

Editie 2025

Wegwijs in arbeidsvoorwaarden

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

Wat lees je 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 persoonlijke prestaties
- 2.4 Beloning voor een groep of een hele organisatie
- 2.5 Jubileumuitkering

3 Pensioen

- 3.1 Inleiding
- 3.2 Pensioensoorten
- 3.3 Pensioensystemen en premieregelingen
- 3.4 Flexibele pensioenelementen
- 3.5 Aanvullende regelingen voor nabestaanden

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
- 6.11 CO₂-rapportageplicht

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

Goede arbeidsvoorwaarden maken het verschil. Voor ondernemers, HR-professionals en managers is het belangrijk om up-to-date te blijven. Daarom biedt Centraal Beheer je de nieuwste editie van Wegwijs in Arbeidsvoorwaarden graag aan: een helder en praktisch naslagwerk.

In deze 23e editie lees je wat verplicht is en welke extra's je medewerkers kunt bieden. Zo bouw je aan een sterke organisatie die voldoet aan de laatste wet- en regelgeving én aantrekkelijk is om voor te werken.

Zelf merk ik ook hoe belangrijk het is om ruimte te hebben voor balans en herstel. Een periode waarin je kunt opladen – of dat nu door flexibel werken, ontwikkelmogelijkheden of verlof is – maakt echt het verschil om duurzaam inzetbaar te blijven.

Onze specialisten staan klaar om je te ondersteunen bij vragen over verzuim, inkomen of duurzame inzetbaarheid van jou en je medewerkers. We helpen je graag verder!

Hartelijke groet,



Peter Apeldoorn
directeur Zakelijk



Introductie

‘Wegwijs in arbeidsvoorwaarden’ richt zich onder meer op de ondernemers, managers en HR-verantwoordelijken die op de hoogte willen zijn van de ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

We hebben deze ‘Wegwijs in arbeidsvoorwaarden 2025’ aangepast aan de actualiteit en nieuwe wet- en regelgeving. Dat geldt bijvoorbeeld voor de regels op belastinggebied. Zo zijn er vanaf 1 januari 2025 voor de inkomstenbelasting 3 belastingschijven in plaats van 2. Ook is de algemene heffingskorting flink verlaagd. Dit zijn belastingmaatregelen waarmee het kabinet Schoof de belastingdruk en inkomensverdeling wil aanpassen.

Verder stopte het lage-inkomensvoordeel (LIV) op 1 januari 2025. Het LIV moest werkgevers aanmoedigen om werknemers met een laag loon in dienst te nemen en te houden. De regeling had echter weinig effect. Ook gaat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel met de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in 2025 door. Voor de invoering van de Wtp geldt overgangsrecht tot en met 31 december 2027.

Kleine en middelgrote werkgevers met minder dan 100 werknemers hebben het vanaf dit jaar wat makkelijker bij de re-integratie van langdurig zieke werknemers. Ze kunnen deze werknemers na het 1e ziektejaar direct laten re-integreren

bij een andere werkgever. Zo hoeven ze de functie van de zieke werknemer niet langer voor hem beschikbaar te houden en kunnen ze deze na 1 jaar ziekte opnieuw invullen.

Bij mobiliteit van werknemers geldt sinds 1 juli 2024 de Rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit (WPM). Deze regeling helpt om de CO₂-uitstoot van werknemers te verminderen. Werkgevers met 100 of meer werknemers moeten jaarlijks voor 1 juli de CO₂-uitstoot van alle kilometers van hun werknemers in het jaar daarvoor aan de overheid doorgeven. Ze doen dat dit jaar voor het eerst, namelijk voor 1 juli 2025.

Een laatste voor 2025 belangrijke wijziging is die van de Nadere regeling kinderarbeid. Deze heeft sinds eind 2024 nieuwe regels voor de werktijden van 13-, 14- en 15-jarigen. Ook mogen kinderen onder de 16 niet meer werken in ruimten in horecabedrijven waar alcohol wordt geschonken.

Met deze nieuwe ontwikkelingen en informatie over al bestaande regels en wetten is ‘Wegwijs in arbeidsvoorwaarden’ een handige gids voor je arbeidsvoorwaardenbeleid. Daarbij houden

we rekening met zowel werkgevers die onder een cao vallen als met werkgevers die niet met een cao te maken hebben.

‘Wegwijs in arbeidsvoorwaarden’ gaat per onderwerp in op arbeidsvoorwaarden waarmee je in je bedrijf te maken kunt hebben. In hoofdstuk 1 staan de belangrijkste gebeurtenissen in de loopbaan van een werknemer centraal en de gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden. Aan het einde biedt het hoofdstuk je een overzicht van de regels op belastinggebied voor je beloningen aan werknemers. In de hoofdstukken 2 tot en met 7 vind je informatie over inkomen, (nabestaanden)pensioen, arbeidsvoorwaarden voor zorg en verzuim, de werkkostenregeling, mobiliteit en over arbeidstijden en verlof.

We spreken je in ‘Wegwijs in arbeidsvoorwaarden’ aan als werkgever omdat je of werkgever bent of voor je werkgever (mede) verantwoordelijk bent voor de arbeidsvoorwaarden. Als we het in dit boekje hebben over de werknemer, bedoelen we zowel mannen als vrouwen. Voor de leesbaarheid van de tekst gebruiken wij steeds de mannelijke vorm. Waar ‘hij’, ‘hem’ of ‘zijn’ staat, kun je ook ‘zij’ of ‘haar’ lezen.

Hopelijk helpt dit boekje je bij het zorgen voor goede arbeidsvoorwaarden in je bedrijf. We wensen je veel leesplezier!

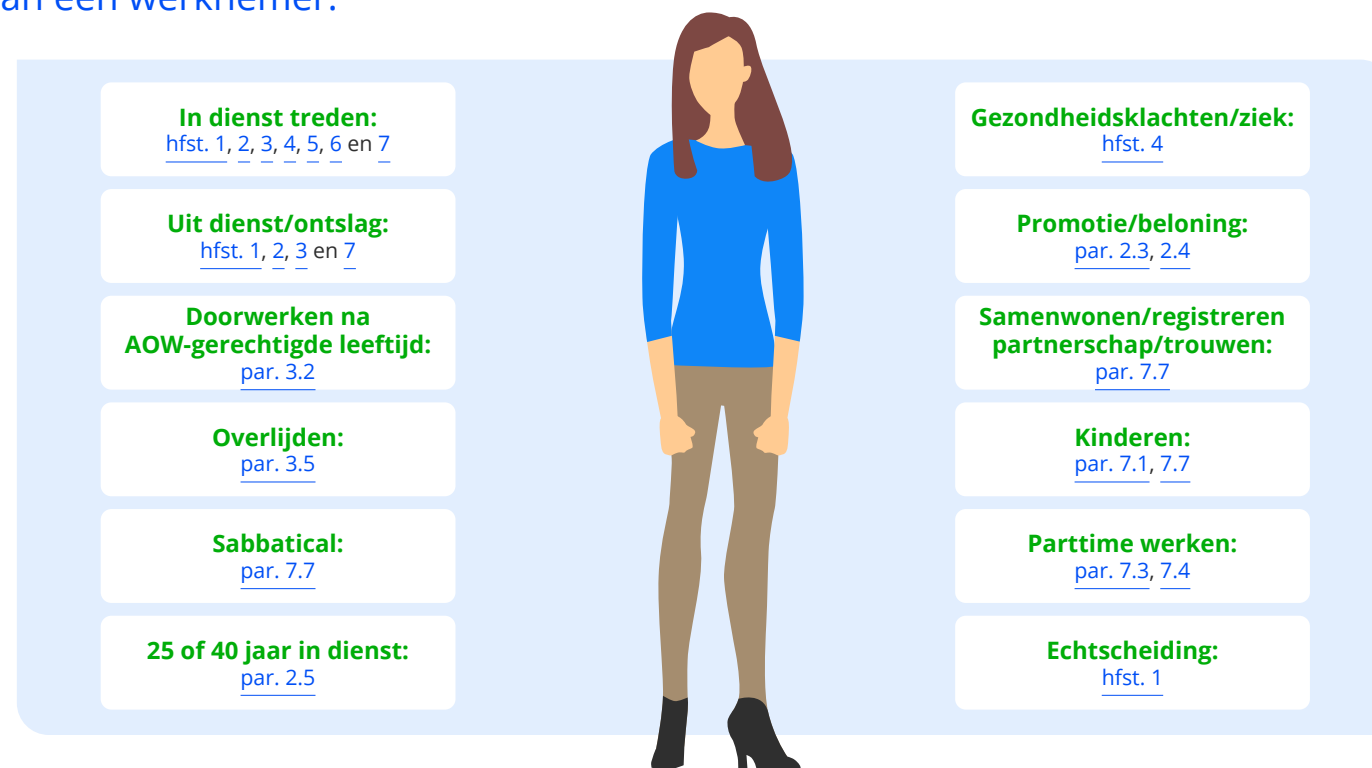
1 Algemeen

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

In dit hoofdstuk krijg je een overzicht van de gebeurtenissen die tijdens de loopbaan van een werknemer kunnen plaatsvinden, en nog veel meer. Deze gebeurtenissen kunnen invloed hebben op de arbeidsvoorwaarden van de werknemer. Per gebeurtenis lees je kort wat je eventueel moet of kunt regelen. Ook vind je in dit hoofdstuk een overzicht van de fiscale behandeling van de arbeidsvoorwaarden. Dit geeft aandacht aan wat wel en niet onbelast is bij je vergoedingen en verstrekkingen aan een werknemer.

