvoor een kilometervergoeding geven. Als een werknemer meer zakelijke kilometers maakt, kan

het voordeliger zijn hem een bedrijfsauto ter beschikking te stellen. Ook als de werknemer op verschillende arbeidsplaatsen werkt, kan een bedrijfsauto een interessante optie zijn.

- **Vanwege de representativiteit:**

Een functie kan met zich meebrengen dat een werknemer in een representatieve auto moet rijden. Dit is vaak zo bij werknemers die klanten bezoeken. In dat geval kunt u ervoor kiezen een bedrijfsauto ter beschikking te stellen.

- **Als beloning:**

Een auto van de zaak heeft voor werknemers vaak een grote waarde. Om deze reden kan de bedrijfsauto een interessante arbeidsvoorwaarde zijn. De emotionele waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket kan door de toekenning van een bedrijfsauto flink vergroot worden.



Voorkom misverstanden door een duidelijk beleid te maken voor de auto van de zaak. Leg afspraken over een auto van de zaak vast in een gebruikersovereenkomst.



De auto van de zaak is expliciet uitgezonderd voor de toepassing van de werkkostenregeling. Een bijtelling voor privégebruik wordt altijd als loon van de werknemer gezien. Deze mag daarom niet voor de vrije ruimte worden aangewezen.

Belastingheffing

De werknemer met een auto van de zaak heeft een voordeel vergeleken met de personen die zelf een auto moeten betalen. De bijtelling voor het privégebruik van de auto van de zaak (autokostenbijtelling) moet u bij het loon tellen. De bijtelling is een vast bedrag van de cataloguswaarde van de auto (inclusief btw en bpm).

De bijtellingspercentages worden regelmatig aangepast. Sinds 2017 zijn er nog maar 2 bijtellingspercentages.

In 2024 geldt voor auto's op benzine een bijtelling van 22%. Voor elektrische auto's is de bijtelling sinds 1 januari 2023 gewijzigd. De werknemer met een elektrische auto van de zaak uit 2023 of 2024 betaalt voor 60 maanden een bijtelling van 16% voor een auto met een cataloguswaarde van maximaal € 30.000,-. Als de cataloguswaarde hoger dan € 30.000,- is, betaalt de werknemer over het deel daarboven 22%. Voor auto's met een datum van 1e toelating voor 2023 gelden andere percentages en cataloguswaardes. U vindt deze op de [site van de Belastingdienst](#).

Voor de auto's die voor die tijd op naam zijn gesteld, gelden de oude bijtellingspercentages. Het lagere percentage van 16% geldt volledig (dus bij alle cataloguswaardes) voor auto's op waterstof en voor auto's die volledig worden aangedreven door geïntegreerde zonnecellen. De zonnecellen moeten een vermogen hebben van ten minste 1 kilowattpiek en de accu mag daarbij geen lood bevatten.

Bij auto's die ouder zijn dan 15 jaar moet de bijtelling over de waarde in het economische verkeer van de auto worden berekend in plaats van over de grondslag voor de bijtelling privégebruik auto. Het bijtellingspercentage is voor auto's van 15 jaar of ouder 35%.

De bijtelling voor privégebruik van de auto is ook loon voor de premieheffing werknemersverzekeringen.

De bijtelling is niet van toepassing als er op jaarbasis niet meer dan 500 privékilometers worden gereden. Om geen bijtelling bij het loon te hoeven tellen, moet u kunnen bewijzen dat de betreffende werknemer niet meer dan 500 privékilometers op jaarbasis heeft gereden. Dat kan bijvoorbeeld door een schriftelijk vastgelegd verbod op privégebruik. Maar ook met een door de werknemer opgestelde kilometeradministratie. Bij dit laatste bent u afhankelijk van de juistheid hiervan. Is de kilometeradministratie onjuist, dan zijn de financiële gevolgen, namelijk een naheffingsaanslag plus eventuele boete, voor de werkgever.



Om dit risico op te vangen, heeft u een ['Verklaring geen privégebruik'](#) nodig.

De werknemer kan deze opvragen bij de Belastingdienst. Deze verklaring bewaart u in uw loonadministratie en geldt als een soort vrijwaringsbewijs. Na afloop van het jaar kan de Belastingdienst bij de werknemer controleren of hij terecht de verklaring heeft gekregen. Dit kan door het inleveren van een kilometeradministratie. Is de verklaring ten onrechte afgegeven? Dan zijn de financiële gevolgen voor de werknemer.



Wel of geen auto van de zaak

Overwegingen die kunnen helpen bij het vaststellen van uw beleid

- ☒ Bedrijfseconomische redenen: Voor een medewerker die met een privéauto veel zakelijke kilometers rijdt kan het voordelig zijn een bedrijfsauto ter beschikking te stellen.
- ☐ Representativiteit: Medewerkers die vanuit hun functie klanten bezoeken kunt u een representatieve bedrijfsauto laten rijden. Om zo een bijdrage te leveren aan de gewenste uitstraling van uw organisatie.
- ☐ Beloning: Veel medewerkers kennen een belonende waarde toe aan een auto. Om die reden kan het interessant zijn deze als arbeidsvoorwaarde op te nemen.





Als de auto tijdens het jaar ter beschikking wordt gesteld, mag de werknemer naar rato privékilometers maken. Bij gebruik van de zakelijke auto per 1 juli mag de werknemer maximaal 250 privékilometers rijden om de autokostenbijtelling te voorkomen.

Bijtelling en eigen bijdrage van de werknemer

Als de werknemer u geen 'Verklaring geen privégebruik' kan geven, dan moet u de bijtelling tot het loon rekenen. Als de werknemer een eigen bijdrage betaalt voor het privégebruik van de auto, dan mag u deze eigen bijdrage afhalen van de bijtelling. Als de eigen bijdrage hoger is dan de bijtelling, kan deze nooit tot een aftrekpost leiden. De eigen bijdrage, de daadwerkelijke betaling van de werknemer aan u, wordt vervolgens van het nettoloon af gehaald.

Elke eigen bijdrage die een werknemer aan u betaalt voor privégebruik van de auto, van de bijtelling af worden gehaald. U moet dit schriftelijk vastleggen. Dit geldt ook als u een hogere eigen bijdrage voor privégebruik vraagt van de werknemer omdat hij bijvoorbeeld zijn leasenorm overschrijdt. Of omdat hij

om privéredenen een duurdere auto uitkiest. Bijvoorbeeld door de aanschaf van accessoires.

Rekenvoorbeeld

U heeft aan werknemer A een auto ter beschikking gesteld met een cataloguswaarde van € 20.000,-. Hij betaalt hiervoor maandelijks € 75,- eigen bijdrage aan u. De bijtelling voor het kalenderjaar is: € 4.400,- (22% van € 20.000,-) min € 900,- (12 x € 75,-) = € 3.500,- Dit bedrag van € 3.500,- telt u op bij A's loon. Hierover moet u de loonheffingen inhouden. Als A's hoogste belastingtarief 36,97% is, dan zijn de autokosten voor A op jaarbasis: 12 x € 75,- = € 900,- plus 36,97% van € 3.500,- = € 1.293,95 is in totaal € 2.193,95. Als A kiest voor een luxe uitvoering van de auto waardoor de eigen bijdrage op jaarbasis € 6.000,- is, geldt er geen bijtelling. Zijn eigen bijdrage is dan € 1.600,-, hoger dan de uitkomst van de rekensom 22% van € 20.000,- (€ 6.000,- min € 4.400,-). Dit verschil mag A niet gebruiken als aftrekpost voor zijn belastingaangifte.

U moet over de autokostenbijtelling (min de eventuele eigen bijdrage voor privégebruik van de werknemer) de werkgeverspremie Zvw en de premies werknemersverzekeringen betalen. Deze heffingen zijn niet van toepassing als de werknemer al boven het premimaximum zit.

Model kilometeradministratie bij privégebruik auto van de zaak

Auto: _____ (merk+type)

Kenteken: _____

Datum	Ritnr.	Begin-stand	Eind-stand	Gereden route	Van - naar	Bezoek-adres	Zakelijk/ privé

Toelichting

Een sluitende kilometeradministratie moet, naast algemene gegevens zoals het merk, type en kenteken van de auto, de periode van terbeschikkingstelling en de naam van de bestuurder, de volgende gegevens van iedere gemaakte rit bevatten:

- de datum waarop de rit wordt afgelegd;
- de beginstand van de kilometerteller (op het vertrekpunt);
- het volledige adres van het vertrekpunt;
- de eindstand van de kilometerteller (op het eindpunt);
- het volledige adres van het eindpunt;
- de aard van de rit: zakelijk of privé.

Als de werknemer de aard van de rit als zakelijk heeft bestempeld, moet hij dit kunnen bewijzen. Bijvoorbeeld door het laten zien van de agenda en/of andere gegevensdragers.



Voor een berekening van de fiscale bijtelling en de netto kosten per maand van een auto van de zaak kunt u terecht op:

[Bijtelling privégebruik auto 2024.](#)



Veel werkgevers gebruiken de regel dat benzinekosten in het buitenland door bijvoorbeeld vakantie, voor rekening van de werknemer moeten komen. Door de benzinekosten eerst te vergoeden en

vervolgens in rekening te brengen als bijdrage door privégebruik, worden de benzinekosten aftrekbaar voor de bijtelling bij de loonbelasting. Een goede vastlegging en uitvoering zijn hierbij belangrijk om fiscale problemen te voorkomen.

Bestelauto

De regeling voor bestelauto's waarin werknemers privéritten mogen maken, is in principe dezelfde als voor personenauto's. Er is alleen geen autokostenbijtelling voor de bestelauto die niet buiten werktijd kan worden gebruikt (de bestelauto die 'achter het hek' blijft) of de bestelauto waarvoor een verbod op privégebruik geldt. Werkgever en werknemer moeten een verbod op privégebruik schriftelijk vastleggen. U kunt online een [voorbeeldafpraak](#) vinden op bestelauto ('Voorbeeldafpraak verbod op privégebruik bestelauto').



Als werkgever bent u verantwoordelijk om te controleren of de bestelauto achter het hek blijft (bijvoorbeeld door het bijhouden van een sleuteladministratie) en of uw werknemers zich aan het verbod privégebruik houden.



Voor de bestelauto die steeds afwisselend aan verschillende werknemers ter beschikking wordt gesteld, is 1 eindheffing per bestelauto per jaar van € 300,- genoeg.



Naast de bestelauto 'achter het hek' kunnen werkgevers ook vaak een leenauto (personenauto) ter beschikking stellen aan hun personeel. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om een zakelijke rit van een paar personen naar een zakenafpraak. Ook deze auto mag wisselend ter beschikking worden gesteld zolang deze na werktijd maar 'achter het hek' verdwijnt.

Voorbeeld

Steeds afwisselend gebruik is bijvoorbeeld dat de bestelauto op maandag wordt gebruikt door werknemer A, op dinsdag door werknemer B, op woensdag weer door A en op donderdag en vrijdag door C. De situatie waarin de bestelauto bijvoorbeeld een kwartaal wordt gebruikt door werknemer A en het volgende kwartaal door werknemer B valt hier niet onder.



Voor de bestelauto die door de aard of inrichting (bijna) alleen geschikt is voor het vervoer van goederen, is er geen bijtelling. Denk bijvoorbeeld aan serviceauto's waarin behalve de bestuurder alleen plaats is voor gereedschappen en reserveonderdelen. Niet elke auto die gebruikt wordt voor vervoer van goederen is volgens de belastingregels een bestelauto. Op de [website](#) van de Belastingdienst kunt u bepalen of uw auto voldoet aan de eisen voor bestelauto's.



Bent u van plan veranderingen aan te brengen aan uw bestelauto? Let dan goed op of de auto nog wel aan de eisen voldoet die de Belastingdienst stelt.



Voor bestelauto's geldt een vereenvoudigde rittenregistratie. Dit moet u wel met uw werknemer afspreken. De werknemer die de bestelauto gebruikt, moet onder andere de

kilometerstand en de werktijden noteren.

Op [rittenregistratie](#) is een modelovereenkomst ('Voorbeeldafpraak over vereenvoudigde rittenregistratie') voor de afspraken tussen werkgever en werknemer te vinden.

Als uw werknemer de bestelauto van de zaak alleen zakelijk gebruikt, kan hij ook gebruik maken van de '[Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto](#)'. Er hoeft dan geen bijtelling privégebruik auto bij het loon van de werknemer te worden geteld. Ook is de werknemer vrijgesteld van het bijhouden van een rittenregistratie. Let op: er mag dan geen enkele privékilometer met de bestelauto worden gereden! U levert de verklaring namens uw werknemer digitaal in bij de Belastingdienst.

De werknemer en u krijgen een ontvangstbewijs als bevestiging van de verklaring. De verklaring is voor onbepaalde tijd geldig. Als de bestelauto door meer werknemers wordt gebruikt, moeten deze werknemers apart, samen met de werkgever, de verklaring aanvragen. Controle op de naleving van de verklaring gebeurt met behulp van ambulant toezicht. Zoals de automatische nummerplaatregistratie door camera's boven de snelweg. Mocht er het vermoeden zijn dat de bestelauto voor privédoeleinden is gebruikt, dan wordt contact gezocht met de

werknemer en werkgever. Zij krijgen de mogelijkheid het zakelijke karakter van de rit te bewijzen. Als dat niet lukt, volgt een naheffingsaanslag. Als u vermoedt dat de bestelauto ook privé wordt gebruikt, dan is een goed gesprek met de werknemer de eerste stap, waarbij u aangeeft dat u dit schriftelijk vastlegt in een Verklaring geen privégebruik auto.

Subsidieregeling uitstootvrije bestelauto's

De overheid heeft sinds 2021 een subsidieregeling voor elektrische bestelauto's of bestelbussen: de Subsidieregeling elektrische bedrijfswagens, kortweg de SEBA-subsidieregeling. Deze regeling loopt tot 2025. De subsidie is voor middelgrote en grote ondernemers 10% en voor kleine ondernemers 12% van de nieuwprijs met een maximum van € 5.000.- Aan de subsidie zijn wel voorwaarden verbonden. Zo geldt de regeling niet voor hybride bestelauto's; de bestelauto moet volledig uitstootvrij zijn. Er geldt sinds 2021 een maximaantal van 400 bestelauto's per bedrijf. Wanneer een bestelauto binnen 3 jaar wordt doorverkocht, moet een deel van het subsidiebedrag worden terugbetaald. Zie de [website](#) van RVO (Rijksdienst voor Ondernemend Nederland).

Zakelijke kilometers met privéauto

Gaat de werknemer met zijn eigen auto naar het werk, dan kunt u deze zakelijke kilometers onbelast vergoeden (tot maximaal € 0,23 per km). Deze

vergoeding is gericht vrijgesteld onder de werkkostenregeling.



Wettelijk bent u niet verplicht reiskosten te vergoeden. Wel kan in de cao het een en ander zijn geregeld. Het bedrag van € 0,23 per kilometer is bedoeld om alle kosten van het vervoermiddel te dekken. Dus ook parkeer-, veer- en tolgelden, (extra) afschrijving, slijtage aan de auto en extra benzinegebruik door het gebruik van een aanhangwagen.



Extra vergoedingen voor parkeer-, veer- en tolgelden en voor vergelijkbare verstrekkingen zijn belast loon voor de werknemer. U kunt deze extra vergoedingen wel aanwijzen voor de vrije ruimte.



Als u werknemers die met hun eigen auto voor hun werk reizen meer dan € 0,23 per kilometer wilt vergoeden, dan is het bedrag daarboven belast.

Het geven van een hogere reiskostenvergoeding hoeft niet altijd tot belastingheffing te leiden. In de situatie dat u voor de kilometers van het woon-werkverkeer van de werknemer een lagere vergoeding geeft dan de onbelaste € 0,23 per kilometer, kunt u voor de overige zakelijke kilometers een hogere vergoeding geven. Ook in de situatie dat u niet alle kilometers daadwerkelijk vergoedt, kan de vergoeding per kilometer hoger zijn dan € 0,23 zonder dat dit tot belastingheffing leidt. Er ontstaat dan een 'surplus' dat onbelast vergoed had kunnen worden. Dit surplus mag u gebruiken om het 'bovenmatige' deel van de kilometervergoeding voor overige zakelijke ritten (bijvoorbeeld € 0,05 bij een vergoeding van € 0,28) te dekken. Het wordt ook wel de 'salderingsmethode' genoemd. Dit is ook onder de werkkostenregeling mogelijk.

Voorbeeld

Werknemer A woont op een afstand van 13 kilometer van het werk. Hij werkt 5 dagen per week. Naast het dagelijkse woon-werktraject rijdt

hij 2.500 zakelijke kilometers in een jaar. Aan A wordt per maand € 65,- gegeven als reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer. Voor de 2.500 zakelijke kilometers vergoedt zijn werkgever € 0,28 per kilometer. De vraag is nu voor welk deel deze € 0,28 bovenmatig is. Het betreft $2.500 \times € 0,05 = € 125,-$. Maar er zit nog wat ruimte in de reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer. Dit zijn 546 ($13 \times 2 \times 5 \times 4,2$ (we nemen aan dat een maand 4,2 weken bevat) kilometers per maand. Hiervoor kan een onbelaste vergoeding worden gegeven van € 125,58 ($546 \times € 0,23$). Dit is € 60,58 meer dan de vaste reiskostenvergoeding van € 65,-. Er is dan jaarlijks een onbelast surplus van € 726,96 ($12 \times € 60,58$). Dit is ruim voldoende om de 'bovenmatige' kilometervergoeding van € 0,28 voor A's 2.500 zakelijke kilometers te blijven bieden.