1.1 Gebeurtenissen tijdens de loopbaan van een werknemer

De behoefte van een werknemer aan bepaalde arbeidsvoorwaarden, hangt af van zijn leeftijd. Een jonge vrijgezel kan een mobiele telefoon of een auto van de zaak belangrijk vinden. Krijgen werknemers kinderen, dan hebben ze misschien behoefte aan kinderopvang, ouderschapsverlof en parttime werken. De werknemer van middelbare leeftijd wil misschien meer vrije tijd en denkt na over zijn pensioen. De werknemer die bijna met pensioen gaat, kan de behoefte hebben om te blijven werken of eerder (gedeeltelijk) met pensioen te gaan.



Begin dienstverband

Bij het begin van iemands dienstverband doe je er goed aan een aantal zaken te regelen. De werknemer moet, voordat hij voor je gaat werken, een schriftelijke verklaring bij je inleveren. In deze verklaring moet de volgende informatie staan:

- geboortedatum;
- burgerservicenummer (BSN);
- gegevens over naam, adres en woonplaats (NAW).

Je bewaart deze verklaring bij je loonadministratie. Die ingevulde verklaring gebruik je voor je loonadministratie. Daarnaast moet de werknemer aangeven of het nodig is dat je de loonheffingskorting toepast. Dat is zijn verantwoordelijkheid.



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



Het kan zijn dat niet alle wettelijk vereiste gegevens van de werknemer in de loonadministratie staan. De werknemer kan

bijvoorbeeld geen of een onjuist BSN hebben opgegeven of zijn NAW-gegevens ontbreken. Je bent dan verplicht het 'anoniementarief' van 52% in te houden op het loon van de werknemer. Doe je dat niet, dan weigert de Belastingdienst de hele aangifte loonheffingen (over je periode van loonbetaling: een maand of een week). Heeft de werknemer niet schriftelijk aangegeven of je de loonheffingskorting moet toepassen, dan mag je deze niet gebruiken voor het loon van die werknemer.

Van elke nieuwe werknemer moet je de identiteit bepalen met een origineel en geldig identiteitsbewijs ('verificatieplicht'). Een rijbewijs is geen wettelijk geldig identiteitsbewijs. Je bewaart een in je bedrijf gemaakte, duidelijk leesbare kopie van het identiteitsbewijs bij de loonadministratie. Dit bewijs bewaar je minstens 5 jaar, gerekend vanaf het kalenderjaar waarna het arbeidscontract stopte. Dit noemen we de 'bewaarplicht'. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft voor het vaststellen van de identiteit een [stappenplan verificatieplicht](#) ontwikkeld.



Per 25 mei 2018 geldt de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Vanaf die datum geldt dezelfde privacywetgeving in de hele Europese Unie (EU). De AVG zorgt onder meer voor:

- versterking en uitbreiding van het recht op privacy;
- meer verantwoordelijkheden voor organisaties;
- gelijke, strenge regels voor het toezicht op privacy in heel Europa, zoals de mogelijkheid om boetes tot 20 miljoen euro op te leggen.

De AVG verbiedt het om bijzondere persoonsgegevens te verwerken. Hiervoor gelden de volgende uitzonderingen:

- De verwerking is noodzakelijk vanwege de uitvoering van verplichtingen en het gebruiken van bepaalde rechten van jou of de persoon om wie het gaat.
- De verwerking is nodig voor de gezondheid van werknemers, bijvoorbeeld om klachten te voorkomen, iemands arbeidsgeschiktheid te beoordelen en/of het geven van zorg bij ziekte.

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

Zorgverzekeringswet

Iedereen boven de 18 jaar is vanuit de Zorgverzekeringswet (Zvw) verplicht verzekerd voor ziektekosten en/of zorgkosten. Hiervoor betaalt de verzekerde zelf een premie. Daarnaast betaal je een inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw). Deze bijdrage betaal je in de vorm van een werkgeversheffing Zvw ([zie ook paragraaf 4.3](#)).

Pensioen

Bied je je werknemers een pensioenregeling aan? Dan moet je een nieuwe werknemer binnen 1 maand nadat hij voor je is gaan werken vragen of hij wil deelnemen aan de pensioenregeling. Je bent dan verplicht de nieuwe werknemer te vertellen hoe de pensioenregeling er uit ziet. Daarnaast kun je uitleggen welke soorten pensioen er zijn en hoe hoog de eventuele eigen bijdrage van je werknemer aan de pensioenregeling is. Wil de nieuwe werknemer deelnemen aan je pensioenregeling? Dan ben je verplicht hem (en zijn eventuele partner en kinderen) aan te melden bij de uitvoerder van je pensioenregeling. Als de nieuwe werknemer ziek (met uitzondering van kortdurende griep) is of herstelt van een ziekte, dan is het nodig dat je pensioenuitvoerder dat ook weet.

Bied je werknemers een pensioenregeling aan?
Dan moet je een nieuwe werknemer binnen 1 maand nadat hij voor je gaat werken, vragen of hij wil deelnemen aan je pensioenregeling.

Verder informeer je de nieuwe werknemer over zijn mogelijkheden om pensioen over te zetten naar je pensioenregeling ('waardeoverdracht') (zie ook [hoofdstuk 3](#)). Er geldt geen termijn voor de beslissing van de nieuwe werknemer om zijn pensioen over te dragen naar je pensioenregeling.

Werknemers zijn in Nederland niet altijd verplicht om deel te nemen aan een pensioenregeling van hun werkgever. Er is geen algemene wettelijke pensioenplicht in Nederland. Er zijn 2 situaties waarin werknemers wel verplicht zijn deel te nemen aan een pensioenregeling:

- Als het bedrijf valt onder een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds (bpf). Een voorbeeld is het bpfBouw, het pensioenfonds voor de bouw.
- Als er in de cao een pensioenregeling is opgenomen.

In deze 2 situaties hebben werknemers geen keuze en moeten ze deelnemen aan de pensioenregeling. Buiten deze situaties is deelname aan een pensioenregeling in principe vrijwillig. Het komt vanwege de vele nadelen weinig voor dat een

werknemer ervoor kiest om niet deel te nemen.



Het is belangrijk dat je een werknemer die toch niet deel wil nemen aan de pensioenregeling zo goed mogelijk informeert over de mogelijke negatieve gevolgen. Daarmee voorkom je dat de werknemer later met financiële claims komt. Pensioenuitvoerders zijn zich ook bewust van de risico's en hebben de mogelijkheden om niet deel te nemen aan een pensioenregeling steeds meer beperkt.

Echtscheiding

Een echtscheiding kan gevolgen hebben voor bijvoorbeeld de pensioenregeling, de kinderopvang en de arbeidstijden (minder of meer gaan werken). Het is belangrijk om dit goed te bespreken en te regelen met de werknemer.

Vakantie opnemen

Een werknemer heeft ieder jaar recht op vakantiedagen. Hierbij zijn er wettelijk verplichte vakantiedagen die de werknemer altijd op mag nemen. Het aantal wettelijke vakantiedagen is minimaal 4 keer de arbeidsduur per week.

Daarnaast zijn er bovenwettelijke vakantiedagen. Dit zijn extra vakantiedagen, die een werknemer mag opnemen naast de wettelijke vakantiedagen. Dit moet dan geregeld zijn in een cao of arbeidscontract. Meer hierover staat in [paragraaf 7.5](#).

Concurrentiebeding

In het arbeidscontract met je nieuwe werknemer kun je een concurrentiebeding opnemen. Het is natuurlijk wel nodig dat de werknemer hiermee akkoord gaat. Je kunt kiezen voor zo'n beding als je bang bent dat je bedrijf er last van heeft als de werknemer voor een concurrent gaat werken. De werknemer kan dan namelijk kennis en vaardigheden meenemen naar de nieuwe werkgever, die daarvan profiteert. Dit verslechtert je concurrentiepositie.



Het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat je een concurrentiebeding in principe alleen mag afspreken in een vast arbeidscontract. Onder voorwaarden kan je het concurrentiebeding met de werknemer afspreken in een tijdelijk arbeidscontract. Dit kan alleen als dat nodig is vanwege 'zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen'. Je bent wel verplicht dit schriftelijk uit te leggen in het arbeidscontract. Als die uitleg ontbreekt en je het

concurrentiebeding toch opneemt in het arbeidscontract, dan geldt het concurrentiebeding niet.



Het heeft geen zin om met elke nieuwe werknemer die bij je komt werken een concurrentiebeding af te spreken. Je doet er verstandig aan goed te onderzoeken waar je risico's ziet. Een concurrentiebeding mag de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt niet te veel beperken. De werknemer mag door het concurrentiebeding niet zonder werk komen te zitten. De rechter zal een concurrentiebeding met een magazijnbediende bijvoorbeeld niet snel goedkeuren. Een concurrentiebeding voor een werknemer die klanten werft voor je organisatie zal de rechter eerder toestaan.

Wil je dat de werknemer zich houdt aan het concurrentiebeding, dan kun je in het arbeidscontract voor onbepaalde tijd een boetebeding opnemen. De werknemer moet dan een boete aan je betalen als hij zich niet houdt aan het concurrentiebeding.



Het kabinet Schoof stuurt het Wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding (op zijn vroegst) in het 4e kwartaal van 2025 naar de Tweede Kamer. Dit wetsvoorstel geeft een grens aan voor de duur van het concurrentiebeding. Dat mag niet langer dan een jaar gelden. Verder moet de werkgever ook bij vaste arbeidscontracten uitleggen waarom hij een concurrentiebeding toepast. Daarnaast moet in het arbeidscontract staan voor welk geografisch gebied het beding geldt. Ook staat in het wetsvoorstel dat de werkgever de werknemer uiterlijk een maand voor het einde van het arbeidscontract een brief stuurt waarin hij bevestigt dat hij het concurrentiebeding toe zal passen. Tot slot geeft het wetsvoorstel aan dat de werkgever de werknemer een vergoeding moet betalen van 50% van het bruto-maandloon voor elke maand dat de werknemer vast zit aan het concurrentiebeding. Deze vergoeding zorgt ervoor dat werkgevers goed nadenken voordat ze kiezen voor een concurrentiebeding.

Relatiebeding

Naast of in plaats van een concurrentiebeding, kun je een relatiebeding (met een boetebeding) in het arbeidscontract opnemen. Ook hiervoor is het dan wel nodig dat de werknemer akkoord gaat. Met een relatiebeding kun je voorkomen dat een werknemer die niet meer voor je werkt contact zoekt met je zakelijke relaties en ze 'overneemt'. Een relatiebeding kan zin hebben voor een werknemer die veel contact met klanten heeft.



Je moet een concurrentiebeding of relatiebeding schriftelijk met de werknemer afspreken. Dit kan in het arbeidscontract of in een bijlage daarvan. De werknemer moet het beding ondertekenen. Het is niet voldoende als het beding in een cao staat. Je mag het ook vermelden in een arbeidsvoorwaarden-reglement. Dan is het wel nodig dat je in het arbeidscontract of in een brief duidelijk verwijst naar het arbeidsvoorwaarden-reglement. Ook ben je dan verplicht het arbeidsvoorwaardenreglement als bijlage aan het arbeidscontract of de brief toe te voegen. De werknemer moet zijn handtekening onder het arbeidscontract of de brief zetten. Een concurrentiebeding of relatiebeding is

namelijk een persoonlijke afspraak.

De rechter heeft bepaald dat het voldoende is als werkgever en werknemer een concurrentiebeding of relatiebeding per e-mail afspreken. Dit voldoet ook aan de eis om het schriftelijk te regelen.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Zorg dat je ook de secundaire arbeidsvoorwaarden goed reget. Dat zijn de extra's die een werknemer naast het salaris krijgt. Voorbeelden zijn een auto van de zaak, verhuiskostenvergoeding, een OV-kaart ([hoofdstuk 6](#)) of een smartphone ([hoofdstuk 5](#)).

Ziekteverzuim en verlof

Wordt een werknemer ziek en moet hij naar een arts of andere zorgverlener? Dan is het redelijk (vanuit 'goed werknemerschap') dat hij dit zoveel mogelijk doet buiten werktijd of aan het begin of het einde van de werkdag. De wet regelt dit niet. Het calamiteitenverlof uit de Wet arbeid en zorg (WAZO) is hier niet voor bedoeld. Dit verlof geldt voor noodsituaties. Vaak staan in een cao bepalingen over (bijzonder) verlof voor bijvoorbeeld een bezoek aan de (huis)arts. Geldt er geen cao of staat er niets over in een cao? Dan is het belangrijk dat je over verlof voor het bezoeken van een arts duidelijke afspraken maakt met je werknemers. Deze afspraken kun je dan

opnemen in het persoonlijke arbeidscontract, de algemene arbeidsvoorwaarden of een verzuimprotocol. Zie voor verlof [paragraaf 7.7](#).

Vraag je werknemers om geen calamiteitenverlof op te nemen voor een bezoek aan de (huis)arts. Maak de afspraak dat ze zoveel mogelijk buiten werktijd of aan het begin of einde van de werkdag naar de arts gaan. Leg ook vast dat ze anders bijzonder verlof voor de afspraak op kunnen nemen.

Werknemer ziek

Wordt een werknemer ziek, dan moet hij dat voor een bepaald tijdstip op de eerste ziektedag aan je melden. Je kunt afspraken over dat tijdstip en de manier van ziek melden vastleggen in je algemene arbeidsvoorwaarden of in een apart verzuimprotocol. De ziekmelding geef je door aan de bedrijfsarts of arbodienst. Bij regelmatig verzuim kun je de bedrijfsarts vragen om snel een afspraak te maken met de werknemer voor een gesprek. Als de werknemer langer dan 6 weken ziek is, gaan de stappen voor re-integratie van de Wet verbetering poortwachter gelden. Zie verder [paragraaf 4.1](#).

Je bent verplicht tijdens de ziekteperiode loon door te betalen. Als een werknemer ziek is door een zwangerschap of bevalling, dan meld je dit apart bij Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). UWV betaalt de werknemer dan namelijk een uitkering vanuit de Ziektewet.



De plicht om loon door te betalen, geldt maximaal 2 jaar. Doe je te weinig aan de re-integratie van de werknemer? Dan kan UWV bepalen dat je nog 1 jaar loon moet doorbetalen.



Bij 'slapende dienstverbanden' is de werknemer nog steeds ziek na 2 jaar en is het arbeidscontract nog niet beëindigd. De reden daarvoor is dat de werkgever anders bij ontslag verplicht is een ontslagvergoeding (transitievergoeding) te betalen. De Hoge Raad heeft in november 2019 geoordeeld dat de werkgever het arbeidscontract in dit geval moet beëindigen (zie verder [paragraaf 4.1](#)).

Sinds 1 april 2020 kun je hierbij als werkgever onder bepaalde voorwaarden de transitievergoeding via UWV vergoed krijgen. Het gaat om de 'compensatieregeling transitievergoeding voor slapende dienstverbanden'. Het kabinet Schoof wil deze regeling per 1 juli 2026 afschaffen voor werkgevers met meer dan 25 werknemers.

Promotie

Als een werknemer goed functioneert, kun je hem daarvoor belonen. Dat kan persoonlijk met een (periodieke) loonsverhoging, bonus, provisie of vergoeding. Je kunt werknemers ook per groep extra belonen met een winstdeling, aandelen in het bedrijf of opties. De beloning bevestig je schriftelijk aan de werknemer in een aanvulling op het arbeidscontract. In [paragraaf 2.3](#) en [paragraaf 2.4](#) staan de mogelijkheden.

Partnerschap

Als de werknemer zijn partnerschap laat registreren of gaat trouwen, is het normaal dat je hem daarvoor verlof geeft (kort verzuimverlof) ([zie paragraaf 7.7](#)).

Zwangerschap

Wordt een werknemer zwanger, dan moet ze dit uiterlijk 3 weken voordat ze met zwangerschapsverlof gaat bij je melden. Het is beter als ze dat eerder doet,

zodat jullie de planning voor de overname van haar werk goed kunnen plannen. Naast zwangerschapsverlof heeft ze recht op bevallingsverlof. Haar partner heeft recht op geboorteverlof. Beide partners kunnen ouderschapsverlof opnemen (zie uitgebreid [paragraaf 7.7](#)).

Kinderopvang

Voor werknemers met kinderen bestaat de kinderopvangtoeslag als compensatie voor de kosten van kinderopvang. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de aanvraag van de kinderopvangtoeslag bij de Belastingdienst. Werkgevers zijn verplicht mee te betalen aan de kosten van kinderopvang. Dit gebeurt met een opslag kinderopvang via de Aof-premie die hoort bij de loonheffing door de Belastingdienst. Ouders krijgen de bijdrage voor de kinderopvang vervolgens uitbetaald via een toeslag van de Belastingdienst. Zie verder [paragraaf 4.4](#).

Wet flexibel werken

Wil een werknemer minder of meer werken? Dan heeft dit gevolgen voor arbeidsvoorwaarden, zoals 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](#).

Sinds 1 januari 2016 geldt de Wet flexibel werken. Werknemers kunnen vanuit deze wet naast het aantal uren dat ze werken ook hun arbeidsplaats en werktijden aanpassen.

Geef je een werknemer toestemming voor een aanpassing van de tijd dat hij per week werkt ('arbeidsduur')? Dan moet je dit schriftelijk melden aan de werknemer. Dit is een aanvulling op het arbeidscontract.

Verhuizing door een echtscheiding

Een verhuizing is vaak het gevolg van een echtscheiding. Meestal kan de werknemer hiervoor een (betaalde) vrije dag opnemen. Dit hangt echter af van wat daarover is geregeld in een eventuele cao, het persoonlijke arbeidscontract en/of het arbeidsvoorwaardenreglement. Zie [paragraaf 7.7](#).



Een werknemer heeft na een echtscheiding geen recht op een onbelaste vergoeding van de verhuiskosten. Het is namelijk geen zakelijke verhuizing, behalve als deze voldoet aan wettelijke voorwaarden (zie [paragraaf 6.6](#)). Door de verhuizing kan het nodig zijn dat je een eventuele reiskostenvergoeding aanpast.

Jubileum

Het komt steeds minder voor, maar er zijn nog altijd werknemers die 25 of 40 jaar bij hun werkgever in dienst zijn. Het is de moeite waard om aandacht aan zo'n jubileum te besteden. Je kunt de werknemer dan in het zonnetje zetten en een cadeau geven.



Je kunt een werknemer onbelast 1 maandsalaris geven bij een jubileum van 25 jaar en/of 40 jaar dienstverband. Wanneer je de werknemer eerder een cadeau of geldbedrag geeft, bijvoorbeeld na 20 jaar dienstverband, dan is dit belast. Een uitzondering hierop zijn vanuit de 'kleine geschenkenregeling' cadeaus van maximaal 25 euro (inclusief btw).