Dekt het surplus het bovenmatige deel niet volledig en is er dus een tekort, dan moet u alsnog over de bovenmatige reiskostenvergoeding loonheffingen afdragen. Dat moet uiterlijk in de maand januari na afloop van het betreffende kalenderjaar. In dat geval moet u het nettovoordeel brutoeren op de loonstrook van de werknemer.



U mag de belaste vergoedingen natuurlijk ook aanwijzen voor de vrije ruimte. Als u voldoende vrije ruimte heeft, bent u geen of minder eindheffing verschuldigd. Dit geldt niet alleen voor de bovenmatige kilometervergoeding, maar ook voor een vergoeding voor parkeergelegenheid bij de woning. Of bijvoorbeeld voor een vergoeding voor diverse onkosten.

Parkeren

Bij de regels over parkeren zijn onder de werkkostenregeling het type vervoer en de plaats van parkeren belangrijk.

Parkeren auto van de zaak

Voor werknemers met een auto van de zaak verzorgt u het vervoer. Alle kosten die daarmee samenhangen, zijn in principe ook voor uw rekening (of zijn meegeteld in de leaseprijs). Kosten voor benzine, verzekering, onderhoud, maar ook tol- en veergelden en parkeren vallen onder de noemer ‘intermediaire kosten’.

De vergoeding of verstrekking is daardoor onbelast. Het maakt dus ook niet uit of u parkeerkaarten vergoedt of parkeerkaarten geeft. Ook maakt het geen

verschil waar geparkeerd wordt (bij de werkplek of bij de klant). Een uitzondering bestaat voor parkeren bij de werknemer thuis. Een vergoeding is in dat geval in principe belastbaar loon.

Parkeren privéauto

De terbeschikkingstelling van parkeergelegenheid op of bij de werkplek is onbelast. Hiervoor geldt een nihilwaardering onder de werkkostenregeling. De definitie van werkplek vindt u terug in [paragraaf 5.4](#). Kenmerkend voor de werkplek is dat u daar volgens de Arbeidsomstandighedenwet verantwoordelijk voor bent en moet en kúnt zorgen voor een veilige werkomgeving. Dit moet blijken uit uw arboplan.

Het parkeerterrein bij de vaste arbeidsplaats zal al snel onbelast zijn. Zo ook een eigen parkeergarage onder uw kantoorpand. Het vergoeden van een parkeerkaartje bij een bezoek aan een klant of het geven van een parkeervergunning voor een plaats aan de openbare weg zal in principe belastbaar loon zijn. Deze kosten zitten namelijk in de reiskostenvergoeding van € 0,23 per kilometer. Als u deze vergoeding voor de kilometers niet volledig betaalt, dan kunnen de parkeerkosten mogelijk (deels) onbelast worden vergoed. Er kunnen ook lastigere situaties zijn. Bijvoorbeeld als u een kantoor heeft in een bedrijfsverzamelgebouw en daarbij gebruik maakt van een ondergelegen publieke parkeergarage.

Verstrekking van parkeergelegenheid bij de woning van de werknemer en alle vergoedingen voor parkeergelegenheid (bij de woning van de werknemer en bij de plaats waar de arbeid wordt uitgevoerd) zijn altijd belast.



Controleer goed of uw arboplan ook gaat over de parkeerplaats die u ter beschikking stelt. Maak goede afspraken over de veiligheid van en het toezicht op de parkeergelegenheid als u samenwerkt met derden.

Veelgestelde vragen

1. Moet een eigen bijdrage voor privégebruik van de auto van de werknemer van het bruto- of nettoloon af worden gehaald?

Van het nettoloon. Alleen de eigen bijdrage voor privégebruik van de werknemer die van het nettoloon wordt betaald, kan van de autokostenbijtelling af worden gehaald.

2. Speelt de woon-werkafstand een rol voor de bijtelling door privégebruik?

Nee, alle woon-werkkilometers worden als zakelijke kilometers gezien.

3. Mag de buurman van een werknemer in de auto van de zaak (leaseauto) rijden?

Dit bepaalt u zelf. Eigenlijk moet u toestemming verlenen als iemand anders dan de werknemer in de auto van de zaak wil rijden. Vaak wordt afgesproken dat, naast de werknemer zelf, ook de leden van zijn gezin gebruik mogen maken van de leaseauto. Deze afspraken kunt u bijvoorbeeld opnemen in de arbeidsovereenkomst met de werknemer, in het arbeidsvoorwaardenreglement of bij voorkeur in een losse gebruikersovereenkomst.

4. Hoe lang duurt het voordat de Belastingdienst een ‘Verklaring geen privégebruik’ afgeeft?

Nadat uw medewerker de Verklaring geen privégebruik via DigiD online heeft aangevraagd via Mijn Belastingdienst krijgt hij deze binnen 2 weken toegestuurd. Heeft hij voor de aanvraag een papieren formulier gebruikt, dan geeft de Belastingdienst deze verklaring binnen 8 weken.

5. Parkeerkosten kunnen zo hoog zijn dat deze niet (volledig) uit de € 0,23 per kilometer kunnen worden betaald. Mag de werkgever de parkeerkosten dan wel onbelast vergoeden?

Nee. De € 0,23 vergoeding is bedoeld om alle kosten te dekken. Vergoedt u toch apart de parkeerkosten dan is deze vergoeding belast.

U mag de vergoeding wel aanwijzen voor de vrije ruimte.

6. Kan een werknemer die een auto van de zaak heeft nog apart parkeerkosten declareren?

Ja, in deze situatie kunnen parkeerkosten wel onbelast worden vergoed. Bij een auto van de zaak komen alle kosten die met de auto te maken hebben voor rekening van de werkgever. Hieronder vallen dus ook de parkeerkosten.

7. Kan een werknemer de onbelaste vergoeding van € 0,23 ontvangen als hij voor een zakelijke rit de auto van de zaak van een collega leent?

Nee. Er is dan sprake van vervoer via de werkgever en dan maakt hij geen kosten. Hetzelfde geldt als een werknemer met een collega meerijdt.

8. Een medewerker rijdt altijd met de auto naar het station (8 kilometer) en reist vanaf daar verder met de trein. Mag de werkgever die 8 kilometer nu ook vergoeden?

U mag voor die 8 kilometer € 0,23 per kilometer onbelast vergoeden, omdat het zakelijke kilometers zijn. U bent dit echter niet verplicht.

6.5 Fiets

Als de werknemer het woon-werkverkeer met de fiets aflegt, mag u hiervoor € 0,23 per kilometer vergoeden.

Ook de zakelijke reis mag u onbelast vergoeden. De € 0,23 per kilometer is bedoeld om alle kosten die met de fiets te maken hebben, te dekken. Hierbij kunt u denken aan de kosten van verzekeringen, onderhoud, regenkleding en dergelijke.

Fiets van de zaak

Voor de fiets van de zaak is er sinds 1 januari 2020 een fiscaal hulpmiddel. Zo wordt het voor u eenvoudiger om werknemers te laten profiteren van een fiets van de zaak. Ook zzp'ers kunnen gebruik maken van deze regeling.

U betaalt de fiets en ook de kosten voor onderhoud en reparatie. Wel krijgt de werknemer te maken met een bijtelling bij het salaris, net als bij de terbeschikkingstelling van de auto van de zaak. Uiteindelijk betaalt de werknemer daardoor enkele euro's per maand extra belasting. Wie een fiets van de zaak privé gebruikt, heeft daar voordeel van. Over de waarde van dit voordeel (de bijtelling) betaalt de werknemer loonbelasting. Het bijtellingspercentage in 2024 is 7% over de consumentenadviesprijs van de fiets en accessoires (inclusief btw) per jaar. U telt dit bedrag op bij het salaris. De werknemer mag de fiets

van de zaak fiscaal gezien onbeperkt privé gebruiken. Hierover betaalt de werknemer dan maandelijks belasting.

Eigen bijdrage

U kan de werknemer om een maandelijks eigen bijdrage vragen. Dit bedrag gaat dan van de bijtelling af. De werknemer ziet dit terug op zijn of haar loonstrookje. U mag er ook voor kiezen de bijtelling voor uw werknemer te betalen. Dat kan door gebruik te maken van de vrije ruimte in de werkkostenregeling. In dat geval heeft de werknemer helemaal geen kosten aan het gebruik van de fiets.

Geen of minder reiskostenvergoeding

Maakt de werknemer gebruik van een fiets van de zaak? Dan kan het zijn dat hij of zij bepaalde reiskostenvergoedingen niet meer van u krijgt. Bijvoorbeeld omdat u geen kilometervergoeding meer geeft. Daar staat tegenover dat de werknemer ook minder of geen reiskosten meer maakt. U bepaalt zelf welke reiskosten u wel of niet vergoedt.

Personeelslening elektrische scooter

U kunt uw werknemer een renteloze geldlening verstrekken voor bijvoorbeeld een elektrische scooter. Gebruikt uw werknemer de lening voor het kopen van een elektrische scooter dan geldt voor het rentevoordeel een nihilwaardering. Het rentevoordeel

van personeelsleningen voor andere doelen is wel belastbaar loon (zie hierover meer in [paragraaf 5.6.2 Personeelslening](#)).

Veelgestelde vragen

1. De werknemer gebruikt de fiets (die hij in eigendom heeft gekregen) alleen om naar het station te komen. Mag ik voor de treinreis nog een onbelaste vergoeding geven?

Ja. Daarbij kunt u kiezen tussen het vergoeden van de werkelijke kosten of € 0,23 per kilometer.

2. Waarom betaalt een werknemer een bijtelling van 7% over de adviesprijs van de fiets?

Als een werknemer privévoordeel haalt uit een hulpmiddel dat door de werkgever wordt aangeboden dan moet hij over dit hulpmiddel belasting betalen. De 7% bijtelling is zo'n soort belasting. De 7% van de adviesprijs wordt bij het inkomen opgeteld. En daarover betaalt de werknemer dus belasting.

6.6 Carpoolen

Ook voor de werknemer die in zijn auto 1 of meer werknemers meeneemt naar de arbeidsplaats, geldt de onbelaste vergoeding van maximaal € 0,23 per kilometer. Als de chauffeur en 1 of meer meerijders op eigen initiatief carpoolen, zonder dat u dit organiseert, mag u behalve aan de chauffeur ook aan elke meerijder maximaal € 0,23 per kilometer vergoeden op basis van de werkelijke reisafstand (afstand woning-werk) per werknemer. Denk bijvoorbeeld aan 2 collega's die besluiten samen naar het werk te reizen. Beide werknemers mogen in dat geval onbelast maximaal € 0,23 per kilometer ontvangen.



Omrijkilometers om de andere werknemer op te halen.

Een andere situatie ontstaat als u met de chauffeur heeft afgesproken dat deze ook andere werknemers ophaalt en vervoert naar de arbeidsplaats. In dit geval is sprake van vervoer vanwege de werkgever. U mag deze meerijders geen onbelaste reiskostenvergoeding geven. U mag alleen een onbelaste vergoeding van € 0,23 per kilometer geven aan de chauffeur.

Hierbij mogen mogelijke omrijkilometers ook aan de chauffeur worden vergoed.

6.7 Verhuiskosten

Werknemers die voor hun baan verhuizen omdat ze bij u in dienst komen of omdat ze dichterbij komen wonen kunt u onder voorwaarden een onbelaste verhuiskostenvergoeding geven.

De vergoeding in 2024 is maximaal € 7.750,- naast de werkelijke kosten van het overbrengen van de inboedel van de werknemer. Het bedrag van € 7.750,- hoeft u niet uit te werken.



De vergoeding mag onbelast worden gegeven, ook al zijn de daadwerkelijke verhuiskosten van de werknemer lager. De werknemer hoeft eventueel gemaakte kosten niet te bewijzen.

Behalve de vergoeding voor herinrichting mag u de werkelijke kosten die verbonden zijn aan het overbrengen van de inboedel onbelast vergoeden.

Dit zijn de kosten van het verhuisbedrijf. Deze kosten moet de werknemer wél aan u bewijzen. Bijvoorbeeld door de rekening van het verhuisbedrijf te laten zien.

Zakelijke verhuizing

Een belangrijke voorwaarde voor de onbelaste vergoeding is dat de verhuizing zakelijk moet zijn. Dat wil zeggen: noodzakelijk voor het uitvoeren van de dienstbetrekking.



Voor een onbelaste vergoeding moet u als werkgever bewijzen dat de verhuizing noodzakelijk is.

Bij noodzakelijke verhuizingen kunt u denken aan:

- een werknemer die na ontslag de dienstwoning moet verlaten, of
- een werknemer die verhuist omdat hij een grotere woning met een eigen werkkamer nodig heeft. Ook gezondheidsproblemen of te hoog opgelopen reistijd kunnen volgens de jurisprudentie een zakelijke reden zijn om te verhuizen. Van een zakelijke verhuizing is in elk geval sprake als de werknemer:
 - Binnen 2 jaar na het akkoord gaan met een nieuwe dienstbetrekking of een overplaatsing verhuist.

- De afstand tussen woning en werkplek meer dan 25 kilometer was en door de verhuizing met ten minste 60% is verminderd.

Veelgestelde vragen

1. Kunnen de kosten van het inschakelen van een makelaar voor de verkoop van de oude woning of de koop van de nieuwe woning ook onbelast worden vergoed?

Nee, deze komen niet apart voor een onbelaste vergoeding in aanmerking. Deze kosten vallen onder de maximale vergoeding van € 7.750,-. Hetzelfde geldt voor eventuele reiskosten voor het bezichtigen van een nieuwe woning.

2. Een van mijn werknemers is verhuisd. De afstand van zijn oude woning tot de werkplek was 20 kilometer en is nu 5 kilometer. Mag ik hem een onbelaste verhuiskostenvergoeding geven?

Nee, want de werknemer woonde niet op een afstand van meer dan 25 kilometer van de nieuwe werkplek. Een onbelaste verhuiskostenvergoeding is alleen mogelijk als kan worden bewezen dat de verhuizing noodzakelijk is voor het uitvoeren van de dienstbetrekking. Dat zal in deze situatie niet snel het geval zijn.

3. Kan ik ook een onbelaste verhuiskostenvergoeding geven als de werknemer pas verhuist na 3 jaar in dienst te zijn geweest?

Ja, maar u moet kunnen aantonen dat de verhuizing een zakelijke reden heeft.

4. De werknemer verhuist eerst naar een tijdelijke woning en daarna naar de definitieve woning. Zijn de verhuiskosten van beide verhuizingen onbelast te vergoeden?

Nee, dit wordt als 1 verhuizing gezien.

6.8 Thuiswerken

De laatste jaren werken steeds meer mensen vanuit huis (thuiswerken). Het meest genoemde voordeel van thuiswerken is het vermijden van files. Daarnaast kan het leiden tot een grotere productiviteit doordat de werktijd beter kan worden ingedeeld. Of omdat de werknemer thuis geconcentreerder kan werken.

Vaste reiskostenvergoedingen mogen vanaf 1 april 2021 niet zomaar onbelast worden betaald aan thuiswerkers.

Vanaf 1 januari 2024 mag u werknemers die thuiswerken een onbelaste vergoeding geven van

maximaal € 2,35 per dag, óók als werknemers maar een deel van de dag thuiswerken.

U kan met de werknemer afspraken maken over een vaste vergoeding op basis van zijn verwachte thuiswerkdagen per week. Dan hoeft u niet per werkdag bij te houden of de werknemer thuis werkte of op kantoor. De vaste vergoeding hoeft niet direct te worden aangepast als de werknemer een dagje meer of minder thuiswerkt. Pas wanneer dit structureel anders is, past u de vaste vergoeding aan.

Let op: op een werkdag geeft u een thuiswerkvergoeding óf een reiskostenvergoeding. U moet kiezen welke van de twee vergoedingen u toepast: óf de thuiswerkkostenvergoeding, óf de reiskostenvergoeding. De onbelaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer blijft namelijk ook bestaan. Deze vergoeding is maximaal € 0,23 per kilometer.

Voor werknemers die een deel van dag thuis werken en een deel van de dag op kantoor, bepaalt u of u voor die werkdag de onbelaste reiskostenvergoeding van € 0,23 per kilometer geeft, of de onbelaste thuiswerkkostenvergoeding van € 2,35 per dag. U kunt daarbij zelf bepalen welke vergoeding financieel voor uw organisatie het voordeligst is om te geven of u kunt de werknemer laten kiezen wat zijn voorkeur

heeft. In het eerste geval bespaart u kosten en in het tweede geval staat de werknemer centraal vanuit ‘goed werkgeverschap’. U mag de onbelaste reiskostenvergoeding wel vergoeden naast de thuiswerkvergoeding als de werknemer op een dag voor een deel thuiswerkt en een zakelijke (dienst)reis maakt. Hierbij is op en neer reizen naar de werkplek geen zakelijke reis.