Sabbatical

Als een werknemer een periode niet wil werken zonder zijn baan op te zeggen, dan kan hij kiezen voor onbetaald verlof (een 'sabbatical'). Je bent niet verplicht hiermee akkoord te gaan. Dit hangt af van wat in de cao, het persoonlijke arbeidscontract en/of de algemene arbeidsvoorwaarden staat.



Wijs je werknemer erop dat de 'inkomensafhankelijke regelingen' (zoals huurtoeslag, kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag, rechtsbijstand en thuiszorg) zijn gekoppeld aan zijn salaris. Door onbetaald verlof op te nemen (en dus vrijwillig een tijd geen inkomen te hebben) kan hij zijn recht op uitbetalingen vanuit deze regelingen verliezen. Maak met je werknemer afspraken over de gevolgen voor bijvoorbeeld het pensioen, een eventuele leaseauto en het tegoed aan vakantiedagen.

Door de verhoging van de AOW-leeftijd en ook door het tekort op de arbeidsmarkt hebben werkgevers 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 fases (startersfase, spitsuurfase, stabiliteitsfase en seniorenfase) van het werkende leven.

Bij iedere fase hoort een ander (personeels)beleid. Het uitwerken hiervan voor Wegwijs in Arbeidsvoorwaarden gaat te ver. Wel volgt hieronder

een korte beschrijving van de levensfasen met een aantal opties om werknemers per levensfase te ondersteunen.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Hieronder komen de 4 levensfasen aan de orde:

- startersfase
- spitsuurfase
- stabilisatiefase
- seniorenfase.

Levensfasen

Startersfase

Starters hebben meestal een positieve instelling. Deze nieuwe werknemers komen vaak net van school en willen de theorie in praktijk brengen. Ze staan dus klaar om veel ervaring op te doen. Het zijn vaak de starters die veel ideeën hebben en willen vernieuwen in een organisatie. Ze zijn meestal fit en kunnen zwaar werk redelijk eenvoudig doen. Thuis hebben starters relatief weinig verplichtingen. Ook hebben ze vaak een open blik op de wereld.

Spitsuurfase

Werknemers in het spitsuur van het leven kennen hun mogelijkheden vaak. Ze willen zoveel mogelijk uit het leven halen. Daarbij hebben ze veel behoefte aan ontwikkeling, carrière maken en/of van baan

veranderen. Ook in hun privéleven is het spitsuur. Vaak hebben ze een (jong) gezin waarvoor ze goed moeten zorgen. Daarnaast willen ze ook een uitgebreid sociale leven hebben. Het is niet zomaar dat een deel van deze groep regelmatig 'klaagt' over moe zijn en een te hoge werkdruk.

Stabilisatiefase

De stabilisatiefase begint als werknemers meer rust hebben in hun leven. Ze zijn geslaagd in hun werk, hebben hun privé- en werksituatie goed geregeld en maken gerichte keuzes. Ze denken meer na over hun persoonlijke situatie en het leven op zich. Deze werknemers hebben al veel ervaring in hun functie en hebben vaak veel mensenkennis. Ze willen zich graag meer ontwikkelen in de diepte of in de breedte van hun huidige functie. In de privésituatie kunnen ze in deze periode wel te maken krijgen met meer financiële uitgaven, onder andere door studerende kinderen.

Seniorenfase

Senioren hebben veel levenservaring, maar hun lichamelijke conditie is vaak wat minder. Ze hebben de top van hun loopbaan bereikt en hun privé- en werksituatie is redelijk in evenwicht. Wel doen ze meer aan mantelzorg, omdat er vaak nog een generatie boven hen zit. Daarnaast moeten zij zich voorbereiden op langer doorwerken door de hogere AOW-leeftijd.



Werknemers vallen niet zomaar onder 1 van de genoemde fases. 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 de indeling in 4 fasen niet voor iedereen.

Personeelsbeleid

Voor elke levensfase kun je een bepaald algemeen beleid voeren. Je kunt dit ook op werknemers afstemmen door hen bijvoorbeeld een ‘cafetariaregeling’ (regeling op maat) te bieden. Hieronder lees je per leeftijdsgroep hoe je deze kunt ondersteunen.

Starters

Starters kunnen veel aan praktische kennis hebben. Ook is hun behoefte aan opleidingen mogelijk groter dan van werknemers met 10 jaar werkervaring. Je kunt daarop inspelen door hen gerichte opleidingen of cursussen aan te bieden. Verder vinden starters vrijheid vaak belangrijker dan mensen die in andere levensfasen zitten. Hun behoefte aan verlof kan dan ook anders zijn. Ze hebben vaak geen schoolvakanties om rekening mee te houden en willen eerder een ‘sabbatical’ opnemen. Starters kijken anders aan tegen

vernieuwing dan de oudere generaties, omdat ze meestal nog jong zijn. Hun frisse ideeën kunnen je organisatie opschudden. Daarnaast weten starters vaak nog niet de juiste weg in een bedrijf. Zij kunnen dan veel hebben aan een senior werknemer die hen als mentor begeleidt.

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 de opvang van hun kinderen goed kunnen regelen. Deze werknemers vinden het dan ook erg prettig als je ze via de arbeidsvoorwaarden ondersteunt bij de kinderopvang. Ook vinden ze flexibele werktijden en mogelijkheden om bijvoorbeeld thuis te werken fijn. Het is logisch dat je dit niet in elke situatie en voor iedere functie kunt regelen. Met de Wet flexibel werken kunnen werknemers minder uren werken, hun arbeidsplaats wijzigen en de gewenste spreiding van uren over de week bespreken ([zie 7.3](#)) Zo kunnen zij arbeid en zorg beter verdelen of combineren ([zie ook paragraaf 7.7](#))

Werknemers in de stabilisatiefase

Werknemers in de stabilisatiefase hebben weer andere behoeften. Hun 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 beter keuzes kunnen maken, kunnen zij zich gemakkelijker specialiseren en/of flexibel werken. Dat maakt ze waardevoller voor de onderneming. Het volgen van een (specialistische) opleiding is dan ook populair in deze groep. Daarnaast hebben deze werknemers ook behoefte aan een hoger inkomen. Hun kinderen worden groot, gaan studeren en kosten (steeds) meer geld.

Senioren

Senioren hebben de meeste drukte in hun privéleven achter de rug. Door hun fysieke staat kunnen ze echter minder goed zwaar werk doen. Vanwege de verhoging in stapjes van de AOW-leeftijd is het een optie voor bedrijven om de senioren meer lichter werk te laten doen. Ze hebben alleen niet altijd licht werk voor oudere werknemers. Een andere mogelijkheid is dan om met oudere werknemers de mogelijkheden van deeltijdwerk te bespreken. Vaak willen senioren, net zoals starters, wat meer vrijheid nu ze niet meer voor hun kinderen hoeven te zorgen. Ook willen ze eventueel meer tijd voor mantelzorg voor de generatie boven hen. Zij zijn dan ook eerder bereid minder uren te werken, omdat hun lichamelijke fitheid en ook hun financiële eisen minder zijn dan bij de andere groepen. Je kunt je oudere werknemers vragen of ze mentor willen worden van starters. Zo kunnen zij jongere werknemers begeleiden. Dit kan het aantal uren zwaardere werk verminderen.

Met de hiervoor genoemde tips kun je een actief, levensfasebewust personeelsbeleid voeren. Natuurlijk zijn er nog andere dingen waarmee je daarbij rekening kunt houden. Let verder op dat de Belastingdienst vrijstellingen van werkzaamheden tot aan de pensioendatum of het vroeger uit dienst laten gaan van oudere werknemers tegen betaling van een vergoeding kan zien als een ‘Regeling Vervroegd Uittreden’ (RVU). De Belastingdienst bestraft dit dan met een heffing van 52%. Vanaf 1 januari 2021 geldt wel een vrijstelling voor het toepassen van deze heffing bij een RVU ([zie 3.2](#)).

Pensioen

Het dienstverband stopt als een werknemer met pensioen gaat. Het is dan nodig dat je verschillende dingen regelt, zoals het laatste salaris betalen, vakantiegeld uitkeren en overgebleven vakantiedagen door de werknemer laten opnemen of uitbetalen.



Sinds 1 juli 2015 mag je zonder toestemming van UWV het arbeidscontract opzeggen van een werknemer die de AOW-leeftijd heeft bereikt. Hierbij geldt een opzegtermijn van 1 maand. Deze regel geldt ook als in het arbeidscontract of de cao niets staat over ontslag bij het bereiken van de AOW-leeftijd.

Je hoeft de werknemer niet apart af te melden bij de Belastingdienst. De gegevens over stoppen van het dienstverband kun je opnemen in de aangifte loonheffingen.

Gaat een werknemer binnenkort met pensioen? Dan vertelt de pensioenuitvoerder de werknemer over de naderende pensionering en de keuzes die daarbij horen.

Werknemers kunnen vaak voor het bereiken van de pensioenleeftijd in deeltijd met pensioen gaan. Ze blijven dan bij je in dienst, maar werken minder uren per week voor je. Je 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-leeftijd en bij jou gaat werken dan 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).

Dat betekent dat je geen premies werknemersverzekeringen hoeft te betalen voor de werknemer. Ook hoef je geen AOW-premie meer in te houden 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). Je betaalt hiervoor als werkgever geen premie, maar UWV kan wel het ziekengeld bij je in rekening brengen. De loondoorbetaling tijdens ziekte voor een AOW-er die bij je werkt, is sinds 1 juli 2023 maximaal 6 weken. Voor die datum was dit maximaal 13 weken. Je betaalt dan minimaal 70% van het loon door.