Zodra u met de werknemer afsprekt dat er meer dan 128 dagen wordt thuisgewerkt, mag u de werknemer een vaste, onbelaste thuiswerkvergoeding voor het hele jaar (214 werkdagen) verstrekken. Deze aantallen gelden bij voltijds werken, bij parttime is dat naar rato.

Veel bedrijven gebruiken in 2024 een thuiswerkovereenkomst. Een thuiswerkovereenkomst kan worden gebruikt als aanvulling op de arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en een werknemer, om de gemaakte afspraken over thuiswerken vast te leggen. De afspraken zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst blijven dus van toepassing. Uw werknemer weet met een thuiswerkovereenkomst wat er van hem verwacht wordt tijdens de dag(en) dat hij vanuit huis werkt, en welke verantwoordelijkheden – onder andere op arbogebied – de werkgever heeft.

Wet flexibel werken

Met de Wet flexibel werken heeft de werknemer meer ruimte gekregen om op verschillende plekken te werken. Dit natuurlijk wel in overleg met u (zie ook [hoofdstuk 1](#)).

Het aantal fiscale hulpmiddelen voor de thuiswerker is met de komst van de werkkostenregeling verder beperkt. Dit komt doordat de werkplek thuis niet geldt als ‘werkplek’ voor de ter beschikking gestelde zaken waarvoor een nihilwaardering geldt.

Dit betekent dat de meeste vergoedingen en verstrekkingen, inclusief de inrichting van de werkkamer thuis, belast loon zijn voor de werknemer. U kunt deze vergoedingen en verstrekkingen wel aanwijzen voor de vrije ruimte waardoor u mogelijk geen of minder eindheffing verschuldigd bent. Er bestaan enkele uitzonderingen waarbij u zaken voor thuiswerken wel onbelast (als gerichte vrijstelling) mag vergoeden:

- Hulpmiddelen als computer, mobiele telefoon en tablet, inclusief internetverbinding en software, als deze noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van de dienstbetrekking (zie [paragraaf 5.3.5](#)).
- Arbovoorzieningen (zie [paragraaf 5.3.5](#)).
- Ter beschikking gestelde niet-arbovoorzieningen



Checklist thuiswerkovereenkomst

Het is gebruikelijk de afspraken over thuiswerken vast te leggen in een thuiswerkovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Hoe deze overeenkomst eruit komt te zien, is afhankelijk van de exacte afspraken die worden gemaakt. De afspraken moeten in elk geval betrekking hebben op de volgende punten.

- ☒ Eisen vanuit de arbowet
 - ☐ De bereikbaarheid van de thuiswerker
 - ☐ De wijze van terugkoppeling met de organisatie
 - ☐ De te verrichten werkzaamheden
 - ☐ De te verlenen thuiswerkvoorzieningen
 - ☐ De wijze waarop deze voorzieningen worden verleend
 - ☐ De periode waarin thuiswerk plaatsvindt
 - ☐ Het aantal dagen per week en de dagen waarin wordt gethustwerkt
 - ☐ De wijze van en de gronden voor beëindiging van het thuiswerken
 - ☐ De gevolgen die beëindiging van het thuiswerken heeft voor de verleende thuiswerkvoorzieningen
- ☐ Informatiebeveiliging privacyaspecten
- ☐ Reiskosten bij vast aantal dagen thuiswerk
- ☐ Thuiswerkvergoeding



Als de werknemer voor het woon-werkverkeer minder vaak naar zijn vaste arbeidsplaats reist, hoeft u het bedrag van de onbelaste reiskostenvergoeding niet altijd aan te passen. Zie hiervoor [paragraaf 6.1](#).

Voor een werkplek in de woning van een werknemer mag u onbelast niet-arbovoorzieningen ter beschikking stellen als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

- U stelt de niet-arbovoorzieningen in redelijkheid ter beschikking. Of een terbeschikkingstelling redelijk is, beoordeelt de Belastingdienst per geval.

Hierbij spelen de feiten en omstandigheden een rol. Hierbij kan gedacht worden aan een groot beeldscherm waarop de werknemer zijn laptop (van zijn werkgever) kan aansluiten om thuis te werken. Een extra computer waarop de werknemer maar af en toe zal werken, omdat hij al een laptop heeft, kan minder redelijk zijn.

- Uw werknemer gebruikt of verbruikt de voorzieningen helemaal of voor een deel op de werkplek.
- De voorzieningen voldoen aan de voorwaarden die voor een onbelaste terbeschikkingstelling gelden.

Als niet aan alle 3 de voorwaarden wordt voldaan, dan is het ter beschikking stellen belast. Het verstrekken of het vergoeden van een niet-arbovoorziening ten behoeve van de werkplek in de woning is altijd belast. U kunt dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen.



Voor het vergoeden van de energiekosten van de werkruimte in de woning van uw werknemer geldt het volgende:

- Als de werkruimte een werkplek is, is de vergoeding van de energiekosten aan uw werknemer onbelast. Dit is een vergoeding voor intermediaire kosten.

- Als de werkruimte geen werkplek is, is de vergoeding loon van uw werknemer. Maar u kunt dit loon wel als eindheffingsloon voor de vrije ruimte aanwijzen.

Veelgestelde vraag

1. Als een werknemer een computer aanschaf, mag de werkgever deze dan in 1 keer onbelast vergoeden?

Ja, hiervoor geldt een gerichte vrijstelling. Ook als hij de computer buiten de werkplek voor zakelijke doeleinden moet gebruiken. Hiervoor is wel vereist dat de aanschaf van de computer noodzakelijk is om de functie goed uit te voeren.

6.9 Hybride werken

Binnen het HRM-beleid van veel werkgevers heeft hybride werken, ook wel Het Nieuwe Werken genoemd, meer aandacht gekregen. Hybride werken gaat over onderdelen als employability, mobiliteit, levensfasebewust personeelsbeleid, sociale innovatie en flexibiliteit op de werkvloer. De medewerker krijgt meer vrijheden en verantwoordelijkheden, en kan productiever werken, (zie ook [hoofdstuk 1](#) Wet flexibel werken). Natuurlijk zijn voor zo'n beleid technische en organisatorische aanpassingen nodig. Daarbij kunnen werkgevers ook kijken naar een aangepaste vorm van leidinggeven.

Werkgevers kunnen ook voordelen uit hybride werken halen. Zo kunnen zij besparen op werkplekken, de productiviteit kan groeien en het innovatievermogen van de organisatie kan groeien.

6.10 Milieuvriendelijke bedrijfsmiddelen

Wanneer u investeert in milieuvriendelijke bedrijfsmiddelen, dan kunt u in aanmerking komen voor de milieu-investeringsaftrek (MIA). U kunt tot 45% van de investeringskosten aftrekken van de fiscale winst aanvullend op de reguliere afschrijving.

Deze milieuvriendelijke bedrijfsmiddelen (zie [milieulijst 2024](#)) moeten aan verschillende voorwaarden voldoen. Elk jaar wordt deze milieulijst samengesteld. Het bedrijfsmiddel moet aanzienlijke milieuwinst opleveren vergeleken met de standaardkeuze in een branche.

De aftrek geldt voor:

- Alle aanschafkosten en voortbrengingskosten die bij het bedrijfsmiddel horen.
- Kosten voor onderdelen die technisch noodzakelijk zijn voor deze bedrijfsmiddelen.
- Kosten voor het aanpassen of verbeteren van een bedrijfsmiddel op voorwaarde dat het 'aangepaste bedrijfsmiddel' voldoet aan de eisen van de milieulijst.
- Kosten voor het vervangen van een versleten of defect bedrijfsmiddel, als dit een verbetering van het milieu of het dierwelzijn oplevert.
- Kosten voor milieuadviezen. De aftrek voor milieuadviezen geldt alleen voor mkb-bedrijven.

Belangrijke wijzigingen ten opzichte van 2023:

- De onbelaste reiskostenvergoeding is in 2024 € 0,23.
- Vanaf 1 januari 2024 mag de werkgever een onbelaste thuiswerkvergoeding geven van € 2,35 per dag.

Wet- en regelgeving

- Arbeidsomstandighedenbesluit
- Arbeidsomstandighedenwet
- Wet op de inkomstenbelasting 2001
- Wet op de loonbelasting 1964

Relevante boeken

- Boers, E., Fiscale aspecten van mobiliteit.
- Eerden-van der Hoeven, K.E.M., Praktijkgids Personeel & Fiscus, 2022 Vakmedianet
- Elsevier Loonheffing Almanak, Reed Business Information
- Eveleens, W., Rendement en risico's van telewerken, Sdu Uitgevers
- Handboek Loonheffingen 2022, Belastingdienst

Relevante websites

belastingdienst.nl
centraalbeheer.nl/zakelijk
[hybride werken](https://hybride.werken)
rvo.nl
tql.nl



7 Arbeidstijden en verlof

7 Arbeidstijden en verlof

- 7.1 Arbeidstijden
- 7.2 Arbeidstijdenwet voor jongeren
- 7.3 Deeltijdwerk
- 7.4 Overwerk
- 7.5 Vakantie-uren
- 7.6 Arbeidstijdverkorting (ATV)
- 7.7 Verlof

Wat mag er geregeld worden rondom de arbeidstijden en arbeidsduur? Wat is verplicht bij vakantie-uren?
En welke verlofregelingen kennen we momenteel in Nederland?

7.1 Arbeidstijden

In de Arbeidstijdenwet zijn de arbeidstijden geregeld die gaan over onder andere de maximale werktijden, pauzes, nachtwerk/ploegendiensten en werken op zon- en feestdagen.

Vastlegging arbeidspatronen

U bent verplicht de arbeidstijdpatronen schriftelijk vast te leggen. Een arbeidspatroon geeft aan op welke tijden/dagen de werknemer over een bepaalde periode zijn werkzaamheden uitgevoerd. Iedere werknemer moet dit kunnen inzien.

Veranderingen in het arbeidstijdenpatroon (bijvoorbeeld het rooster) moet u zo snel mogelijk aangeven. Als een bepaling over de termijn waarop veranderingen moeten worden doorgegeven ontbreekt, worden de arbeidspatronen ten minste 28 dagen van tevoren aan de werknemers bekendgemaakt. Is er door de aard van het werk geen vast arbeidspatroon? Dan moet de werknemer ten minste 4 dagen van tevoren horen op welke tijdstippen hij moet werken. Ook moet u een registratie bijhouden van de gewerkte uren.



U kunt via een cao afwijken van de bepalingen rond arbeidstijdpatronen. Is er geen cao? Dan kunt u alleen afwijken in overleg met een medezeggenschapsorgaan. En als de (eerder) gemaakte afspraken met uw werknemer dat toelaten. Of de werknemer daar zelf mee instemt.

Zeggenschap werknemers

U bent verplicht om bij de vaststelling van het arbeidstijdenpatroon van de werknemer in redelijkheid rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Bovendien moet u de werknemer zijn arbeid zoveel mogelijk in een regelmatig patroon laten uitvoeren.

Bij persoonlijke omstandigheden moet u denken aan zorg voor kinderen, (afhankelijke) familieleden en/of naasten. Maar ook aan maatschappelijke verantwoordelijkheden van de werknemer.



Zie voor verlofmogelijkheden die te maken hebben met zorg [paragraaf 7.7](#).

De Arbeidstijdenwet bevat regels voor het maximum aantal uren dat iemand mag werken en voor nachtarbeid. Zo krijgen werkgevers en werknemers ruimte de arbeidstijden per dag en per week zelf in te vullen. Ook kunnen partijen zelf afspraken maken over de praktische invulling van de pauzes, zoals

aantal en tijdstip(pen). Uiteraard moet deze eigen invulling altijd voldoen aan de Arbeidstijdenwet.

De belangrijkste zaken van de Arbeidstijdenwet op een rij:

- De maximum arbeidstijd is 12 uur per dienst en 60 uur per week. In een periode van 4 weken mag een werknemer maximaal gemiddeld 55 uur per week werken. En per 16 weken maximaal gemiddeld 48 uur.
- Er is sprake van een nachtdienst als meer dan 1 uur gewerkt wordt tussen 00.00 en 06.00 uur. Een nachtdienst mag normaal gesproken niet langer duren dan 10 uur. Maximaal 5 keer per 2 weken en 22 keer per jaar is een nachtdienst van 12 uur toegestaan. Aansluitend op die nachtdienst moet de werknemer een onafgebroken rusttijd hebben van ten minste 12 uren. Voor werknemers die regelmatig nachtdiensten draaien (elke periode van 16 aaneengesloten weken waarin een werknemer 16 of meer keren arbeid in een nachtdienst uitvoert), mag de werkweek over een periode van 16 weken gemiddeld niet meer dan 40 uur zijn. Na 1 of meer nachtdiensten geldt altijd een langere rusttijd. Eindigt een nachtdienst voor 02.00 uur dan mag (net als het geval is bij dagdiensten) de werknemer daarna 11 aaneengesloten uren niet werken. Eindigt de nachtdienst na 02.00 uur dan mag de werknemer

vervolgens 14 aaneengesloten uren geen werkzaamheden uitvoeren. Bij uitzondering mag maximaal 1 keer per week de rusttijd worden ingekort tot 8 uur, maar alleen als het soort werk of de bedrijfsomstandigheden dit nodig maken.

- Het aantal nachtdiensten dat een werknemer draait blijft beperkt: per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten. Dat komt per 52 weken uit op niet meer dan 117 nachtdiensten. Alleen bij cao, of na een afspraak tussen werkgever en ondernemingsraad, mag dit aantal verhoogd worden tot maximaal 140 nachtdiensten per 52 weken.



In september 2019 is de Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit 2013 gewijzigd. 2 overtredingen die te maken hebben met het uitvoeren van nachtarbeid zijn nu direct beboetbaar. De 1e overtreding is het uitvoeren van meer dan 140 nachtdiensten in een periode van 52 weken. De 2e overtreding is het uitvoeren van 10 of meer nachtdiensten achter elkaar. Vroeger kon er voor deze overtredingen alleen een waarschuwing worden gegeven.

Veelgestelde vragen

1. Geldt de Arbeidstijdenwet voor alle sectoren?

Er zijn een paar uitzonderingen waarbij de Arbeidstijdenwet niet of maar voor een deel van toepassing is. De meeste uitzonderingen staan in het Arbeidstijdenbesluit. Dit geldt onder andere voor werknemers die 3 keer het minimumloon of meer verdienen (behalve als het gaat om gevaarlijk werk, nachtdienst of werk door niet-leidinggevend in de mijnbouw), vrijwilligers, beroepssporters, wetenschappelijk onderzoekers, gezinsouders, podiumkunstenaren, medisch en tandheelkundig specialisten, verpleeghuisartsen, huisartsen en sociaal geneeskundigen en begeleiders van scholen en vakantiecampen. Daarnaast gelden er ook voor de Dienst Koninklijk Huis, handelsondernemingen en -kantoren en voor het geestelijk ambt afwijkende regels. Voor specifieke branches zoals onder andere de baggersector, brandweer, brood- en banketsector, sneeuw- en gladheidsbestrijdingssector en defensie zijn afwijkingsmogelijkheden van de bepalingen over arbeids- en rusttijden opgenomen. Ook in cao's kunnen aanvullende afspraken gemaakt worden over de arbeidstijden.

2. Is de Arbeidstijdenwet van toepassing op alle werknemers?

Nee. De regels voor werk- en rusttijden gelden niet voor werknemers ouder dan 18 jaar waarvan het inkomen boven een bepaalde grens ligt. Deze grens ligt op 3 keer het wettelijk minimumloon per jaar, inclusief vakantiegeld. De normen voor het uitvoeren van nachtarbeid of risicovol werk zijn voor deze groep wel van toepassing. Voor jeugdige werknemers gelden speciale regels. Deze regels zijn vastgelegd in het besluit Nadere regeling kinderarbeid. In [paragraaf 7.2](#) leest u hier meer over. Voor vrouwen en zwangere werknemers geldt ook een aantal bijzondere regels.



De Arbeidstijdenwet is niet van toepassing op werknemers die 3 keer het minimumloon of meer verdienen (behalve als ze in nachtdiensten werken of risicovol werk doen). Het lijkt erop dat deze uitzondering ruimer is dan toegestaan volgens Europees recht. Dit heeft te maken met de formulering in het Europees recht van uitzonderingen op de maximaal toegestane arbeidstijd. Deze gelden vooral voor leidinggevend personeel of personen met een autonome beslissingsbevoegdheid. Vanuit de in

Nederland toegepaste uitzondering is het de vraag of iedereen die 3 keer het minimumloon verdient 'automatisch' een autonome beslissingsbevoegdheid heeft over de werktijden. Er zijn alleen nog geen duidelijke rechterlijke uitspraken over, hoewel dit wel speelde in een zaak van een werknemer versus taxibedrijf Uber. De werknemer claimde bij de rechter betaling door Uber van overuren die ze voor het bedrijf had gemaakt vanwege structureel overwerken. De zaak werd interessant omdat Uber stelde de uren niet te hebben geregistreerd, omdat de werknemer meer dan 3 keer het minimumloon zou hebben verdiend. De werknemer bleek uiteindelijk minder dan 3 keer het minimumloon te verdienen. Uber moest de overuren van de werknemer alsnog uitbetalen op basis van registratie van die uren door de werknemer zelf. Het bedrijf had volgens de rechter de uren 'deugdelijk' moeten registreren. Helaas ging de rechter dus uiteindelijk niet in op de vraag of hier sprake was van 'autonome beslissingsbevoegdheid' van de werknemer.

3. Kan een werknemer weigeren op zondag te werken?

Ja. Zondag is in principe geen werkdag.

Met uitdrukkelijke toestemming van de werknemer kan zondag wel een werkdag zijn. Voorwaarde is dat u met de werknemer heeft afgesproken op zondag te werken. Bovendien moet dit uit de aard van het werk volgen. Voor zover het niet uit de aard van het werk volgt, kan de werkgever een werknemer wel vragen op zondag te werken als de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken. De werkgever moet het hierover eens worden met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers. De werknemer hoeft voor zover de aard van het werk zondagsarbeid niet meebrengt, ongeacht wat hierover staat in zijn arbeidscontract of cao, alleen te werken op zondag als hij daarmee instemt. De rechtspositie van de werknemer wordt daarbij versterkt door een extra opzegverbod in de wet. Wel is het zo dat werken op zondag in sommige sectoren noodzakelijk kan zijn, zoals in de gezondheidszorg, bij de politie of in de horeca.

4. Heeft de werknemer recht op een pauze?

Als een werknemer meer dan 5,5 uren arbeid per dienst uitvoert, heeft hij recht op een pauze van ten minste 30 minuten. Deze pauze kan worden opgesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.

Hiervan kan bij collectieve regeling (cao of een schriftelijke afspraak tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan (de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging)) worden afgeweken, maar alleen als een pauze van ten minste 15 minuten bij diensten van 5,5 uur of langer in stand blijft.

5. Wat is 'overwerk' nu dat begrip in de Arbeidstijdenwet niet meer expliciet genoemd wordt?

Overwerk is beperkt tot wat civielrechtelijk overwerk wordt genoemd. Het gaat dan om het langer werken dan de afgesproken arbeidstijd per tijdseenheid, dus bijvoorbeeld per dag of per week. Die afspraken kunnen zijn vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst of in een cao. De opdrachten om overwerk uit te voeren moeten redelijk zijn; het belang van de werkgever wordt afgewogen tegen het belang van de werknemer. En er mag natuurlijk niet worden afgeweken van de maximum arbeidstijd.



Sinds 1 januari 2019 zijn er beperkingen aangegeven voor het opnemen van tijd-voor-tijd met betrekking tot overwerk (zie verder [paragraaf 7.4](#)).

6. Hoeveel rusttijd moet er minimaal tussen diensten zitten?

Per week moet er minimaal een rustperiode zijn van 11 uur per dag (die 1 keer per week mag worden verkort tot minimaal 8 uur). De werkgever moet de gewerkte uren van werknemers goed registreren. Verder geldt dat werknemers van 18 jaar en ouder maximaal 12 uur per dienst mogen werken.

Voorbeeld

Een beveiligers wordt, net voordat zijn vakantie eindigt, gevraagd of hij de dienst van een zieke collega kan overnemen. De dienst die hij die dag overneemt, duurt van 15.00 tot 23.00 uur. De volgende ochtend om 06.30 uur moet hij weer zijn eigen reguliere dienst draaien. Tijdens deze dienst dommelt hij even weg. Dit wordt opgemerkt en de werkgever ontslaat hem op staande voet. Het ontslag op staande voet wordt door de rechter vernietigd. De beveiligers had namelijk maar weinig kunnen rusten. De rusttijd is minimaal 11 uur. Door de onzorgvuldige planning van de werkgever wordt de werknemer in het gelijk gesteld.



Als de werkgever de rusttijd van een werknemer niet respecteert dan riskeert de

werkgever een boete van de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA).

7.2 Arbeidstijdenwet voor jongeren

Voor kinderen tot 16 jaar en jeugdige werknemers gelden speciale regels in de Arbeidstijdenwet. Deze regels staan onder andere in het besluit Nadere regeling kinderarbeid.

Kinderen (tot 16 jaar)

Kinderen tot 16 jaar mogen in principe geen arbeid uitvoeren. In een aantal gevallen geldt dit verbod niet. Kinderen vanaf 13 jaar mogen buiten de schooltijden lichte, niet-industriële arbeid uitvoeren.

Werkzaamheden van lichte aard zijn volgens de wet werkzaamheden die niet te zwaar zijn, geen gevaar opleveren en niet schadelijk zijn voor de gezondheid. Het maakt verschil of gewerkt wordt tijdens schoolperiodes of in vakantieweken. In de vakantie mogen namelijk meer uren worden gemaakt. Voor uitvoeringen (toneel, musicals, televisieseries, films enzovoort) gelden aparte normen. Aparte regels gelden ook als kinderen van 14 jaar of ouder werken als onderdeel van een aan het schoolprogramma verbonden stage.

Bijbaantjes en vakantiewerk

Voor bijbaantjes en vakantiewerk gelden de regels voor lichte, niet-industriële arbeid. Denk bijvoorbeeld aan arbeid in winkels, kantoren, op campings en in de agrarische sector.

Krantenbezorgers

Kinderen van 15 jaar of ouder mogen ochtend- of middagbladen bezorgen. De bezorgtijd mag niet langer zijn dan 2 uur per dag. De minimale onafgebroken dagelijkse rust is 12 uur (in elk geval tussen 19.00 en 06.00 uur). Ook moet er van tevoren een bezorgovereenkomst getekend worden en de ouder(s) of verzorger(s) moet(en) daarvoor ook tekenen. De zondag-editie mag bezorgd worden door kinderen vanaf 15 jaar. In dat geval mag het kind de krant niet bezorgen op de zaterdag ervoor. Die dag mag er ook ander werk worden uitgevoerd.

Ontheffing kinderen jonger dan 13 jaar

In principe mogen kinderen onder de 13 jaar niet werken. Voor werk door kinderen jonger dan 13 jaar moet u ontheffing aanvragen bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. Dit is alleen mogelijk voor artistiek werk.



In september 2019 is de Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet 2013

aangepast. Daarin is een verschil gemaakt in de beboeting van ouders/verzorgers en de werkgever. Wanneer een kind verboden werk doet waardoor er voor het kind een gevaarlijke situatie ontstaat, werd er tot voor kort direct een boeterapport opgemaakt tegen zowel de ouders als de werkgevers. Omdat ouders normaliter niet op de werkvloer aanwezig zijn, en soms geen toestemming hebben gegeven voor de risicovolle werkzaamheden kan hun de overtreding in die gevallen ook niet verweten worden. Daarom is de Beleidsregel boeteoplegging zo aangepast dat ouders in dat geval alleen een waarschuwing opgelegd krijgen.

Geen ontheffing nodig

Onder bepaalde voorwaarden is er geen ontheffing nodig van de Nederlandse Arbeidsinspectie. Dit is het geval als het kind niet werkt op basis van een arbeidscontract waarbij het gaat om een incidentele uitvoering en als de uitvoering plaatsvindt in de privésfeer en niet in een commerciële sfeer.

De verdere regels zijn te vinden bij de Rijksoverheid (zie [Bijbaan, vakantiewerk en stage door jongeren](#)).

In de algemene bepalingen van de Arbeidstijdenwet is een aantal regels ter bescherming van jeugdigen verwerkt. De jeugdige moet in ieder geval in staat worden gesteld te voldoen aan de leerplicht. Ook gelden er specifieke regels voor de arbeidstijden.

1. Klusjes rond het huis en in de buurt en licht niet-industrieel werk.
2. Op een schooldag mag geen licht niet-industrieel werk worden uitgevoerd.
3. Nee, tenzij betekent het volgende: Op zondag wordt geen arbeid uitgevoerd tenzij:
 - het bijvoorbeeld in de cao of in het contract staat en het uit de aard van het werk volgt (in bijvoorbeeld een volcontinu bedrijf);
 - de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en de werkgever het daarover eens is geworden met het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan met de belanghebbende werknemers. Alleen als ouders of verzorgers uitdrukkelijk toestemming geven mag een kind op zondag werken.
4. Elk ander aantal bij collectieve regeling – individuele instemming als minder dan 13 vrije zondagen per jaar.

Schema arbeidstijden kinderen van 13 t/m 17 jaar			
	13/14 jaar ¹	Vanaf 14 jaar met stageovereenkomst	15 jaar – licht/niet industrieel werk
Minimum dagelijkse rust	14 uur	14 uur	12 uur
in elk geval tussen	19.00 - 07.00 uur	19.00 - 07.00 uur	19.00 - 07.00 uur
in vakantie	19.00 - 07.00 uur		19.00 - 07.00 uur
Minimum wekelijkse rust	19.00 - 07.00 uur		
Maximum aantal werkdagen			
per week	5 dagen		5 dagen
Maximum arbeidstijd			
per schooldag	2 uur ²		2 uur
per dag		7 uur	
per niet-schooldag	7 uur		8 uur
per vakantiedag	7 uur		8 uur
arbeidstijd per dienst			
Maximum arbeidstijd			
per week		35 uur	
per schoolweek	12 uur		12 uur
per vakantieweek	35 uur		40 uur
arbeidsdienst per week			
arbeidsdienst per 4 weken			
Maximaal aantal gewerkte			
vakantieweken per jaar	4 weken		6 weken
waarvan maximaal aaneengesloten	3 weken		4 weken
(Aaneengesloten) pauze bij arbeidstijd > 4,5 uur	½ uur	½ uur	½ uur
Pauze bij arbeidstijd > 4,5 uur			
Zondagarbeid	Nee	Nee	Nee, tenzij ³
Vrije zondagen per 16 weken	n.v.t.		5 – (zondagen werken, dan zaterdag vrij)
Vrije zondagen per 53 weken			
Tijdens schoolweken			
Tijdens vakantieweken			

1. Klusjes rond het huis en in de buurt en licht niet-industrieel werk.
2. Op een schooldag mag geen licht niet-industrieel werk worden uitgevoerd.
3. Nee, tenzij betekent het volgende: Op zondag wordt geen arbeid uitgevoerd tenzij:
 - het bijvoorbeeld in de cao of in het contract staat en het uit de aard van het werk volgt (in bijvoorbeeld een volcontinu bedrijf);
 - de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en de werkgever het daarover eens is geworden met het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan met de belanghebbende werknemers. Alleen als ouders of verzorgers uitdrukkelijk toestemming geven mag een kind op zondag werken.
4. Elk ander aantal bij collectieve regeling – individuele instemming als minder dan 13 vrije zondagen per jaar.

Vervolg schema arbeidstijden kinderen van 13 t/m 17 jaar			
	Vanaf 15 jaar kranten bezorgen	Vanaf 15 vrijstelling leerplicht	16 en 17 jaar
Minimum dagelijkse rust	12 uur	12 uur	12 uur
in elk geval tussen	19.00 - 06.00 uur	19.00 - 07.00 uur	23.00 - 06.00 uur
in vakantie	19.00 - 07.00 uur		
Minimum wekelijkse rust			36 uur per periode van 7x24 uur
Maximum aantal werkdagen			
per week			
Maximum arbeidstijd			
per schooldag			
per dag	2 uur	8 uur	
per niet-schooldag			
per vakantiedag			
arbeidstijd per dienst			9 uur
Maximum arbeidstijd			
per week		40 uur	
per schoolweek			
per vakantieweek			
arbeidsdienst per week			45 uur
arbeidsdienst per 4 weken			Gemiddeld 40 uur per week (160 uur)
Maximaal aantal gewerkte			
vakantieweken per jaar			
waarvan maximaal aaneengesloten			
(Aaneengesloten) pauze bij arbeidstijd > 4,5 uur		½ uur aaneengesloten	
Pauze bij arbeidstijd > 4,5 uur			Tenminste ½ uur – zondag opgesplitst in pauzes van minimaal 15 minuten
Zondagarbeid	Ja	Nee, tenzij ³	Nee, tenzij ³
Vrije zondagen per 16 weken	(zondag werken, dan zaterdag vrij)	5 - (zondag werken, dan zaterdag vrij)	
Vrije zondagen per 53 weken			13 ⁴
Tijdens schoolweken			(zondag werken, dan zaterdag vrij)
Tijdens vakantieweken			Toegestaan om op zaterdag en zondag te werken

7.3 Deeltijdwerk

Deeltijdwerknemers of parttimers zijn personen die per dag of per week korter werken dan het personeel dat fulltime werkt. De fulltime arbeidstijd varieert per bedrijf en is in de meeste gevallen 36 tot 40 uur per week. In principe hebben deeltijdwerkers dezelfde rechten en verplichtingen als voltijdwerkers. Denk aan dezelfde reiskostenvergoeding, proeftijd en afspraken over de tijden waarop wordt gewerkt. Beloning, vakantie-uren en dergelijke gaan naar evenredigheid. Voor vaste kostenvergoedingen geldt dat deze niet precies naar rato verminderen, omdat kosten van bijvoorbeeld lidmaatschappen voor parttimers even hoog zijn als voor fulltimers.

Recht op deeltijdarbeid

De Wet flexibel werken geeft werknemers het recht in deeltijd te mogen werken. Maar ook om een verzoek te doen om meer uren te werken. Deze wet heette eerder de Wet aanpassing arbeidsduur.



De Wet flexibel werken geldt niet voor werkgevers met minder dan 10 werknemers. Deze werkgevers moeten zelf een regeling afspreken. De rechter kan in een eventuele procedure anders beslissen en sommige

bepalingen van deze wet van toepassing verklaren (reflexwerking). Een rechter zoekt met regelmaat aansluiting bij de Wet flexibel Werken.

Voorwaarden voor aanpassing van arbeidsduur

De werknemer moet voor de aanpassing ten minste 26 weken bij u in dienst zijn. Er kan een uitzondering worden gemaakt bij onvoorziene omstandigheden. Voor de berekening van de 26 weken worden perioden waarin arbeid wordt uitgevoerd en die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan zes maanden, samengeteld.

Inhoud van het verzoek

In het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur moet de werknemer aangeven:

- De gewenste datum van ingang.
- De gewenste grootte van de aanpassing.
- De gewenste spreiding van de uren.
- De gewenste plaats waar de arbeid wordt uitgevoerd.

De werknemer kan pas 1 jaar nadat hij het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd heeft gedaan, opnieuw een verzoek doen. Het maakt hierbij niet uit of het verzoek is toegewezen of afgewezen. Hierop geldt wel een uitzondering.

Als sprake is van onvoorziene omstandigheden (denk aan een plotseling zieke partner) kan de werknemer het verzoek ook tussendoor in een lopend jaar doen. U moet dan kijken of zwaarwegende bedrijfsbelangen een aanpassing van de arbeidsduur in de weg staan.

De werknemer moet het verzoek uiterlijk 2 maanden voor het tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij u indienen. U bent verplicht uiterlijk 1 maand voor de ingangsdatum schriftelijk op het verzoek te reageren. De werknemer mag in 1 verzoek wisselende perioden en verschillende grootten van de arbeidsduur voorstellen. Hij kan bijvoorbeeld voorstellen om het komend halfjaar terug te gaan van 40 naar 24 uur, het halfjaar daarop van 24 uur naar 32 uur om na een jaar weer terug te zijn op het niveau van 40 uur. De werkgever mag zo'n uitgebreid verzoek alleen weigeren bij zwaarwegende bedrijfsbelangen.



Reageert u niet op tijd (dus minder dan 1 maand voor de ingangsdatum) op het verzoek van de werknemer? Dan wordt volgens de wet de arbeidsduur aangepast volgens het verzoek.

Een werknemer kon tot 2 augustus 2022 na ouderschapsverlof vragen om een tijdelijke aanpassing van zijn arbeidstijdpatroon. Het wetsartikel hierover in de Arbeidstijdenwet verviel met de invoering van de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) op 2 augustus 2022. De reden daarvoor was dat de Wet flexibel werken werknemers een vergelijkbare recht op aanpassing van de arbeidsduur geeft (de hierboven behandelde aanpassing van de arbeidsduur).

Zwaarwegende bedrijfsbelangen

U kunt een verzoek om vermeerdering of vermindering van de arbeidsduur alleen afwijzen als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Een afwijzing om die reden wordt alleen niet snel aangenomen. De belangen van de werkgever moeten zo zwaar wegen dat het belang van de werknemer bij een vermindering van het aantal arbeidsuren daarvoor moet wijken. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als de vermindering leidt tot ernstige problemen:

- voor de bedrijfsvoering bij het opnieuw invullen van vrijgekomen uren (bijvoorbeeld als de werkgever geen personeel kan vinden om de vrijgekomen uren op te vullen);
- op het gebied van de veiligheid;
- van roostertechnische aard (bijvoorbeeld bij 24-uursdiensten).

Als een werknemer zijn arbeidsduur wil uitbreiden, is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als de vermeerdering leidt tot ernstige problemen:

- van financiële of organisatorische aard;
- omdat er niet genoeg werk is;
- door het ontbreken van genoeg formatieruimte of (personeels)budget.