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

De ketenregeling voor een AOW-gerechtigde werknemer

Voor de AOW-gerechtigde werknemer geldt dat hij maximaal 6 keer achter elkaar een tijdelijk arbeidscontract mag hebben. Bovendien mogen de tijdelijke contracten (6 of minder) samen niet meer dan 4 jaar duren. Na een keten van meer dan 6 opvolgende, tijdelijke arbeidscontracten of na 4 jaar volgt een vast contract. Dat is meer dan voor andere werknemers voor wie een keten geldt van (maximaal) 3 tijdelijke arbeidscontracten in een periode van (maximaal) 36 maanden (zie verderop in dit hoofdstuk).

Daarnaast is de opzegtermijn van een arbeidscontract verminderd naar 1 maand. Deze kortere 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 3.2](#)).



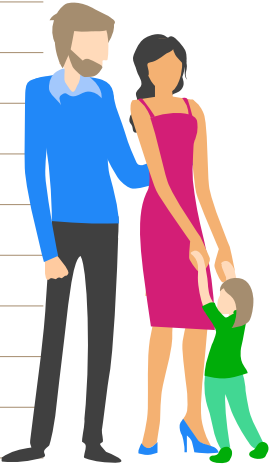
Sinds 1 juli 2013 geldt ook voor AOW-gerechtigde werknemers het minimumloon en de minimumvakantiebijslag van 8% per jaar als zij door blijven werken.

De AOW-leeftijd wordt jaarlijks verhoogd op basis van de stijgende levensverwachting. In

1e instantie ging dit met 1 maand per jaar, maar daarna is de AOW-leeftijd versneld verhoogd. Sinds 2019 is weer op de rem getrapt. Per 1 januari 2025 is de AOW-gerechtigde leeftijd 67 jaar. Dat is hetzelfde als in 2024. Voor de jaren 2026 en 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 en 2030.

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
1 januari 2030	67 jaar en 3 maanden



Voor pensioenregelingen is de pensioenrichtleeftijd op 1 januari 2018 verhoogd naar 68 jaar. De 1e AOW-uitkering krijgt de werknemer op de dag dat hij de AOW-leeftijd bereikt.

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

Wijs je werknemers tijdig op het inkomensgat tussen het bereiken van hun AOW-leeftijd en het ingaan van hun pensioen. Je kunt ze eventueel als extra arbeidsvoorwaarde de mogelijkheid geven om (gunstig) lijfrente op te bouwen of te sparen voor dat inkomensgat.

Overlijden

Overlijdt een werknemer? Dan stopt het arbeidscontract automatisch. Je moet de eventuele pensioenuitvoerder en de zorgverzekeraar (bij een collectieve zorgverzekering) hierover inlichten. Is het overlijden een direct gevolg van een bedrijfsongeval? Dan ben je verplicht de Nederlandse Arbeidsinspectie hierover te informeren. Je bent ook verplicht een overlijdensuitkering te geven aan de gezinsleden van de werknemer. Voor meer informatie: zie [paragraaf 3.5](#).

! Erfgenamen kunnen bij het overlijden van de werknemer uitbetaling eisen van de waarde van de niet-opgenomen vakantie- of verlofdagen. De uitspraken van de kantonrechters hierover zijn echter nogal wisselend. Het is wachten op de Hoge Raad voor een definitieve uitspraak. De afgelopen

jaren doet de kantonrechter steeds vaker uitspraken in het voordeel van de erfgenamen.

Einde dienstverband

Er zijn nog andere manieren waarop het dienstverband kan stoppen:

- De werknemer gaat vrijwillig uit dienst en zegt zijn arbeidscontract op.
- Je ontslaat de werknemer (via opzegging of op staande voet).
- Jij en een werknemer beëindigen het arbeidscontract met wederzijds goedvinden (eventueel via een vaststellingsovereenkomst).
- De kantonrechter stopt het arbeidscontract (op basis van een verzoek van werkgever of werknemer).
- De werknemer gaat met pensioen.

Wet werk en zekerheid en Wet arbeidsmarkt in balans

In 2015 is de Wet werk en zekerheid (WWZ) ingevoerd. De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) geldt vanaf 2020. Deze wet zorgde voor aanpassingen van de WWZ. Beide wetten hebben veel gevolgen voor arbeidscontracten.

Het ontslag loopt op basis van de WWZ via de kantonrechter en/of UWV. Er bestaan 9 ontslaggronden (redenen voor ontslag), waarvan UWV er 2 en de kantonrechter er 7 beoordeelt. Een ontbinding van een arbeidscontract kan maar op basis van 1 ontslaggrond gebeuren. De 9e ontslaggrond (ontslaggrond i), maakt het wel mogelijk 2 of meer ontslaggronden te combineren als meerdere mogelijke ontslaggronden zijn. Deze 'cumulatieve' ontslaggrond is op basis van de WAB per 1 januari 2020 ingevoerd. Als de kantonrechter oordeelt dat de i-grond de ontslaggrond is, dan kan hij de transitievergoeding met maximaal 50% verhogen. 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 er geen proeftijd meer staan in tijdelijke arbeidscontracten van 6 maanden of korter. Ook is het niet mogelijk een proeftijd af te spreken bij een volgend contract als het om dezelfde functie gaat. Als het om een andere functie gaat met duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden, dan mag je wel een proeftijd afspreken.



Heb je als werkgever behoefte aan een proeftijd om een werknemer goed te kunnen beoordelen? Dan kun je een arbeidscontract voor langer dan 6 maanden aanbieden. Vanaf een contract van 7 maanden is het wel weer mogelijk om een proeftijd van een maand af te spreken.

De proeftijd mag maximaal 1 maand duren bij een tijdelijk arbeidscontract van meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar. Dat geldt ook voor een tijdelijk arbeidscontract zonder einddatum. In een cao kunnen andere afspraken staan over de proeftijd van tijdelijke arbeidscontracten. De proeftijd kan maximaal 2 maanden duren bij een vast dienstverband of een tijdelijk arbeidscontract van 2 jaar of langer.

Zorg dat je de werknemer goed beoordeelt tijdens zijn proeftijd. Dat voorkomt dat je er pas later achterkomt dat de werknemer niet goed bij je bedrijf past.

Aanzepplicht

Voor de invoering van de WWZ hielden arbeidscontracten voor bepaalde tijd standaard op. Zonder dat een opzegtermijn of andere actie nodig was. Sinds 1 januari 2015 geldt dit nog steeds, maar met een aanvulling. Bij contracten voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden moet je de werknemer minimaal 1 maand van tevoren schriftelijk vertellen of je het contract wel of niet verlengt. Deze 'aanzepplicht' geldt ook bij een verlenging van het contract. Als je je niet aan deze plicht houdt, dan mag de werknemer (maximaal) 1 bruto maandloon bij je in rekening brengen. Dit mag hij doen tot 2 maanden na het einde van het arbeidscontract. Houd je je wel aan de aanzepplicht, maar geef je een verlenging of beëindiging te laat door? Dan ben je verplicht een bedrag aan de werknemer te betalen dat gelijk staat aan de periode dat je te laat bent. Ben je bijvoorbeeld 1 week te laat, dan betekent dit een vergoeding van 1 weksalaris. Meld je de werknemer niet of er sprake is van een verlenging van het arbeidscontract? Dan komt er een 'stilzwijgende verlenging'. De werknemer blijft dan (als hij dat zelf ook wil) bij je in dienst.

Ketenregeling

Met de invoering van de Wet arbeidsmarkt op 1 januari 2020 zijn er maximaal 3 tijdelijke arbeidscontracten binnen een periode van 3 jaar toegestaan. Aan het einde van deze 'keten' moet je de

werknemer een vast arbeidscontract aanbieden. Dit geldt niet als er tussen de elkaar opvolgende tijdelijke contracten een pauze van meer dan 6 maanden tijd zit. De keten start dan opnieuw. Een cao mag afwijken van de keten van maximaal 3 tijdelijke arbeidscontracten. Deze afwijking mag alleen als het belangrijk is voor de bedrijfsvoering.



Er geldt een kortere keten 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 maximale pauze tussen 2 tijdelijke arbeidscontracten ingekort tot 3 maanden. De werkgever kan de werknemer dan na 3 maanden weer vragen om werkzaamheden te doen. De keten van tijdelijke arbeidscontracten start dan opnieuw en de werkgever hoeft geen vast contract te geven.

Ragelie-regel

De Ragelie-regel heeft te maken met de situatie dat een vast arbeidscontract binnen 6 maanden wordt opgevolgd door een tijdelijk arbeidscontract. Volgens

de Ragetlie-regel stopt dat tijdelijke contract dan niet automatisch aan het einde van de periode van het contract. Het stopzetten moet dan via de kantonrechter of via een ontslagvergunning van UWV.

Ontslag bij pensioen

Het mag wettelijk dat jij en je werknemer in het arbeidscontract afspreken dat dit stopt als de werknemer met pensioen gaat. Deze afspraak kan ook in een cao staan.