Afwijzing van het verzoek

U bent verplicht het antwoord op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer te laten weten. Als u het verzoek niet goedkeurt of de spreiding van de uren vaststelt op een andere manier dan de wensen van de werknemer, moet u hiervan schriftelijk de reden opgeven. De werknemer kan in beroep gaan bij de rechter als hij het niet eens is met de afwijzing van het verzoek of de invulling van de aanpassing van de arbeidsduur.



U mag het dienstverband met een werknemer niet beëindigen omdat hij om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht. Hij zou dan slachtoffer worden van zijn aanspraak op een wettelijk recht. Er geldt daarvoor een opzegverbod.

Veelgestelde vragen

1. Wat is deeltijdarbeid?

Deeltijdarbeid betekent dat een werknemer korter werkt dan de fulltime arbeidsduur per week. Vaak varieert de fulltime arbeidsduur tussen de 36 en 40 uur per week.

2. Welke arbeidsvoorwaardelijke gevolgen heeft het werken in deeltijd?

Als een werknemer in deeltijd werkt, heeft hij ook recht op de arbeidsvoorwaarden naar rato. Dit is natuurlijk het geval voor het primaire salaris, maar geldt ook voor zaken als vakantie-uren, pensioen en bepaalde onkostenvergoedingen. Als de werknemer door minder te werken met zijn loon onder het maximumpremieloon van de sociale zekerheid komt (WW, WIA), heeft deeltijdwerk ook gevolgen voor een eventuele WW- of WIA-uitkering.



Gaat de werknemer in de loop van het jaar in deeltijd werken? Dan heeft dit gevolgen voor het pensioen. Omdat de pensioengrondslag wijzigt (dit is het gedeelte van het salaris waarover pensioen wordt opgebouwd), worden de pensioenaanspraken en -premies vanaf dat moment aangepast.

Aandachtspunten procedure deeltijdverzoek

Indienen verzoek door werknemer:

- Schriftelijk, minimaal 2 maanden voor het gewenste tijdstip.
- Verzoek geldt pas op het moment dat de werkgever dit (schriftelijk) ontvangt.
- In een verzoek mogen wisselende perioden en verschillende grootten worden voorgesteld.
- Verzoek kan ook plaats van de arbeid bevatten.
- Werknemer hoeft het verzoek niet te motiveren.
- Werknemer moet minimaal 26 weken in dienst zijn van werkgever (met uitzondering van onvoorziene omstandigheden).
- De werknemer mag met tussenpauzes van 1 jaar een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur doen (met uitzondering van onvoorziene omstandigheden).

Overlegvereiste:

- Werkgever en werknemer moeten met elkaar in overleg. Voor de werkgever bestaat de mogelijkheid toekenningsnormen uit te leggen en de voorwaarden te bespreken. Ook hier is de werknemer niet verplicht een motivering voor het verzoek te geven.
- Als resultaat van het overleg kan de

werknemer het verzoek aanpassen. Zolang de werkgever geen schriftelijke afwijzing heeft gegeven, geldt de termijn van 1 jaar om een nieuw verzoek in te dienen voor de werknemer nog niet.

- Als dit is gewenst, kunnen meerdere overleg rondes in de procedures worden opgenomen. In een tweede gesprek kunnen derden (bijvoorbeeld iemand van personeelszaken of het medezeggenschapsorgaan) bemiddelen.

Toewijzen verzoek:

- Schriftelijke bevestiging van de toewijzing van het verzoek.
- Administratieve afhandeling.
- Als de werkgever een maand voor de ingangsdatum van de gewenste aanpassing niet reageert, wordt het verzoek automatisch toegewezen.

Verandering spreiding en omvang van de uren door werknemer:

- De werknemer kan vragen om een verschillende spreiding van uren en de omvang van het aantal uren per half jaar. Hij moet dit wel vooraf bij zijn verzoek voor aanpassing van de arbeidsduur bekend maken.

Afwijzing verzoek:

- Uiterlijk 1 maand voor de gewenste ingangsdatum.
- Schriftelijke afwijzing van het deeltijdverzoek.
- De afwijzing is goed gemotiveerd.

7.4 Overwerk

De Arbeidstijdenwet bevat geen voorschriften over overwerk. Voor de betekenis van het begrip overwerk is de definitie in de individuele arbeidsovereenkomst of de cao van toepassing.



Als het gaat om de vraag of de werknemer tot overwerk verplicht is en om afspraken over bijvoorbeeld extra beloning of tijdscompensatie bij overwerk geldt de definitie van overwerk uit de arbeidsovereenkomst of cao.

Verplichting tot overwerk

Over het algemeen wordt aangenomen dat een werknemer verplicht is tot overwerk als tijdelijke bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven. Als dit niet in de cao is vastgelegd, is het verstandig

in de arbeidsovereenkomst afspraken te maken over overwerk.



In sommige cao's is een leeftijdsgrens opgenomen waarboven de werknemer niet meer verplicht is overwerk uit te voeren. Deze bovengrens varieert tussen de 50 en 55 jaar. Het komt ook voor dat in de cao een bepaling is opgenomen waarin staat dat overwerk op zondag niet verplicht is. De opdrachten om overwerk uit te voeren moeten bovendien redelijk zijn. Het antwoord op de vraag wanneer een opdracht redelijk is, hangt af van de omstandigheden. Gekeken wordt naar het belang dat u heeft bij het laten uitvoeren van overwerk tegenover het belang van de werknemer om het overwerk te weigeren. Als het werk ook tot de volgende dag kan wachten, is een opdracht tot overwerk niet snel redelijk.



Als u verwacht dat een nieuwe werknemer regelmatig overwerk moet uitvoeren, is het slim dit in de arbeidsovereenkomst vast te

leggen. Zijn er bijvoorbeeld in een cao of arbeidsvoorwaardenreglement geen afspraken vastgelegd? Dan is het verstandig af te spreken op welke manier de werknemer overwerk krijgt uitbetaald. Of dat de vergoeding voor (incidenteel) overwerk al inbegrepen is in het salaris van de werknemer.

Tijd-voor-tijd

Een vergoeding voor overwerk kan naast uitkering in geld ook in de vorm van 'tijd-voor-tijd' plaatsvinden. Veel bedrijven kennen voor de lagere functies een zogenaamde 'tijd-voor-tijdregeling'. De overwerkuren worden dan gecompenseerd met vrije tijd. Ook zijn er bedrijven die het overwerk in geld vergoeden of een combinatie hebben van compensatie in tijd en geldelijke vergoedingen.

Bij een eventueel geschil tussen werkgever en werknemer over het aantal overuren ligt de bewijslast bij de werkgever.

Sinds 1 januari 2019 is het niet altijd mogelijk dat de werkgever het overwerk compenseert met tijd-voor-tijd. De tijd-voor-tijd-regeling moet (voor zover de werknemer per periode (vanaf 2024 per uur) niet meer dan het minimumloon verdient) opgenomen zijn in de cao. Daarin moet staan dat overuren in vrije tijd

worden gecompenseerd. Maar de vrije tijd moet wel zijn opgenomen voor 1 juli van het jaar daarna. (Over)uren die niet zijn opgenomen, worden alsnog uitbetaald. Als er in een cao niets is opgenomen over compensatie van overuren dan moeten deze uren in principe aan werknemers worden uitbetaald.



Tijd-voor-tijd is nog wel mogelijk binnen een betaalperiode, of over een langere periode als voor het totaal aantal gewerkte uren per betaalperiode ten minste een loon gelijk of hoger dan het minimumloon wordt uitbetaald. Iemand die een werkweek heeft van 40 uur en wekelijks 10 uur overwerkt, moet minstens een minimumloon krijgen over 50 uur per week.

Een tijd-voor-tijd-regeling is dus niet altijd mogelijk als het inkomen van de werknemer tot een paar honderd euro boven het minimumloon schommelt (zie voorbeeld). De werknemer heeft namelijk over alle daadwerkelijke gewerkte uren (waaronder overwerk) recht op ten minste het minimumuurloon. Het gaat dus alleen over het minimumuurloon dat betaald moet worden over de daadwerkelijk gewerkte uren inclusief de overuren.



Sinds 1 januari 2024 geldt een minimumuurloon in plaats van een minimummaandloon voor werknemers. Voor werknemers van 21 jaar of ouder is dit vanaf 1 januari 2024 €13,27.



In cao's en in arbeidsovereenkomsten kan zijn opgenomen dat het eerste half uur overwerk niet wordt uitbetaald. Het minimumuurloon geldt echter ook gewoon voor deze werktijd, dus zo'n half uur telt wel mee in de berekening van het totaal aantal gewerkte uren inclusief overwerk waarvoor het minimumuurloon geldt.

Voorbeeld beding overwerk

De werknemer verplicht zich tot het uitvoeren van overwerk wanneer werknemer daar een redelijke opdracht voor krijgt van de werkgever. De vergoeding hiervoor is een vast bedrag per uur of een percentage van het op het moment van overwerken geldende (uur)loon.

Vergoeding van overwerk



Er is geen algemeen wettelijk recht op betaling van overwerk, maar wel een wettelijk recht om ten minste het minimum(uur)loon over elk gewerkt uur te verdienen. Ook bevatten veel cao's bepalingen over de (extra) betaling van overwerk.

Voorbeeld

Een werknemer is werkzaam bij een supermarkt. Vanwege veiligheidsmaatregelen moeten de werknemers na sluitingstijd op elkaar wachten en daarna gezamenlijk het pand verlaten. De werknemer vindt dat de wachttijd moet worden uitbetaald. De supermarkt vindt van niet, waarop de werknemer naar de rechter stapt. De rechter oordeelt dat de wachttijd bij de werktijd hoort en dat deze tijd moet worden doorbetaald (bron: Rechtbank Noord Holland, 4 november 2020).

Ook als een afspraak erover in de arbeidsovereenkomst ontbreekt, kunt u verplicht zijn overuren te betalen. Dat hangt volgens de Hoge Raad af van wat de werknemer en werkgever van elkaar mogen verwachten. Daarbij kan bijvoorbeeld van belang zijn:

- Dat in een eerdere periode een cao van toepassing is geweest die wel recht op vergoeding van overwerk gaf.
- De functie en het daarmee samenhangende loonniveau van de werknemer.
- De omstandigheid dat de werknemer regelmatig urenoverzichten heeft ingediend waaruit zijn overuren blijken zonder dat u daartegen bezwaar maakte.

In de praktijk vindt er alleen bij hogere functies, waarbij overwerk uit de aard van het werk volgt, vaak geen vergoeding van overwerk plaats.

Veelgestelde vragen

1. Is overwerk altijd toegestaan?

Als de werknemer akkoord gaat met overwerken, is dit toegestaan, maar natuurlijk alleen binnen de grenzen die de Arbeidstijdenwet aan de maximaal toegestane arbeidstijd stelt.

2. Hoe zit het met overwerk voor deeltijdwerkers?

Of overwerk wordt vergoed, hangt af van wat in de cao of tussen partijen is afgesproken. In de meeste cao's is opgenomen dat er pas sprake is van overuren als er meer dan de arbeidsduur bij een voltijdsdienstverband wordt gewerkt. Pas dan moet de werkgever een (eventuele)

overwerktoeslag uitbetalen. Voor werknemers met het minimumuurloon of iets daarboven is het verplicht om de gewerkte overuren per betaalperiode uit te betalen tegen ten minste het minimumuurloon. Er mag geen tijd-voor-tijd-regeling over verschillende betaalperiodes worden afgesproken.

3. Wat als de werknemer vrijwillig overwerkt?

Als de werkgever geen uitdrukkelijke opdracht heeft gegeven om overwerk uit te voeren, is het niet zomaar zo dat een werknemer een vergoeding kan krijgen. Of een werknemer recht heeft op een vergoeding, hangt af van de omstandigheden van het geval. Zowel werkgevers als werknemers wordt aangeraden een goed urenoverzicht van de overuren bij te houden.

4. Is een werknemer verplicht overwerk uit te voeren?

Als het verzoek redelijk is, mag de werknemer overwerk niet weigeren. Wel mag hij dat doen als het verzoek in strijd is met de Arbeidstijdenwet. In de Arbeidstijdenwet staat namelijk dat een werknemer niet langer mag werken dan 12 uur per dienst en 60 uur per week. Als de werknemer op maandag al 12 uur heeft gewerkt, mag hij die dag weigeren nog langer te werken. Als hem wordt gevraagd op maandag 'gewoon' over te werken,

kan hij overwerk alleen weigeren als hij aannemelijk kan maken dat hij daardoor langer dan 60 uur per week werkt. Vraagt u het op vrijdag, en heeft de werknemer al 60 uur gewerkt, dan mag hij weigeren.

5. Wat als de werknemer overwerk weigert?

Dit hangt natuurlijk af van de omstandigheden van het geval. In het algemeen moet een werknemer overwerken als het gaat om een redelijk verzoek. Alleen als de werknemer zwaarwegende belangen heeft, kan hij weigeren. Weigert een werknemer een redelijk verzoek tot overwerk? Dan kan dit in bepaalde gevallen tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet leiden. De kantonrechter kan dit achteraf beoordelen. Laat u zich voor zo'n ingrijpend besluit in ieder geval juridisch bijstaan, zodat u niet voor verrassingen komt te staan.

6. Wat moet ik doorbetalen tijdens ziekte als er sprake is van overwerk?

Als er sprake is van structureel of al ingeroosterd overwerk moet er over het gemiddelde van dit overwerk of het ingeroosterde werk salaris worden doorbetaald. Kijk, als dit van toepassing is, ook wat hierover in de cao vermeld staat.

7.5 Vakantie-uren

Minimumverplichting

U bent verplicht een werknemer per jaar vakantie te bieden voor de duur van minimaal 4 keer de arbeidsduur per week.

Een werknemer die 38 uur (5 dagen) per week werkt, heeft wettelijk minimaal recht op 152 vakantie-uren (20 vakantiedagen).



Het vakantietegoed wordt bijna altijd in uren berekend. In veel arbeidsovereenkomsten en cao's is afgesproken dat werknemers meer vakantie-uren ontvangen. Dit zijn de zogenoemde bovenwettelijke vakantie-uren.



Het bieden van extra vakantie-uren op basis van leeftijd kan in strijd zijn met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Dit mag alleen als de toekenning

objectief te rechtvaardigen is en er geen andere manier is om hetzelfde doel te bereiken. Als werknemers zwaar lichamelijk werk moeten uitvoeren, kan het gerechtvaardigd zijn oudere werknemers wél extra vakantie-uren te bieden. Om daarmee bijvoorbeeld het ziekteverzuim terug te dringen.



Twijfelt u eraan of uw vakantiedagenregeling klopt met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid? Dan kunt u de regeling laten toetsen door het College voor de Rechten van de Mens. Over verlof en vakantie zijn op de website van het College diverse uitspraken te vinden: [mensenrechten.nl](https://www.mensenrechten.nl).

Vaststellen van de vakantie

Bij het vaststellen van de vakantie moet u zich aan bepaalde regels houden. U heeft de plicht een bepaald gedeelte van de vakantie aaneengesloten (bijvoorbeeld 2 weken achter elkaar of 2 keer een aaneengesloten week) vast te stellen als de werknemer dat wenst. U moet

de werknemer ieder jaar in de gelegenheid stellen in ieder geval de minimale wettelijke vakantie (4 keer de overeengekomen arbeidsduur per week) op te nemen.

Het begin en einde van de vakantie stelt u vast volgens de wensen van de werknemer. Alleen als er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn, mag u aan de wens van de werknemer voorbijgaan. Maakt het de werknemer niet uit wanneer hij met vakantie gaat? Dan heeft u de vrijheid zelf de vakantie vast te stellen. De werknemer die op vakantie wil, moet zijn wens in principe schriftelijk aan u doorgeven (tenzij u heeft afgesproken dat dit ook mondeling kan). Geeft u tegen de aanvraag van de werknemer niet binnen 2 weken schriftelijk redenen om het verzoek te weigeren, dan is de vakantie vastgesteld volgens de wens van de werknemer.



Om misverstanden te voorkomen, is het aan te bevelen in de individuele arbeidsovereenkomst (of de regeling voor arbeidsvoorwaarden van het bedrijf) een bepaling op te nemen waarin staat dat de werknemer de vakantie schriftelijk moet aanvragen. En dat u daarvoor schriftelijk toestemming moet geven.

Vakantiedagenregeling

In de vakantiedagenregeling is een vervaltermijn opgenomen van een half jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de wettelijke vakantiedagen zijn opgebouwd. Het wettelijk aantal vakantiedagen van 20, opgebouwd (bij een fulltime dienstverband) over het kalenderjaar 2024, moet de werknemer dan uiterlijk voor 1 juli 2025 opgemaakt hebben. Anders vervallen deze dagen, tenzij u de werknemer redelijkerwijs niet in staat heeft gesteld vakantie op te nemen.

Wel wordt van u verwacht dat u zich actief inspant om werknemers ook daadwerkelijk vakantieverlof op te laten nemen. Als dat niet gebeurt, kan door een rechter geoordeeld worden dat de opgebouwde vakantiedagen niet vervallen. Ook al is de 6 maanden vervaltermijn overschreden.

Voor de bovenwettelijke vakantiedagen die de werknemer bijvoorbeeld in 2024 opbouwt, geldt een verjaringstermijn van 5 jaar, te rekenen vanaf de laatste dag van het kalenderjaar waarin de bovenwettelijke vakantiedagen zijn opgebouwd.

De vakantieregeling is voor zieke werknemers gelijk aan de regeling voor gezonde werknemers. Een zieke werknemer bouwt vanaf de 1e ziektedag over de volledige arbeidsduur vakantiedagen op. Dat geldt ook

voor de werknemer die gedeeltelijk ziek is. Daar staat tegenover dat zieke werknemers ook over de volledige arbeidsduur vakantiedagen moeten opnemen. Ook de wettelijke verval- en verjaringstermijnen zijn van toepassing op de zieke werknemer (zie ook [paragraaf 4.1](#)), zodat ook van de zieke werknemer wordt verwacht op tijd vakantie op te nemen als de werknemer daar redelijkerwijs toe in staat is. Zo niet, dan kan de vervaltermijn van een half jaar niet gelden, en blijft een verjaringstermijn van 5 jaar van toepassing.

Als u vakantiedagen afschrijft, bent u verplicht de dagen af te schrijven die het eerst dreigen te vervallen of verjaren. In 2024 zijn dat in ieder geval de misschien nog resterende wettelijke dagen van 2023. Ook de bovenwettelijke dagen van eerdere jaren kunnen daarvoor in aanmerking komen als deze dreigen te verjaren.

Uitbetaling van vakantie-uren

U kunt met uw werknemers afspreken dat de bovenwettelijke vakantie-uren die niet zijn opgemaakt, worden uitbetaald. Het gaat dan om dagen die de werknemer op basis van zijn arbeidsovereenkomst of de cao extra heeft. Of om opgespaarde (bovenwettelijke) vakantie-uren uit voorgaande jaren. Wettelijke vakantiedagen mogen tijdens het dienstverband niet worden afgekocht.



Bij de afspraken over de bestemming van afgekochte bovenwettelijke vakantierechten kan een koppeling worden gelegd met andere regelingen zoals de pensioenregeling.

Vakantie-uren en einde dienstverband

Eindigt de dienstbetrekking van een werknemer? Dan ontstaan de volgende mogelijkheden voor vakantieaanspraken en vakantiegeld:

- U kunt de nog niet opgenomen vakantie-uren uitbetalen. Dit kan bijvoorbeeld handig zijn als de werknemer bepaald werk moet afmaken of een opvolger moet inwerken.
- U kunt met uw werknemer afspreken dat hij zijn niet opgenomen vakantie-uren opneemt tijdens de opzegtermijn. Dit mag in beginsel alleen met instemming van de werknemer. Het is echter wel mogelijk al in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat de werknemer instemt met de opname van eventueel nog openstaande vakantie-uren voor het einde van zijn dienstverband tenzij dit vanuit de bedrijfsbelangen door de werkgever niet gewenst is.
- Kan een werknemer zijn vakantie-uren niet opnemen voordat de arbeidsovereenkomst eindigt? Dan is een regeling van 'onbetaald verlof'

bij de nieuwe werkgever mogelijk. Deze werkgever hoeft de werknemer over deze verlofuren geen loon te betalen. Het gaat namelijk om uren die zijn opgebouwd bij de oude werkgever en al uitbetaald bij uitdiensttreding. De werknemer mag van zijn oude werkgever een verklaring vragen over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft. Na het verzoek van werknemer daarom kan de nieuwe werkgever bepalen wanneer het verlof kan worden opgenomen volgens de vakantiedagenwetgeving. Zo'n regeling komt in de praktijk niet vaak voor.



Ook bij het einde van het dienstverband mag u de vakantie alleen na overleg met de werknemer vaststellen. Dat geldt ook tijdens de opzegtermijn of als de werknemer op non-actief is gesteld. U moet hierbij rekening houden met de vakantiewensen van de werknemer, ook als deze vakantie wil opnemen in het 'gunstige' seizoen (van 30 april tot 1 oktober).

Veelgestelde vragen

1. Hoe bepaal ik het minimumaantal vakantiedagen als een werknemer onregelmatig werkt?

In dat geval rekent u uit hoeveel dagen de werknemer het vorige jaar gemiddeld per week heeft gewerkt. Is de werknemer op het moment dat de vakantie-uren worden uitgerekend nog geen jaar in dienst? Dan bouwt hij naar rato vakantie-uren op. Dit geldt ook als de werknemer halverwege het jaar uit dienst gaat. Achteraf moet u wel toetsen of de berekening volgens het vorige jaar overeenkomt met het daadwerkelijke aantal door de werknemer opgebouwde vakantie-uren.

2. Kan ik bezwaar maken tegen het tijdstip waarop de werknemer met vakantie wil?

Ja, als er sprake is van zwaarwegende redenen. Dit bezwaar moet u kenbaar maken binnen 2 weken nadat de werknemer zijn verzoek schriftelijk bij u heeft ingediend. Er is sprake van gewichtige redenen als de vakantie van de werknemer de gang van zaken binnen het bedrijf ernstig zou verstoren.

3. Als al toestemming is gegeven voor het opnemen van vakantie, kan er dan nog op worden teruggekomen?

Als eenmaal toestemming voor vakantie is gegeven, mag u hier niet zomaar op terugkomen. Toch is dit onder omstandigheden wel mogelijk. Bijvoorbeeld als het bedrijf plotseling een grote order krijgt of bij ziekte van collega's. U moet dan wel de schade vergoeden die de werknemer lijdt doordat zijn vakantie niet kan doorgaan (bijvoorbeeld al gemaakte reis- of verblijfskosten).

4. Kunnen vakantierechten vervallen?

Ja, de wettelijke vakantierechten van een werknemer vervallen een half jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Wettelijke vakantierechten die in 2024 worden opgebouwd, vervallen op 1 juli 2025. Opgenomen vakantie-uren moeten worden afgetrokken van de dagen die het eerst vervallen of verjaren. Bovenwettelijke vakantiedagen hebben nog steeds een verjaringstermijn van 5 jaar. Dagen die bijvoorbeeld in 2019 zijn toegekend, verjaren vanaf 31 december 2024.

5. Gaat de opbouw van vakantie-uren tijdens ziekte van een werknemer door?

Ja, de opbouw van vakantierechten gaat tijdens ziekte van de werknemer volledig door. Een zieke

werknemer heeft recht op opbouw van vakantie-uren tijdens de hele ziekteperiode van ten minste 4 keer de overeengekomen arbeidsduur per week.

6. Bouwt een zwangere werknemer tijdens haar verlof vakantie-uren op?

Ja, in de wet staat dat een zwangere werknemer tijdens haar verlof vakantie-uren opbouwt. Zwangere werknemers moeten dezelfde behandeling krijgen als anderen. Anders is er sprake van zwangerschapsdiscriminatie.

7. Is het toegestaan een zieke werknemer bovenwettelijke vakantie-uren te laten inleveren bij ziekte?

Ja, in de cao of de arbeidsovereenkomst kan een bepaling staan volgens welke de werknemer bij ziekte bovenwettelijke vakantie-uren inlevert. Verrekening kan plaatsvinden tot maximaal het aantal bovenwettelijke uren. U bent in principe namelijk niet verplicht een werknemer bovenwettelijke vakantiedagen te bieden, tenzij dit in de cao is afgesproken. Kent u een werknemer onverplicht bovenwettelijke vakantiedagen toe, dan mag u hier zelf bepaalde voorwaarden aan verbinden.



Het vooraf overeenkomen van verrekening van gespaarde, van een vorig jaar doorgeschoven, of nog op te bouwen vakantiedagen, is niet mogelijk. Dit laatste volgt uit de woorden 'in enig jaar' in artikel 7:637 van het Burgerlijk Wetboek.



Als een werknemer aan het eind van het jaar ziek wordt en zijn bovenwettelijke vakantie-uren voor dat jaar al heeft opgenomen, kan er geen verrekening meer plaatsvinden.

8. Heeft een leerling met een praktijkovereenkomst recht op vakantie-uren?

De leerling heeft alleen recht op vakantie als de praktijkovereenkomst ook een arbeidsovereenkomst is. Het komt regelmatig voor dat een praktijkovereenkomst voor een deel een arbeidsovereenkomst is. In dit geval wordt alleen over het deel van de arbeidsovereenkomst vakantie opgebouwd.

Voorbeeld van een beding over de vakantieregeling in de arbeidsovereenkomst

De werkgever stelt een vakantieperiode vast. Dat doet hij op basis van de wensen van de werknemer. In geval van zwaarwegende redenen kan de werkgever van die wensen afwijken. De werknemer dient zijn vakantie-aanvraag schriftelijk in. Zijn er zwaarwegende redenen waarom de werkgever niet kan instemmen met de vakantie-aanvraag? Dan moet de werkgever dit binnen 2 weken na ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werknemer melden met een toelichting. Doet de werkgever dit niet, dan geldt de vakantie-aanvraag zoals door de werknemer is ingediend.

7.6 Arbeidstijdverkorting (ATV)

Een groot aantal organisaties heeft regelingen voor arbeidstijdverkorting (ATV). Andere gebruikte termen zijn arbeidsduurverkorting (ADV) of roostervrije uren. Deze regelingen zijn ooit ontworpen om meer mensen aan werk te helpen. De werknemers leverden collectief een aantal uren (en salaris) in. Voor de ingeleverde uren kon weer iemand worden aangenomen. In veel gevallen heeft ATV de vorm van een vrij op te nemen aantal uren of dagen. Het kan ook zijn dat de ATV is verwerkt in het werkrooster (ploegensysteem).

Ook komt het voor dat een aantal ATV-dagen collectief is vastgesteld, bijvoorbeeld in de periode tussen kerst en oud en nieuw. Of bijvoorbeeld als brugdag voor de vrijdag na Hemelvaart.

De status van ATV is anders dan die van vakantiedagen. Zo kan de werknemer meestal geen aanspraak op een vervangende ATV-dag maken als hij ziek is op een ATV-dag. Ook wordt vaak afgesproken dat niet opgenomen ATV-uren of -dagen na afloop van een kalenderjaar vervallen.



Werktijdverkorting is iets anders dan arbeidstijdverkorting. Met de regeling vraagt u een uitkering aan voor uw werknemers voor niet-gewerkte uren. Bijvoorbeeld omdat u tijdelijk minder werk had door een brand binnen uw bedrijf. Bij de toekenning van werktijdverkorting wordt een deel van het salaris uit de WW-kas betaald. Tijdens de coronacrisis verving de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) de werktijdverkorting.

De Regeling onwerkbaar weer is op 1 januari 2020 in werking getreden. Als een buitengewone natuurlijke omstandigheid (bijvoorbeeld vorst, sneeuw en overvloedige regenval) zich voordoet én is voldaan aan de overige voorwaarden zoals beschreven in deze regeling, kan een werkgever na het verstrijken van een aantal wachtdagen worden vrijgesteld van de loondoorbetalingsplicht. De regeling kent een systeem van wachtdagen. Bij vorst, ijzel of sneeuwval gelden 2 wachtdagen per winterseizoen (van 1 november tot en met 31 maart). In het geval van langdurige en overvloedige (op een werkdag tussen 07:00 en 19:00 meer dan 300 minuten) regenval is sprake van 19 wachtdagen per kalenderjaar. Bij andere buitengewone natuurlijke omstandigheden waarbij, door die omstandigheden, niet gewerkt kan worden, gelden 2 wachtdagen per jaar. Tijdens de wachtdagen betaalt u gewoon het loon door aan de werknemers. Nadat de wachtdagen voorbij zijn kunt u aanspraak maken op WW voor uw werknemers bij onwerkbaar weer.

Als werkgever moet u dagelijks melding doen aan UWV van iedere dag waarop uw werknemers door buitengewone natuurlijke omstandigheden niet kunnen werken.

Meld elke dag met onwerkbaar weer voor 10:00 uur via het werkgeversportaal van UWV. Alleen bij langdurige regenval mag u ook na 10:00 uur melding doen. Blijf onwerkbaar weer melden bij UWV, altijd op de dag zelf. UWV behandelt een melding door vorst, sneeuw of een ijslaag alleen in het winterseizoen: van 1 november tot en met 31 maart.

Voorwaarden melding

U maakt gebruik van het door UWV beschikbaar gestelde formulier. De melding moet in het geval van buitengewone natuurlijke omstandigheden waarvoor 2 wachtdagen gelden vóór 10:00 uur in de ochtend zijn ontvangen door UWV. Een melding bij overvloedige regenval (19 wachtdagen) mag ook na 10:00 uur.

Cao aanpassen

Als u als werkgever gebruik wilt maken van deze regeling, moet hier een artikel over zijn opgenomen in uw cao. Daarnaast moet in uw cao gedefinieerd zijn welke weersomstandigheden voor toepassing van deze regeling in aanmerking komen.



Het gaat hier dus niet om calamiteiten veroorzaakt door niet-natuurlijke omstandigheden (zoals bijvoorbeeld een vuurwerkcramp of mond- en klauwzeer).

Veelgestelde vragen

1. Wat is arbeidstijdverkorting?

Arbeidstijdverkorting (ATV), arbeidsduurverkorting (ADV) of roostervrije uren is/zijn begin jaren tachtig van de vorige eeuw ingevoerd toen er grote werkloosheid was. De achterliggende gedachte was dat verdeling van de bestaande arbeid tot meer banen zou leiden. Veel bedrijven kozen toen voor minder uren per week. Zo veranderde er bij bedrijven de 40-urige werkweek in een 36- of 38-urige werkweek, vaak met behoud van salaris.

2. Waar is de arbeidstijdverkorting geregeld?

Arbeidstijdverkorting wordt geregeld in de cao of een bedrijfsregeling.

3. Heeft een werknemer recht op een vervangende vrije dag als hij ziek wordt op een ATV-dag?

Als een werknemer bijvoorbeeld elke 2 weken een halve dag ATV op donderdagmiddag heeft, wordt

die halve dag in geval van ziekte op die donderdag niet gecompenseerd. Net als een werknemer die in deeltijd werkt en ziek is op een dag waarop hij normaal gesproken niet gewerkt zou hebben, krijgt een werknemer ook voor een roostervrije dag geen dag terug.

4. Mogen ATV-dagen worden uitbetaald?

Er mogen alleen ATV-dagen worden uitbetaald bij de beëindiging van de dienstbetrekking én als partijen een geldelijke vergoeding voor niet opgenomen ATV-uren hebben afgesproken. De Hoge Raad heeft al in 2009 bepaald dat niet opgenomen ATV-dagen bij het einde van een dienstverband niet hoeven te worden uitbetaald als daar geen afspraak over is gemaakt.

7.7 Verlof

Naast vakantie opnemen voor elk willekeurig doel kunnen werknemers in verband met bepaalde omstandigheden verlof opnemen. Er kan verschil gemaakt worden tussen door de werkgever betaald verlof, betaald verlof via een uitkering en onbetaald verlof.

Vormen van verlof zijn:

1. kortdurend zorgverlof;
2. calamiteiten- en ander kort verzuimverlof;

3. feestdagen;
4. (aanvullend) geboorteverlof;
5. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
6. adoptieverlof of pleegzorgverlof;
7. ouderschapsverlof;
8. langdurend zorgverlof;
9. loopbaanonderbreking;
10. politiek verlof.

1. Kortdurend zorgverlof

Het kortdurende zorgverlof stelt werknemers in staat zelf, voor een korte tijd, een ziek thuiswonend kind, zieke partner of ouder te verzorgen. Daarnaast is het ook mogelijk kortdurend zorgverlof op te nemen voor de zorg van broers en zussen, grootouders en kleinkinderen, huisgenoten of anderen in de sociale omgeving.

U bent verplicht ten minste 70% van het loon door te betalen met als ondergrens het minimumloon. In veel cao's is een hoger percentage afgesproken.

Om aanspraak te kunnen maken op kortdurend zorgverlof moet er sprake zijn van 'noodzakelijke verzorging'. Dat wil zeggen:

- De behoefte aan zorg moet noodzakelijk zijn en

- Die zorg kan alleen door de werknemer worden gegeven.

Het verlof gaat pas in op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan aan u meldt. Het verlof is in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste 2 keer de arbeidsduur per week. Voor een werknemer met een volledige werkweek komt dit neer op 10 dagen per jaar (let op: geen kalenderjaar). Voor deeltijders bestaat er recht op een evenredig deel van die 10 dagen.

2. Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Een werknemer mag in bijzondere gevallen kort verlof opnemen. De wet noemt 3 soorten omstandigheden waarbij recht op dit verlof bestaat:

- Als de werknemer door een situatie van onvoorziene omstandigheden meteen vrij moet nemen.
- Als de werknemer een maatschappelijke verplichting alleen kan vervullen als hij of zij vrij neemt;
- Als de werknemer door bijzondere persoonlijke omstandigheden vrij moet nemen. Bij zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden horen in ieder geval:
 - De bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont.

- Het overlijden en de begrafenis of crematie van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn (broer/zus/ zwager/ schoonzus).

Het moet in principe wel gaan om omstandigheden waarvoor geen oplossing buiten werktijd te vinden is.

Bij calamiteiten valt te denken aan:

- een gesprongen waterleiding;
- plotselinge ziekte van het kind;
- onverwacht uitvallen van de partner die het kind verzorgt;
- de werknemer moet naar de dokter en dit kan alleen onder werktijd of hij moet iemand uit zijn naaste omgeving naar de dokter begeleiden.