Ontslagroute

Je kunt bij het stopzetten van het arbeidscontract met een werknemer niet zelf kiezen of het ontslag via UWV of de kantonrechter gaat. Een ontslagvergunning bij UWV kun je alleen aanvragen als er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden (de a-grond uit de AWB) of langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond). In andere gevallen kan alleen de kantonrechter beslissen over het ontslag. Het gaat dan om de volgende ontslaggronden:

- 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, d, e, g en/ of h (i-grond)

Vanuit de Wet werk en zekerheid kunnen jij of de werknemer tegen een beslissing van UWV of de kantonrechter in hoger beroep gaan.



UWV of de kantonrechter kan voordat je een werknemer ontslaat, beoordelen of dat ontslag redelijk is en of de werknemer opnieuw binnen je bedrijf geplaatst kan worden. Dit staat bekend als de preventieve toets. In Nederland is deze toets verplicht voor ontslag om bedrijfseconomische redenen of bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Na het succesvol doorlopen van de preventieve toets kun je de werknemer meestal zonder verdere beoordeling door UWV of de rechter ontslaan.

Transitievergoeding

Bij ontslag heeft de werknemer meestal recht op een transitievergoeding. De transitievergoeding is niet alleen bedoeld als vergoeding van het ontslag, maar heeft ook als doel het vinden van een baan makkelijker te maken. De werknemer heeft recht op de transitievergoeding vanaf het moment dat hij voor je werkt, inclusief een eventuele proeftijd.

De transitievergoeding bereken je zo: 1/3 maandsalaris per volledig dienstjaar, plus een berekening naar verhouding voor een niet volledig dienstjaar. De transitievergoeding bedraagt in 2025 maximaal € 98.000 bruto. Bij een jaarsalaris hoger dan € 98.000 bruto, is de transitievergoeding maximaal 1 bruto-jaarsalaris.

Een cao kan afwijken van de wettelijke regeling voor de transitievergoeding. Ook kan er een regeling in staan voor de transitie (overgang) naar werk. Dat kan dan een 'voorziening in geld of natura' zijn. Denk aan hulp bij het vinden van werk of een eigen budget dat de werknemer kan uitgeven aan het vinden van een nieuwe baan. 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 is het nodig dat de voorziening bestaat uit maatregelen om werkloosheid te voorkomen of de periode zo kort mogelijk te houden. Een redelijke financiële vergoeding is ook een optie. Een combinatie van beide mag ook.

De kosten die je maakt om de werkloosheid van een werknemer te voorkomen, mag je van de transitievergoeding aftrekken. Denk bijvoorbeeld aan kosten van (om)scholing of opleiding.



De werknemer moet er schriftelijk mee akkoord gaan dat je de kosten om zijn werkloosheid te voorkomen aftrekt van de transitievergoeding.

Scholingsplicht

Als werkgever heb je een wettelijke scholingsplicht op basis van het Burgerlijk Wetboek (BW 7:611a). Je moet daarbij zorgen dat de werknemer door eventuele scholing zijn werk blijvend goed kan doen. Sinds 1 augustus 2022 geldt de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Een belangrijk onderdeel hiervan is de scholingsplicht, waarbij een 'studiekostenbeding' niet meer is toegestaan. Zie hiervoor [paragraaf 5.3.1](#).

WW-uitkering

Tussen 1 januari 2016 en 2019 is de maximale duur van de WW-uitkering afgebouwd van 38 maanden naar 24 maanden. Werkgevers en werknemers kunnen in cao's afspreken de uitkering toch tot 38 maanden aan te vullen. De minimale duur van de WW-uitkering is 3 maanden. Werklozen die langer dan een half jaar een WW-uitkering hebben ontvangen, zijn daarna verplicht al het beschikbare werk te accepteren. Is het loon dan lager dan de

WW-uitkering, dan krijgt de werknemer een aanvulling vanuit de WW.

WW-premie

De Wet arbeidsmarkt in balans heeft de vaste baan aantrekkelijker gemaakt voor werkgevers. Voor werknemers met een vast contract betalen werkgevers namelijk minder WW-premie. Ze betalen voor werknemers met een tijdelijk contract juist meer WW-premie.



Het gaat bij de hoge en lage WW-premie om de premie Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). In 2025 is de lage Awf-premie 2,74% en de hoge Awf-premie 7,74%.

De werknemer gaat vrijwillig uit dienst

Als de werknemer zelf ontslag neemt, is er een opzegtermijn. Deze is meestal 1 maand, maar soms langer op basis van een cao of andere afspraken in een persoonlijk arbeidscontract.



Stopt een arbeidscontract voor bepaalde tijd, dan is er geen opzegtermijn voor de

werknemer en de werkgever. Wel moet je 1 maand voordat het contract stopt, schriftelijk melden aan de werknemer dat je het contract niet verlengt. Dit is de aanzegplicht (zie eerder dit hoofdstuk). Ook als je het contract voor bepaalde tijd met je werknemer wil verlengen, moet je dat 1 maand voor het vervolg van het contract melden aan je werknemer.

Het arbeidscontract stopt

Bij het einde van een arbeidscontract moet je een aantal administratieve zaken regelen. Zo is het nodig dat je bij een collectieve zorgverzekering de werknemer afmeldt bij de zorgverzekeraar. Daarnaast moet je zijn ontslag doorgeven aan de eventuele pensioenuitvoerder. Ook is het belangrijk dat je afspraken met de werknemer afhandelt, zoals:

- het laatste salaris.
- vakantiegeld.
- resterende vakantiedagen.
- een getuigschrift, als de werknemer daar om vraagt.
- •wat je verder met de werknemer hebt afgesproken.
- de werknemer afmelden bij de diverse instanties, zoals UWV, Belastingdienst en eventueel de arbodienst.

Spreek schriftelijk met de werknemer af wat je gaat regelen als zijn arbeidscontract bij je stopt. Laat de werknemer daar schriftelijk mee akkoord gaan.

Je ontslaat de werknemer

Voor het stoppen van een arbeidscontract voor bepaalde tijd (zonder de mogelijkheid om tussentijds op te zeggen) of onbepaalde tijd moet je de wet volgen.



Wil je een arbeidscontract voor bepaalde tijd van 1 jaar tussentijds stoppen? Dan is het belangrijk om te controleren of de mogelijkheid van tussentijdse opzegging in het arbeidscontract of in de cao staat.

Voor ontslag om bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid kun je naar UWV. Als een werknemer bijvoorbeeld zijn werk niet goed doet of er is een andere persoonlijke ontslaggrond, dan moet je naar de kantonrechter stappen (zie eerder dit hoofdstuk bij Ontslagroute). Natuurlijk kun je ook proberen een vaststellingsovereenkomst af te sluiten met de werknemer.

Nadat UWV of de kantonrechter toestemming heeft gegeven, kun je het arbeidscontract stoppen. Houd daarbij rekening met de wettelijke opzegtermijn.



De ontslagvergunning van UWV of de kantonrechter is maar 4 weken geldig. Weigert UWV toestemming als je daar een ontslagaanvraag doet, dan kun je eventueel nog naar de kantonrechter stappen.



Standaard is de opzegtermijn van de werknemer 1 maand. Je kunt als werkgever een langere opzegtermijn afspreken met de werknemer met een maximum van 6 maanden. Dit moet schriftelijk in het arbeidscontract staan. 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 in een cao of met goedkeuring van een 'bevoegd bestuursorgaan' worden afgeweken.

Het opzeggen van het arbeidscontract met 'als beide partijen akkoord gaan' heeft geen gevolgen voor de werknemer als het gaat om zijn recht op een WW-uitkering. Het stoppen van het arbeidscontract moet dan wel vanuit de werkgever komen. Alleen als het arbeidscontract stopt doordat de werknemer zich erg slecht heeft gedragen ('ernstige misdragingen') of als hij zelf ontslag neemt, is de werkloosheid verwijtbaar. In dat geval kan de werknemer geen WW-uitkering krijgen.

Uit onderzoek blijkt dat er in zo'n driekwart van de ontslaggevallen in Nederland sprake is van een vaststellingsovereenkomst. In zo'n overeenkomst spreken de werkgever en werknemer over het algemeen een ontslagvergoeding af (vaak op basis van de transitievergoeding). Er is geen rechtszaak. Een werknemer krijgt 2 weken bedenktime bij een vaststellingsovereenkomst. Hij kan dan van de overeenkomst afzien zonder een reden te geven.



Zegt de werknemer na de 2 weken bedenktime dat hij niet goed heeft nagedacht over zijn ontslag en dat hij op dat moment zelf niet goed kon bepalen? Dan blijft het arbeidscontract gewoon bestaan als je niet aan je onderzoekplicht (nagaan of het echt

om de wil van de werknemer ging) hebt voldaan of aan je informatieplicht (de werknemer vertellen wat de eventuele nadelige gevolgen zijn als hij ontslag neemt. Het zal niet gemakkelijk zijn voor een werknemer om terug te komen op zijn beslissing en dat voldoende uit te leggen.

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

- Het soort werk dat de werknemer deed 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 manier waarop de werknemer zijn werk heeft gedaan.
- De manier waarop het arbeidscontract is beëindigd.
- Wanneer je het arbeidscontract hebt opgezegd en wat de reden was voor die opzegging.



Deze laatste 3 punten mag je alleen op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer in het

getuigschrift opnemen. Als de werknemer erom vraagt, moet je het verzoek goedkeuren.

Collectief ontslag

Als het slecht gaat met de economie, kan een bedrijf geldproblemen krijgen. Bezuiniging op de kosten kan dan een eerste stap zijn om het bedrijf weer gezond te maken.