De wet geeft geen complete opsomming van omstandigheden waarin de werknemer gebruik kan maken van dit verlof. Maar het gaat om situaties waarbij uitstel van het nemen van noodzakelijke maatregelen niet mogelijk is. U zult per geval naar redelijkheid moeten handelen. Vaak wordt een paar uur tot een dag calamiteitenverlof als redelijk gezien.



Sinds 1 januari 2015 heeft de Wet modernisering verlofregelingen het criterium 'onvoorziene omstandigheden' toegevoegd als grondslag van verlof.

In een individuele arbeidsovereenkomst en/of cao kunnen de omstandigheden die vallen onder deze vorm van betaald verlof worden uitgebreid.

Veel voorkomende uitbreidingen in cao's en/of algemene arbeidsvoorwaardenregelingen zijn:

- huwelijk van de werknemer, eigen kinderen of pleegkinderen;
- verhuizing;
- jubilea;
- bezoek aan arts.

Ook wordt daarbij vaak de duur van het verlof aangegeven. Bijvoorbeeld: bij het 25-jarig huwelijksjubileum van de werknemer bestaat recht op 1 dag betaald verlof.

U bent in principe verplicht het loon normaal door te betalen. In de cao kan hiervan (ook ten nadele van de werknemer) worden afgeweken.

3. Feestdagen

Het Burgerlijk Wetboek bevat geen omschrijving van het begrip feestdag. Wel kent de Algemene termijnenwet een opsomming van algemeen erkende feestdagen. Over het algemeen worden (ook in veel cao's) de volgende dagen aangemerkt als feestdagen: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Koningsdag, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld.

De werknemer heeft (als de feestdagen vallen op werkdagen waarop hij normaal gesproken zou hebben gewerkt) recht op salaris over deze dagen.

Met werknemers die bijvoorbeeld door hun religie andere feestdagen hebben, kunt u afspreken dat zij (tegen inlevering van een vakantiedag) het recht krijgen om op hun eigen feestdag vrij te nemen.

5 mei (Bevrijdingsdag)

In de praktijk bestaat soms onduidelijkheid of 5 mei (Bevrijdingsdag) als vrije dag moet gelden. In 1990 heeft de overheid 5 mei aangewezen als nationale feestdag. De toelichting bij dit besluit is:

“De aanwijzing van de vijfde mei als nationale feestdag is ook een oproep aan de burgers en de sociale partners om deze dag zo veel mogelijk een vrije dag te doen zijn. Dat feitelijk te realiseren, is overigens een zaak van burgers en bedrijven zelf. De regering gaat ervan uit dat werkgevers en werknemers overleggen op welke wijze zij daaraan in cao-verband vorm willen geven, respectievelijk de kostenconsequenties van een vrije dag willen opvangen.”

Dat 5 mei als nationale feestdag is aangewezen, betekent dus niet automatisch dat de werknemer aanspraak kan maken op een (betaalde) jaarlijkse vrije dag. In de meeste cao's is opgenomen dat 5 mei 1 keer per 5 jaar als feestdag met recht op betaald verlof wordt aangemerkt. Het gaat dan om het lustrumjaar van deze feestdag (gestart op 5 mei 1990). Het volgende lustrum van Bevrijdingsdag is op 5 mei 2025.

4. Geboorteverlof

De werknemer heeft, bij een volledige werkweek, recht op geboorteverlof met behoud van loon voor in totaal 5 werkdagen (1 keer de arbeidsduur per week) voor 4 weken na de bevalling van:

- de echtgenote;
- de geregistreerde partner;
- de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont; of
- degene van wie hij het kind erkent.

Het recht op geboorteverlof begint vanaf de eerste dag dat het kind bij de moeder verblijft.

U bent verplicht tijdens de 5 dagen geboorteverlof het loon normaal door te betalen. In de cao kan hiervan alleen ten gunste van werknemer worden afgeweken.



Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG): naast de 5 dagen geboorteverlof kan de werknemer sinds 1 juli 2020 ook 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Het aanvullend geboorteverlof wordt alleen niet volledig doorbetaald. Partners krijgen dan een uitkering van 70% van hun maximumdagloon (€ 274,44 bruto vanaf 1 januari 2024). UWV betaalt deze weken verlof. Over deze uitkering berekent UWV vakantiebijslag. UWV betaalt dit vakantiegeld tegelijk met de uitkering. De werknemer moet deze verlofweken opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is wel dat een werknemer eerst het geboorteverlof van 1 keer het aantal werkuren per week opneemt. Ook moet een

werknemer het verlof in hele weken aanvragen. In overleg met de werkgever kan de werknemer het aanvullend verlof over een langere periode dan 5 weken spreiden. De verlofdagen hoeven niet aaneengesloten te zijn. Het is ook mogelijk om minder dan 5 weken aanvullend geboorteverlof op te nemen. De werknemer moet het aanvullende geboorteverlof minimaal 4 weken voor hij het wil laten ingaan, aan u melden. Hij moet dat schriftelijk doen met een brief of e-mail. U mag het verlof tot 2 weken van tevoren nog veranderen. Dat mag alleen bij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. U kunt bijvoorbeeld andere dagen of andere weken voorstellen. Dat mag alleen in overleg met de werknemer.

5. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn vormen van verlof waarbij de loondoorbetaling (anders dan bij ziekte) niet onder de verantwoordelijkheid van de werkgever valt. Er bestaat dus geen aanspraak op loondoorbetaling tijdens deze verlofperiode, maar wel op een uitkering volgens de Wet arbeid en zorg. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf 6 weken voor de dag na de uitgerekende datum van bevalling. Die uitgerekende datum van bevalling wordt

vastgesteld met van een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige. Tot op zekere hoogte kan de werknemer zelf bepalen wanneer zij stopt met werken en haar zwangerschapsverlof wil laten ingaan. Volgens de wet mag het zwangerschapsverlof namelijk later ingaan, maar uiterlijk 4 weken voor de dag na de uitgerekende datum van bevalling.

Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en duurt 10 aaneengesloten weken. De totale verlofperiode van zwangerschaps- en bevallingsverlof is altijd minimaal 16 weken. Heeft het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken geduurd, dan kan het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder heeft geduurd bij de 10 weken bevallingsverlof worden opgeteld. De periode voor de bevalling waarin een werknemer langer doorwerkte, wordt dus bij het bevallingsverlof gerekend. Dat geldt ook als een baby vroeger dan verwacht wordt geboren. Het aantal dagen dat de baby eerder dan de dag na de verwachte bevallingsdatum is geboren, wordt dan bij het bevallingsverlof opgeteld.

Duurt het zwangerschapsverlof langer dan 6 weken doordat een baby later wordt geboren dan de berekende bevallingsdatum, dan blijft de duur van het bevallingsverlof 10 weken. De totale duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof is dan meer dan 16 weken. Als de uitgerekende bevallingsdatum

samenvalt met de werkelijke datum van bevalling, is het totale zwangerschaps- en bevallingsverlof 16 weken.

Voorbeelden

Een aanstaande moeder werkt tot 4 weken voor de dag na de uitgerekende bevallingsdatum. Haar kind wordt een week later dan de uitgerekende bevallingsdatum geboren. Het zwangerschapsverlof duurt dan 5 weken. Het bevallingsverlof is vervolgens 11 weken, omdat de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof samen in totaal minimaal 16 weken moet zijn.

Een werknemer die 6 weken voor de dag na de uitgerekende bevallingsdatum met zwangerschapsverlof ging, krijgt haar kind 1 week later dan de uitgerekende bevallingsdatum. Het zwangerschapsverlof duurt dan 7 weken en het bevallingsverlof 10 weken, wat samen een totale verlofperiode betekent van $7 + 10 = 17$ weken.

Het bevallingsverlof van moeders bij een langdurige ziekenhuisopname van haar pasgeboren kind is sinds 1 januari 2015 verlengd. Als het kind langer dan 1 week in het ziekenhuis heeft gelegen, kan de werknemer

recht hebben op extra bevallingsverlof. Zo kan de werknemer het kind een aantal weken thuis verzorgen. Voor verlenging van het bevallingsverlof geldt dat de werknemer geen extra verlof krijgt over de 1e week dat de baby in het ziekenhuis lag. Als de baby bijvoorbeeld 2 weken in het ziekenhuis moest blijven, kan het verlof 1 week langer duren. Afhankelijk van de situatie kan het bevallingsverlof maximaal 10 weken extra duren.

Valt het zwangerschapsverlof of bevallingsverlof samen met een feestdag? Dan heeft de werknemer geen wettelijk recht op een dag extra verlof. Wel kunnen hier andere afspraken over in een cao staan, die bijvoorbeeld inhouden dat de werknemer het verlof wel op een latere datum mag opnemen. Deze afspraken zijn dan van toepassing.

Het is mogelijk om vanaf de 6e week na de bevalling het bevallingsverlof in deeltijd op te nemen. Dit kan over een periode van maximaal 30 weken.

Wanneer een moeder tijdens de geboorte van haar kind overlijdt, dan wordt het bevallingsverlof overgedragen naar de partner. Dit geldt ook als de moeder geen recht had op bevallingsverlof of zelfstandige was. Op deze manier is een pasgeboren

kind in de eerste maanden verzekerd van de permanente zorg van een ouder. Het verlof is 10 weken.

Meldingsplicht werknemer

De werknemer is verplicht uiterlijk 3 weken voor de dag dat zij haar zwangerschapsverlof opneemt de ingangsdatum aan u te melden. Daarnaast moet zij doorgeven als zij bevallen is. Die melding moet zij uiterlijk op de 2e dag volgend op die van de bevalling doen.

Recht op uitkering

De werknemer heeft tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof recht op een uitkering. Het recht op een uitkering bij zwangerschap of bevalling is gekoppeld aan het recht op het verlof zelf.

De zwangerschaps- en bevallingsuitkering is gelijk aan 100% van het dagloon van de werknemer. Hierbij geldt een maximumdagloon van € 274,44 bruto (2024).

Regels over de uitkering zijn, net als de regels van het verlof, opgenomen in de Wet arbeid en zorg. Zie ook [paragraaf 4.1](#).

Aanvragen uitkering

De werknemer moet de aanvraag voor de uitkering via u indienen. U dient de aanvraag maximaal 4 en

minimaal 2 weken voor de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof in bij UWV. U moet daarbij de volgende gegevens noemen:

- noemen van verklaring arts of verloskundige waaruit de vermoedelijke datum van de bevalling blijkt; de werknemer vraagt deze verklaring aan en bewaart deze in de eigen administratie; UWV kan de werknemer tot een jaar na de einddatum van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering ter controle vragen om de verklaring;
- de datum waarop het zwangerschapsverlof ingaat.

Meerlingenverlof

Op 1 april 2016 is het zogenoemde meerlingenverlof in werking getreden. Dit verlof houdt in dat, wanneer een werknemer zwanger is van een meerling, het zwangerschapsverlof 10 tot uiterlijk 8 weken voor de uiterekende bevallingsdatum ingaat. Het bevallingsverlof duurt net als bij de bevalling van 1 kind 10 weken. Sinds 1 april 2018 is het bevallingsverlof bij een zwangerschap van een meerling verlengd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd dan 10 weken. Heeft de werknemer bijvoorbeeld 8 weken zwangerschapsverlof gehad vanwege een tweeling of meerling dan kan zij 2 weken optellen bij het bevallingsverlof.

6. Adoptieverlof of pleegzorgverlof

De werknemer die een kind adopteert of pleegkind ter verzorging opneemt, heeft sinds 1 januari 2019 recht op maximaal 6 weken adoptieverlof of pleegzorgverlof. Het recht kan in overleg met de werkgever in 1 keer (aaneengesloten) of gespreid worden opgenomen in een periode van 26 weken. Die periode begint vanaf 4 weken vóór de eerste dag dat het kind feitelijk ter adoptie of ter pleegzorg wordt opgenomen en duurt uiterlijk tot en met 22 weken na de komst van het kind.



De adoptiedatum moet blijken uit een schriftelijk document.



Als het kind langer dan 26 weken in het gezin is, kan daarna geen aanspraak meer gemaakt worden op het verlof.

Uitkering

De werknemer heeft tijdens de periode dat hij verlof neemt bij adoptie of de opname van een pleegkind recht op een uitkering volgens de Wet arbeid en zorg. Hij moet de aanvraag voor de uitkering via u indienen

bij UWV. Dit moet uiterlijk 2 weken voor de ingangsdatum van het verlof. De uitkering bij adoptie of pleegzorg is, net als het zwangerschaps- en bevallingsverlof, 100% van het dagloon, tot maximaal het wettelijk maximumdagloon voor WW- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Vanaf 1 januari 2024 is het maximumdagloon vastgesteld op € 274,44.

7. Ouderschapsverlof

Een werknemer die in Nederland werkt, heeft recht op ouderschapsverlof als hij de zorg draagt over een kind van jonger dan 8 jaar. Dat recht geldt voor elk kind van de ouder. Beide ouders kunnen aanspraak maken op ouderschapsverlof, tegelijkertijd of na elkaar. Het kan bij het ouderschapsverlof gaan om een eigen kind, erkend kind, adoptiekind of een kind dat volgens de Basisregistratie Personen (BRP) bij de werknemer woont en dat door hem duurzaam wordt verzorgd en opgevoed. Het recht op ouderschapsverlof bestaat bijvoorbeeld ook voor een kind van een nieuwe partner met wie de werknemer samenleeft. De werknemer mag ouderschapsverlof bij u aanvragen vanaf het moment dat hij of zij bij u in dienst is.

Als aan hiervoor genoemde voorwaarden is voldaan, mag u het ouderschapsverlof niet weigeren.



Werknemers die arbeid buiten Nederland uitvoeren en voor de sociale verzekeringen in Nederland verzekerd zijn, hebben ook recht op ouderschapsverlof. Dit geldt alleen niet als zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen opname van het ouderschapsverlof verzetten.



De werknemer mag geen (betaald) ouderschapsverlof opnemen voor kinderen die tijdelijk bij hem of haar wonen in crisisopvang.

Een werknemer mag voor meerdere kinderen tegelijk ouderschapsverlof opnemen en hoeft daarbij niet eerst het verlof voor 1 kind op te maken. Bij een tweeling heeft de werknemer recht op 2 keer ouderschapsverlof.

Omvang van het verlof

Het aantal uren ouderschapsverlof waarop de werknemer maximaal recht heeft, is 26 keer de arbeidsduur per week. De werknemer mag zelf bepalen hoe en wanneer hij zijn verlof opneemt.

Voorbeeld

Een werknemer werkt 36 uur per week en heeft een kind jonger dan 8 jaar. Hij heeft recht op: 936 uur ouderschapsverlof (26 x 36 uur). Hij gaat 50% minder werken. Dat betekent dat hij 52 weken lang 18 uur per week ouderschapsverlof opneemt en 18 uur doorwerkt.



De werkgever mag een geldig verzoek om ouderschapsverlof niet weigeren. De werkgever mag na overleg wel de verdeling van de verlof- en werkuren wijzigen vanwege een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. In dat geval moeten de werkgever en werknemer samen overleggen over een andere invulling.

Voor een deel betaald, voor een deel onbetaald

Het ouderschapsverlof is voor een deel betaald en voor een deel onbetaald. De werknemer heeft recht op 9 weken voor een deel betaald ouderschapsverlof van 70% van het dagloon, tot 70% van het maximumdagloon (€ 274,44 per 1 januari 2024). U vraagt de uitkering hiervoor namens de werknemer aan bij UWV. Tijdens dit betaald ouderschapsverlof loopt de vakantieopbouw door. UWV betaalt de

uitkering inclusief de vakantiebijslag. De werknemer moet de 9 weken betaald verlof opnemen in het eerste levensjaar van het kind. Op basis van een cao of de arbeidsovereenkomst kan eventueel voor u de plicht bestaan om de uitkering aan te vullen.

De andere 17 weken ouderschapsverlof zijn in principe onbetaald. De werknemer bouwt tijdens onbetaald ouderschapsverlof geen vakantiedagen op. Regels voor de pensioenopbouw hangen af van uw pensioenregeling. Volgens een individueel arbeidscontract of de cao kan de werknemer recht hebben op doorbetaling (voor een deel) van het loon tijdens de 17 weken onbetaald verlof.

Manier van aanvragen en van opnemen

De werknemer moet het ouderschapsverlof 2 maanden van tevoren schriftelijk bij u aanvragen. U mag dit verzoek niet weigeren. De werknemer moet ook aangeven wat de (verwachte) datum van ingang is en met welke spreiding hij het ouderschapsverlof wil opnemen. De werknemer mag daarbij de tijdstippen van ingang en einde van het verlof laten afhangen van de datum van bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de start van de verzorging. Deze meldingsverplichting geldt voor elk type tijdvak (week of anders) waarvoor de arbeidsduur is afgesproken.



Een werknemer kan na ouderschapsverlof vragen om een tijdelijke aanpassing van zijn arbeidstijdpatroon. Dit kan een periode zijn van een jaar, maar afspraken over een andere periode tussen u en uw werknemer zijn ook mogelijk. De werknemer moet het schriftelijk verzoek 3 maanden voor de afloop van het ouderschapsverlof doen. Net als bij de aanpassing van de arbeidsduur moet u uiterlijk 4 weken voor de afloop van het ouderschapsverlof een beslissing nemen. U mag het verzoek weigeren.