Het ontslaan van personeel is echt een laatste middel om een eventueel faillissement te voorkomen. Komt het toch zover, dan doe je er goed aan dat wel zorgvuldig te doen. Wil je 20 of meer werknemers binnen 3 maanden ontslaan dan geldt de Wet melding collectief ontslag (Wmco). Deze biedt extra bescherming aan werknemers bij zo'n collectief ontslag. Dit houdt bijvoorbeeld in dat je het 'voorgenomen ontslag' moet melden aan de vakbonden.



Bij het aantal werknemers dat je ontslaat, tel je een bestuurder van een NV of BV of vergelijkbare vennootschap volgens buitenlands recht mee. Ook werknemers met een payroll-contract reken je mee.

Voordat je naar UWV of de ontslagcommissie stapt om een ontslagvergunning aan te vragen, is een reorganisatieplan belangrijk. Met dit plan bewijs je de noodzaak om te reorganiseren. Dat moet belanghebbenden overtuigen. Het gaat dan onder andere om:

- 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 beoordeelt deze commissie de ontslagaanvraag en niet UWV. Dit is alleen mogelijk bij ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen.

Het reorganisatieplan moet onder andere vertellen wat de redenen zijn voor de reorganisatie en wat de toekomst van het bedrijf is als je zaken niet anders aanpakt. Ook staat in het plan waarom je kiest voor aanpassing van de organisatie en welke alternatieven je kiest. Een cijfermatige uitleg van de plannen is zeer belangrijk (onder andere voor UWV). Verder is het verstandig een planning te geven.



Heb je weinig ervaring met reorganisaties?
Dan kun je externe partijen inschakelen om je te helpen met het reorganisatieplan.
Je moet hierover wel advies vragen aan de ondernemingsraad.

Heb je het reorganisatieplan opgesteld, dan is het nodig dat je belanghebbenden informeert, zoals de vakbonden en de ondernemingsraad (OR). Met de vakbond moet je afspraken maken over de reorganisatie en een sociaal plan. De ondernemingsraad moet je om advies vragen over de reorganisatie. Ga je door met de reorganisatie ondanks dat de ondernemingsraad adviseert dat niet te doen, dan kan de OR naar de Ondernemingskamer stappen. Als alles is geregeld, kun je het collectief ontslag aanvragen bij UWV of de ontslagcommissie.

Een beslissing van de Ondernemingskamer, ook wel bekend als een beschikking, heeft een bindende juridische status. De Ondernemingskamer doet schriftelijk uitspraak, meestal binnen 6 tot 8 weken na een zitting.



Een collectief ontslag waarbij je met name oudere werknemers ontslaat, kan gelden als een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU). Is er een RVU, dan kun je te maken krijgen met een speciale heffing door de Belastingdienst van 52% naast de gewone loonheffing. De RVU is per 1 januari 2021 versoepeld. Toen is een drempelvrijstelling ingevoerd. Zie [hoofdstuk 3](#) voor meer informatie.

Melding collectief ontslag bij UWV

Je moet het collectief ontslag melden bij UWV als je binnen 3 maanden 20 werknemers of meer ontslaat binnen 1 werkgebied (district) van UWV. Deze districten zijn:

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

Meer informatie vind je op de [website](#) van UWV.

UWV behandelt de collectieve ontslagaanvraag onmiddellijk als de vakbond(en) de melding ondersteunt (ondersteunen) of na een wachttijd van 1 maand.

Bij collectief ontslag geldt het afspiegelingsbeginsel. Dit beginsel gaat uit van leeftijdsgroepen en uitwisselbare functies. Een uitwisselbare functie is een functie binnen een organisatie die vergelijkbaar en gelijkwaardig is aan een andere functie. Een uitwisselbare functie verdeel je in leeftijdsgroepen. De ontslagen moet je vervolgens verdelen over de leeftijdsgroepen naar verhouding van het aantal werknemers in die leeftijdsgroepen in vergelijking met het totale aantal werknemers. Binnen elke leeftijdsgroep ontsla je dan de werknemers met het kortste dienstverband het eerst. Zo houd je de leeftijdsopbouw binnen een uitwisselbare functie in stand.

Ontslagen waarvoor geen opzegging en ontslagvergunning nodig zijn, tellen niet mee voor de grens van 20 werknemers. Arbeidscontracten die stoppen met wederzijds goedvinden tellen wel mee.

Voorbeeld

Een productiebedrijf moet 23 mensen ontslaan en vraagt voor al deze werknemers een ontslagvergunning aan. Van de werknemers

hebben er 3 een arbeidscontract voor bepaalde tijd en 2 mensen zitten in hun proeftijd. De Wmco is nu niet van toepassing omdat deze 5 mensen niet meetellen voor de grens van 20 werknemers. Voor de Wmco gaat het dus slechts om een collectief ontslag van 18 werknemers. Ontsla je binnen 3 maanden nog meer mensen of zijn er extra beëindigingen met wederzijds goedvinden? Dan kan de Wmco alsnog gelden.

Een werknemer met AOW-uitkering kan eerder ontslag krijgen dan een werknemer zonder AOW. Als het nodig is dat je een keuze maakt tussen het ontslaan van een 58-jarige werknemer en een 68-jarige werknemer met hetzelfde werk, dan moet je de 68-jarige als eerste ontslaan.

Veelgestelde vragen

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

Nee, ook een blijvende vermindering van werk door technologische vernieuwing kan een reden zijn. Zelfs een strategisch doel zoals minder verlies in de toekomst of het afstoten van bedrijfsonderdelen kan een geldige reden zijn voor collectief ontslag. Je moet je ontslagredenen natuurlijk goed kunnen uitleggen en bewijzen, bijvoorbeeld met cijfers en prognoses.

2. Kan ik afwijken van het afspiegelingsbeginsel?

Je hebt een aantal mogelijkheden om af te wijken van het afspiegelingsbeginsel. Dat kan bijvoorbeeld als een werknemer bij een derde werkt en het niet mogelijk is dat je deze werknemer door een andere werknemer vervangt. Heeft een werknemer bijzondere kennis of bekwaamheden en verstoort zijn ontslag het goed functioneren van de organisatie, dan mag je deze werknemer voorrang geven in vergelijking met andere werknemers. Ook mag je van het afspiegelingsbeginsel afwijken voor werknemers met een arbeidsbeperking.

3. Ik val als werkgever onder een cao. Zijn er nog andere mogelijkheden waarmee ik kan afwijken van het afspiegelingsbeginsel?

Ja. Voor 10% van het totale aantal werknemers dat je ontslaat, kun je andere werknemers kiezen dan op basis van het afspiegelingsbeginsel. Dit kan alleen als de cao bepaalt dat je als werkgever van deze mogelijkheid gebruik kan maken. Ook in het algemeen mag een cao afwijken van het afspiegelingsbeginsel. Dat mag alleen als er ook een onafhankelijke en onpartijdige ontslagcommissie bestaat, die de ontslaaanvragen vooraf beoordeelt.

De Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA)

De afgelopen decennia is de term zelfstandigen zonder personeel (zzp'er) snel in gebruik gekomen. Veel werknemers zijn gestopt met het werken in loondienst en zijn voor zichzelf begonnen. Het betekent dat je als werkgever meer te maken kan krijgen met zelfstandigen die een opdracht voor je uitvoeren. Tot 2016 was de Verklaring arbeidsrelatie (VAR) een soort garantie dat je met een zzp'er te maken had. Als zzp'er je een VAR (winst uit onderneming of DGA) konden tonen, dan wist je als opdrachtgever dat je niet achteraf nog een loonheffing van de Belastingdienst hoefde te verwachten. De VAR maakte duidelijk dat er geen sprake was van een arbeidscontract.

In 2016 werd de VAR vervangen door de wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties) en modelovereenkomsten. Hierbij waren zowel opdrachtgevers als opdrachtnemers verantwoordelijk voor hun arbeidsrelatie. Door het verdwijnen van de VAR liep de opdrachtgever een groot fiscaal risico als de Belastingdienst vond dat de zzp'er een (fictieve) dienstbetrekking had. De nieuwe wet leidde tot veel onduidelijkheid bij opdrachtgevers. Zij vonden dat de Wet DBA te onduidelijk was over vooral de gezagsverhouding. Volgens zzp'ers leidde dit tot een afname van het aantal opdrachten. De discussie

zorgde voor een langdurig uitstel van de handhaving van de Wet DBA. Dit uitstel duurde tot 1 januari 2025. Vanaf die datum vindt weer handhaving plaats, hoewel de Belastingdienst in 2025 nog geen boetes geeft.



Het kabinet Rutte III 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 gebruiken op de overheidssite beoordelingarbeidsrelatie.nl. Het kabinet Schoof onderzoekt of de webmodule verbeterd kan worden.

Bij de wet DBA hoorden [modelovereenkomsten](#) waarmee opdrachtgevers en zzp'ers samen konden bepalen hoe zij hun arbeidsrelatie invulden als er geen sprake was van een dienstbetrekking. Dit was alleen nodig als er twijfel over de zelfstandigheid van de zzp'er zou kunnen bestaan. De Belastingdienst beoordeelde een modelovereenkomst en als de fiscus deze goedkeurde hadden opdrachtgevers en

opdrachtnemers zekerheid dat er sprake was van zelfstandigheid van de zzp'er. De modelovereenkomst gaat verdwijnen. Sinds 6 september 2024 keurt de Belastingdienst geen nieuwe modelovereenkomsten meer goed. Bestaande, goedgekeurde modelovereenkomsten blijven uiterlijk geldig tot en met 31 december 2029. Ze bieden alleen zekerheid als de zzp'er echt volgens de overeenkomst werkt. Omdat er vanaf 1 januari 2025 weer sprake is van handhaving, kan het zijn dat de Belastingdienst ondanks een modelovereenkomst besluit dat er sprake is van schijnzelfstandigheid.