8. Langdurend zorgverlof

Langdurend zorgverlof is er om voor langere tijd voor een ernstig zieke partner, kind of ouders te zorgen. Ook kan het opgenomen worden voor de zorg voor grootouders, kleinkinderen, broers en zussen, andere huisgenoten dan kinderen of partner of voor mensen waarmee de werknemer een sociale relatie heeft. Deze moeten dan wel afhankelijk zijn van de hulp van de werknemer.

U hoeft tijdens het verlof geen salaris door te betalen aan de werknemer. In een cao of regeling van u en de ondernemingsraad (of personeelsvertegenwoordiging)

kunnen andere afspraken over doorbetaling van het salaris staan. Wel bouwt een werknemer tijdens zijn verlofperiode vakantiedagen op. U mag de verlofdagen niet aftrekken van de wettelijke vakantiedagen van een werknemer.

Een werknemer kan in een periode van 12 maanden (niet per kalenderjaar) 6 keer het aantal uren dat de werknemer per week werkt, opnemen. De werknemer moet de aanvraag voor langdurend zorgverlof minimaal 2 weken voordat het verlof ingaat schriftelijk bij u indienen. Alleen als er zwaarwegende redenen zijn, kunt u het verlof weigeren.



Afspraken in een cao of een regeling van u en de ondernemingsraad (of personeelsvertegenwoordiging) over zorgverlof (langdurend of kortdurend) gelden ook als deze nadelig voor de werknemer zijn.



Als de werknemer ziek wordt tijdens het langdurend zorgverlof, mag hij dat u in overleg met u stoppen.

9. Loopbaanonderbreking

Als een werknemer zijn loopbaan wil onderbreken (bijvoorbeeld voor een sabbatical of studieverlof), heeft hij daarvoor uw toestemming nodig. Uw werknemer moet in overleg met u bepalen wanneer hij het verlof opneemt. Dit verlof is onbetaald, tenzij u anders afspreekt.



Bij het opnemen van onbetaald verlof door de werknemer kunt u aan de volgende zaken denken:

- voorwaarden voor het opnemen van (onbetaald) verlof;
- procedures voor het aanvragen van verlof;
- een minimum- en maximumverlof.

Een dergelijk verlofbeleid kunnen werkgevers en werknemers ook op cao-niveau vaststellen. Het is ook belangrijk om goede afspraken te maken over het doorbetalen van de pensioenpremie. Als een werknemer onbetaald verlof opneemt voor een loopbaanonderbreking, dan kan dit namelijk gevolgen hebben voor de opbouw van zijn pensioen als de premiebetaling ook (tijdelijk) stopt. Verder kunt u de werknemer informeren over de betaling van de

(collectieve) zorgpremie. De betaling van de (collectieve) zorgpremie blijft altijd de verantwoordelijkheid van de werknemer zelf.



Op basis van de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen kunnen werknemers maximaal 100 weken fiscaal mogelijk gemaakt verlof sparen. Ze mogen het opgebouwde verlof op allerlei momenten tijdens hun loopbaan (deels) opnemen. Zo hebben werknemers de ruimte voor een sabbatical of bijvoorbeeld ook voor omscholing. Ze kunnen het extra gespaarde verlof ook gebruiken om een aantal jaar voor de pensioenleeftijd minder te gaan werken of om eerder te stoppen met werken, met behoud van salaris.

10. Politiek verlof

Het politiek verlof geeft een werknemer het recht op onbetaald verlof voor het bijwonen van vergaderingen van:

- De Eerste Kamer, het algemeen bestuur van een waterschap, veenschap of veenpolder.
- Vertegenwoordigende organen die bij rechtstreekse verkiezingen worden samengesteld met uitzondering van de Tweede Kamer

(wel gemeenteraden en Provinciale Staten).

- Colleges van wethouders, gedeputeerden en van het dagelijks bestuur van een waterschap, veenschap of polderschap van wie de functie niet als volledige baan wordt gezien (en dus meer een nevenfunctie is, zoals de wethouder van een gemeente met minder dan 30.000 inwoners).

Het gaat hier om een vorm van buitengewoon verlof waarbij geen recht op doorbetaling van het loon bestaat, tenzij dit anders in de arbeidsovereenkomst of cao is geregeld. De werknemer bouwt tijdens politiek verlof wel wettelijke vakantie-uren op. Dat geldt voor de bovenwettelijke vakantie-uren in principe ook, maar de opbouw daarvan mag worden uitgesloten of beperkt. Het is verstandig voor u om de uitsluiting of beperking schriftelijk vast te leggen.

Veelgestelde vragen

1. Als een kind langer dan 10 dagen verzorging nodig heeft en de werknemer de 10 dagen van het kortdurend zorgverlof heeft verbruikt, moet de werknemer dan daarna vakantie-uren inleveren?

Ja, hij moet dan alsnog vakantie opnemen. Of op een andere manier de zorg regelen. In bepaalde gevallen kan aansluitend aan het kortdurend zorgverlof langdurend zorgverlof worden

opgenomen. Langdurend zorgverlof is onbetaald en geldt alleen in uitzonderlijke situaties. De totale omvang van dit zorgverlof is maximaal 6 keer de wekelijkse arbeidsduur in een periode van 12 achtereenvolgende maanden (dus geen kalenderjaar). Net als bij kortdurend zorgverlof geldt hier dat de werkgever het langdurend zorgverlof mag weigeren in geval van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

2. Wat gebeurt er als er later binnen een periode van 12 maanden nog een keer sprake is van noodzakelijke verzorging?

De 10 dagen verlof gelden per 12 achtereenvolgende maanden. Kortom, als een werknemer het eerste kortdurend zorgverlof in mei opneemt en dat 10 dagen duurt, dan kan hij pas het jaar daarop in mei voor de 2e keer kortdurend zorgverlof opnemen. Het gaat dus niet om een kalenderjaar. Als de zorgverlofdagen al gebruikt zijn, moeten u en de werknemer naar een andere oplossing zoeken, bijvoorbeeld de onder vraag 1 genoemde oplossing van langdurend zorgverlof. Een werknemer kan als oplossing ook vakantiedagen inzetten.

3. Moet de werknemer het geboorteverlof direct na de bevalling opnemen?

Nee, de werknemer mag het op elk gewenst

tijdstip binnen 4 weken na de bevalling opnemen. Het recht zelf ontstaat wel direct na de bevalling.

4. Hebben werknemers altijd vrij op de algemeen erkende feestdagen?

Of iemand vrij heeft op de algemeen erkende feestdagen hangt altijd af van de afspraken die in de cao of arbeidsovereenkomst tussen werkgevers en werknemers zijn gemaakt. Dat geldt bijvoorbeeld voor Goede Vrijdag. Deze dag is in de ene sector een vrije dag en in de andere gewoon een werkdag. Werknemers in de horecasector, zorg en bij de politie zullen vaak op algemeen erkende feestdagen werken.

5. Kunnen werknemers ook op islamitische feestdagen vrij krijgen?

Ja, dat kan via individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten bepaald worden. Vaak wordt dan afgesproken dat er voor zo'n feestdag een vrije dag wordt ingeleverd.

6. Kan een parttimer verplicht worden op een andere dag te werken als zijn werkdag op een feestdag valt?

In bedrijven waar het niet gebruikelijk is op algemeen erkende feestdagen te werken, geldt dat wanneer de dag dat een parttimer normaal gesproken zou werken op een feestdag valt, hij

deze dag vrij heeft met behoud van loon. Hij kan niet verplicht worden deze dag in te halen. Dit is alleen mogelijk als de werkgever hierover vooraf afspraken heeft gemaakt met de werknemer. Aan het einde van het jaar kan wel berekend worden of de werknemer, gelet op de grootte van zijn dienstverband, een te groot of te klein deel van de nationale feestdagen vrij heeft gehad. In principe heeft een parttime werknemer recht op een evenredig deel van de feestdagen in vergelijking met een fulltime werknemer.

7. Wat zijn de gevolgen voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof als een kind te vroeg geboren wordt?

Als het kind eerder dan de uitgerekende bevallingsdatum wordt geboren, worden de voor de bevalling 'gemiste' zwangerschapsverlofdagen verschoven tot na de bevalling. Het bevallingsverlof duurt in dat geval langer dan 10 weken. Het totale zwangerschaps- en bevallingsverlof blijft altijd minimaal 16 weken.

8. Wat zijn de gevolgen als het kind later dan de vermoedelijke bevallingsdatum komt?

Als het kind later dan de uitgerekende bevallingsdatum wordt geboren, duurt het zwangerschapsverlof langer. Die extra verlofdagen worden niet afgetrokken van het aantal

bevallingsverlofdagen. Na de bevalling heeft de vrouw recht op het oorspronkelijk geplande bevallingsverlof van minimaal 10 weken. De totale duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof kan dus, als het kind later wordt geboren, meer zijn dan 16 weken.

9. Mijn werknemer heeft ouderschapsverlof aangevraagd. Het blijkt echter dat hij dan zijn huis wil verbouwen. Kan ik de aanvraag afwijzen?

Nee, wat de werknemer tijdens het ouderschapsverlof wil doen, is een privéaangelegenheid. U kunt het opnemen van verlof dus niet weigeren omdat de werknemer niet van plan is het kind te verzorgen, maar de verlofperiode wil gebruiken voor iets anders.

10. Een werknemer adopteert 2 kinderen tegelijkertijd. Heeft hij dan recht op 2 keer 6 weken verlof?

Nee, als een werknemer tegelijk 2 of meer kinderen adopteert of als pleegkinderen opneemt, dan heeft hij of zij maar recht op 1 keer 6 weken adoptie- of pleegzorgverlof.

11. Een werknemer heeft jarenlang gespaard voor verlof, heeft ongeveer 40 bovenwettelijke dagen en wil 3 maanden verlof opnemen. Moet de werkgever verplicht dat verlof geven?

Nee. Voor het opnemen van verlof heeft de werknemer toestemming nodig van u tenzij er een wettelijk recht op verlof bestaat, zoals recht op ouderschapsverlof. U kunt het verlof weigeren vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen. Wel moet u in overleg met de werknemer rekening houden met de vervaldatum van de bovenwettelijke vakantiedagen. Iemand die bewust spaart voor een sabbatical en na zijn spaarwoede het verlof niet kan opnemen, zal dan wellicht naar de rechter stappen om alsnog zijn verlofdagen voor een sabbatical op te kunnen nemen.

Belangrijke wijzigingen ten opzichte van 2023

- geen

Wet- en regelgeving

- Algemene termijnenwet
- Arbeidstijdenwet
- Burgerlijk Wetboek, artikelen 7:634 e.v. (vakantie-uren)
- Burgerlijk Wetboek, artikelen 7:643 en 7:645 (politiek verlof)
- Besluit nadere regeling kinderarbeid
- Cao
- Wet aanpassing arbeidsduur (deeltijd)
- Wet arbeid en zorg
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid
- Wet modernisering verlof en arbeidstijden

Relevante boeken

- Eerden-van der Hoeven, K.E.M., 'Praktijkgids Personeel & Fiscus, Vakmedianet, 2022
- Praktijkgids Arbeidsrecht 2022, Vakmedianet

Relevante websites

centraalbeheer.nl/zakelijk-mensenrechten.nl
nlarbeidsinspectie.nl
rijksoverheid.nl
UWV.nl

Centraal Beheer: partner in arbeidsvoorwaarden

Centraal Beheer is landelijk bekend als de verzekeringsmaatschappij uit Apeldoorn. We zijn in 1909 opgericht voor en door werkgevers.

Met als doel: zaken beter en slimmer te regelen. Voor werkgevers zelf en voor hun personeel. Centraal Beheer is uw kennispartner voor strategische arbeidsmarktvraagstukken op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid, Flexibilisering en Talentmanagement. Wij bieden oplossingen aan rondom arbeidsvoorwaarden, financieel welzijn, gezondheid en vitaliteit. Kennis en ervaring delen we graag. 'Wegwijs in arbeidsvoorwaarden', is hier een voorbeeld van. En natuurlijk bieden we ook een uitgebreid pakket aan inkomens- en schadeverzekeringen aan.

Even contact leggen

We zijn een van de grote verzekeraars. Groot en tegelijk met korte lijnen naar onze klanten. Het resulteert in persoonlijk, rechtstreeks en deskundig contact. En dat werkt efficiënt, snel en gemakkelijk.

Bent u bijvoorbeeld benieuwd naar welke mogelijkheden u heeft om passende arbeidsvoorwaarden voor uw organisatie te bepalen. Of wilt u weten waar u wettelijk gezien rekening mee moet houden? Dan helpen we u graag.

Bel gerust 'Even Apeldoorn'

Onze specialisten zijn bereikbaar op werkdagen van 8.00 tot 17.30 uur. Het telefoonnummer is (055) 579 8177.

Meer informatie?

Vind meer informatie op ons [HR kennisplatform](#). U kunt hier een gesprek met 1 van onze specialisten aanvragen. Ook leest u hier actuele ontwikkelingen en wat deze betekenen voor uw strategisch HR beleid.

U kunt ook 'Even Apeldoorn' bellen. Onze specialisten zijn bereikbaar op werkdagen van 8.00 tot 17.30 uur. Het telefoonnummer is (055) 579 8177.

Nuttige adressen

Belastingtelefoon

tel.: (0800) 0543 (gratis)

tel.: (0800) 0749 (auto)

belastingdienst.nl

Centraal Beheer

Laan van Malkenschoten 20, 7333 NP Apeldoorn

Postbus 9150, 7300 HZ Apeldoorn

tel.: (055) 579 8177

e-mail: zakelijk@centraalbeheer.nl

centraalbeheer.nl/zakelijk

Ministerie van Financiën

Korte Voorhout 7, 2511 CW Den Haag

Postbus 20201, 2500 EE Den Haag

tel.: (070) 342 8000

fax: (070) 342 7900

Ministerie van Sociale Zaken en

Werkgelegenheid (SZW)

Anna van Hannoverstraat 4, 2595 BJ Den Haag

Postbus 90801, 2509 LV Den Haag

tel.: (070) 333 4444

info: (0800) 8051 (gratis) Postbus 51 infolijn

fax: (070) 333 4033

rijksoverheid.nl/ministeries/szw

Verzekeringsbank (SVB), hoofdkantoor

Van Heuven Goedhartlaan 1, 1181 KJ Amstelveen

Postbus 1100, 1180 BH Amstelveen

tel.: (020) 656 5656

fax: (020) 656 5000

svb.nl

Uitvoeringsinstituut

Werknemersverzekeringen (UWV)

tel.: (020) 687 9111

tel.: (0900) 9294 (werknemers, lokaal tarief)

tel.: (0900) 9295 (werkgevers, lokaal tarief)

uww.nl

Veelgebruikte afkortingen

ADSL	Asymmetric Digital Subscriber Line
Anw	Algemene nabestaandenwet
AOV	Arbeidsongeschiktheidsverzekering
AOW	Algemene Ouderdomswet
Appa	Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers
Atw	Arbeidstijdenwet
IOAW	Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte werkloze werknemers
IOAZ	Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
IVA	Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
LGU	Loongerelateerde uitkering
LIV	Lage inkomensvoordeel
NLA	Nederlandse Arbeidsinspectie
NOW	Noodmaatregel voor Overbrugging Werkgelegenheid
PW	Pensioenwet
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Tozo	Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandige ondernemers
TVL	Tegemoetkoming Vaste Lasten
UPO	Uniform Pensioen Overzicht
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VUT	Vervroegde uittreding
Wajong	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
Wamil	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen

WAZ	Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen
WAZO	Wet arbeid en zorg
WGA	(regeling) Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten
Whk	Werkhervattingskas
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WIEG	Wet invoering extra geboorteverlof
Wmco	Wet melding collectief ontslag
Wulbz	Wet uitbreiding doorbetalingsplicht bij ziekte
WW	Werkloosheidswet
WWB	Wet werk en bijstand
WWZ	Wet werk en zekerheid
Zvw	Zorgverzekeringswet
ZW	Ziektewet

2024

Centraal Beheer en Vakmedianet zijn uiterst zorgvuldig geweest bij de productie van 'Wegwijs in arbeidsvoorwaarden'. Niettemin kunnen wij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel in deze uitgave voorkomende onjuistheden en/of onvolledigheden.

Ontwerp: Achmea Creatieve Diensten, Apeldoorn

Typografie: Verheul Media Supporters BV, Alphen aan den Rijn, vrhl.nl
Wegwijs in arbeidsvoorwaarden is een uitgave van Centraal Beheer.

© Centraal Beheer, Vakmedianet

Auteursrecht voorbehouden.

Gehele of gedeeltelijke overneming of reproductie van de inhoud van deze uitgave, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteurs rechthebbende is verboden. Dit behoudens de beperkingen bij de wet gesteld. Het verbod betreft ook gehele of gedeeltelijke bewerking.

Correspondentie over overneming of reproductie richten aan:
Centraal Beheer, Postbus 9150, 7300 HZ Apeldoorn.