Het maken van een nieuwe modelovereenkomst is niet meer zinvol. In plaats daarvan kun je beter gebruik maken van de [webmodule beoordeling arbeidsrelatie](#) voor het inschatten van de arbeidsrelatie. Daarnaast is het belangrijk dat je de [Toelichting Beoordeling arbeidsrelaties](#) van de Belastingdienst bekijkt. Verder raadt de Belastingdienst aan dat opdrachtgevers en zzp'ers 'zich richten op de feitelijke uitvoering van het werk en de praktische invulling van de arbeidsrelatie'.



Het kabinet Rutte IV kwam als vervanging van de Wet DBA met het wetsvoorstel

‘Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden’ (VBAR). Het kabinet Schoof is verdergegaan met dit wetsvoorstel.

Na advies van de Raad van State over het wetsvoorstel, gaat dit uit nu uit van de volgende 3 hoofdpunten:

- W = tekenen die wijzen op werken als werknemer (werkinhoudelijke en organisatorische aansturing).
- Z = kenmerken die wijzen op werken als zelfstandige binnen de arbeidsrelatie (werken voor eigen rekening en risico).
- OP = tekenen die wijzen op ondernemerschap van de persoon van de werkende (buiten de arbeidsrelatie gelegen) voor soortgelijke werkzaamheden.

Daarnaast komt het wetsvoorstel met een ‘rechtsvermoeden’. Dit houdt het vermoeden in dat bij een uurtarief onder de € 33 sprake is van werken op basis van een arbeidscontract. Het is dan vervolgens aan de opdrachtgever om aan te tonen dat er geen sprake is van een arbeidscontract.

1.2 Fiscale behandeling van arbeidsvoorwaarden in vogelvlucht

De werkkostenregeling bepaalt de fiscale behandeling van arbeidsvoorwaarden. Hierover lees je meer in [hoofdstuk 5](#) (werkkostenregeling) en [hoofdstuk 6](#) (mobiliteit).

Een vergoeding (of verstrekking of voorziening) is belast of onbelast. Dit hangt af van de kenmerken ervan. Doe je niets dan is de vergoeding belastbaar loon voor de werknemer. Alleen als je de vergoeding ‘aanwijst’ als ‘eindheffingsloon’, dan kan deze mogelijk onbelast blijven. Het aanwijzen als eindheffingsloon betekent dat een vergoeding niet bij het persoonlijke loon van de werknemer hoort, maar onder de vrije ruimte valt van de Werkkostenregeling. Deze kun je als werkgever gebruiken voor onbelaste vergoedingen. Blijf je binnen deze vrije ruimte dan hoef je geen belasting te betalen. Voor het deel wat eventueel boven de vrije ruimte uitkomt, betaal je een eindheffing van 80%.

Controleer dus met veel aandacht welke voorwaarden gelden en leg je keuzes goed vast. Doe je dat niet, dan kan de Belastingdienst beslissen dat alles belast is. Of je moet eindheffing betalen omdat je boven de vrije ruimte bent uitgekomen. Hieronder vind je een tabel

met de meest voorkomende arbeidsvoorwaarden en hun fiscale kant, ingedeeld in 5 groepen: werk, mobiliteit, ICT, gezondheid en overig.



Praat met je belastingadviseur voordat je een regeling toepast. Pas je regels onjuist toe, dan loop je het risico op naheffingen en boetes.

De posten in de tabel waarbij ‘vrije ruimte’ staat genoemd, kunnen tot eindheffing leiden. Deze posten mag je zo aanwijzen, tenzij er wat anders bij staat. De vrije ruimte voor het jaar 2025 is 2% van de totale loonsom tot € 400.000. De totale loonsom is het totale bedrag dat je betaalt aan salarissen en de premies en belastingen die daarmee te maken hebben voor al je werknemers over een bepaalde periode, meestal een kalenderjaar. Voor een loonsom boven de € 400.000 is de vrije ruimte 1,18% voor het bedrag boven de € 400.000. Wijs je een post niet aan als vrije ruimte, dan is de vergoeding of verstrekking belast loon voor de werknemer. Gerichte vrijstellingen, nihilwaarderingen en intermediaire kosten leiden niet tot belastingheffing, als je aan de voorwaarden daarvoor voldoet. Meer over deze begrippen vind je in [hoofdstuk 5](#) Werkkostenregeling.

Werk	Opmerkingen
Kosten vanwege het uitvoeren van de dienstbetrekking: beroepskosten, representatiekosten en relatiegeschenken.	Intermediaire kosten: representatiekosten en relatiegeschenken voor externe relaties en klanten.
Werkkleding.	Nihilwaardering voor 'fiscale werkkleding' (kleding die door de Belastingdienst als werkkleding wordt erkend en waarvan de kosten daardoor fiscaal aftrekbaar zijn).
Consumpties op het werk (koffie, thee, frisdrank, snacks, fruit).	Nihilwaardering: de werknemer eet of drinkt de consumpties op de werkplek en ze horen niet bij een maaltijd.
Maaltijden (overwerk, koopavonden, dienstreizen etc.).	Gerichte vrijstelling voor zakelijke maaltijden.
Kantinemaaltijden: vrije ruimte, gewaardeerd op € 3,95 (2025) per maaltijd. Zakelijke maaltijden met klant.	Gerichte vrijstelling (werknemer); intermediaire kosten (klant).
Vergoedingen/verstrekkingen voor personeelsfeesten die niet op de werkplek plaatsvinden (ook jubilea), reizen enz.	Vrije ruimte.
Vakliteratuur.	Gerichte vrijstelling.
Apparatuur, gereedschap, muziekinstrumenten, rekenmachines enz.	Gerichte vrijstelling, als je voldoet aan het noodzakelijkheids criterium (zie 5.3.4).
Congressen, symposia en seminars (inclusief reis- en verblijfskosten).	Gerichte vrijstelling. Voor reiskosten geldt in 2025 maximaal € 0,23 onbelast per kilometer (eigen vervoer).
en van outplacement.	Gerichte vrijstelling.
Vakcursussen en bedrijfsopleidingen.	Gerichte vrijstelling.
Gerichte vrijstelling thuiswerkvergoeding van maximaal € 2,40 (2025) per gewerkte thuiswerkdag.	Voor 1 werkdag mag je niet tegelijk de thuiswerkkosten en de reiskosten voor het woon-werkverkeer naar de vaste werkplek vergoeden.

Overig	Opmerkingen
Pensioen.	Je houdt de werknemerspremie pensioen in na de loonheffing, maar voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. De werkgeverspremie pensioen valt niet onder het brutoloon en is onbelast. Over de pensioenuitkeringen op pensioendatum moet de werknemer belasting betalen. De pensioenuitvoerder houdt loonheffing en premies Zorgverzekeringswet in over de bruto-pensioenuitkering.
Opties.	De opbrengst 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 eerste moment waarop de werknemer de mogelijkheid heeft de aandelen te verkopen).
Personeelslening (rentevoordeel en kosten).	Algemeen: vrije ruimte. Fiets, elektrische scooter: nihilwaardering. Eigen woning (hypotheek): loon voor de werknemer (werknemer kan rente en kosten aftrekken in aangifte inkomstenbelasting (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 tot € 25 voor bijzondere persoonlijke gebeurtenissen (huwelijk, geboorte, ziekte, overlijden). Deze vallen onder de kleinegeschenkenregeling, een aparte regeling binnen de Werkkostenregeling.
Producten uit eigen bedrijf.	Gerichte vrijstelling: maximumkorting 20% van de waarde in de winkel met een maximum van € 500 per kalenderjaar.
Verlies van of schade aan persoonlijke eigendommen van de werknemer.	Vrijgesteld loon: schade of verlies moet zijn veroorzaakt door een bijzondere gebeurtenis die te maken heeft met de dienstbetrekking.
Korting op abonnementen.	Vrije ruimte.
Huisvesting en inwoning.	Normbedrag per dag € 6,80 (2025).
Vrijwilligersregeling.	Normbedrag per maand € 210 met een maximum per jaar van € 2.100 (2025).

Mobiliteit	Opmerkingen
Auto van de zaak en privégebruik.	Loon van de werknemer, verplicht uitgezonderd van de vrije ruimte. Voor privégebruik geldt een bijtelling, tenzij er bewijs is voor maximaal 500 privékilometers per kalenderjaar. Bijtelling op basis van de CO ₂ -uitstoot.
Reiskostenvergoeding eigen vervoer.	Gerichte vrijstelling, maximaal € 0,23 per kilometer (2025).
Carpoolregeling.	Gerichte vrijstelling, maximaal € 0,23 (2025) per kilometer voor zowel de chauffeur als de meerijders, onder voorwaarde dat het carpoolen niet georganiseerd is door de werkgever.
Verkeersboetes.	Vrije ruimte voor auto's die op naam van de werkgever staan (lease of eigendom), als werkgever boete niet terugvraagt aan op werknemer. Geen vrije ruimte bij privéauto van werknemer.
Fiets of elektrische scooter van de zaak.	Vrije ruimte (wel nihilwaardering voor rentevoordeel personeelslening).
OV-kaart/trajectkaart.	Gerichte vrijstelling als de werknemer de OV-kaart ook zakelijk gebruikt.
Huisvesting buiten woonplaats. Verhuizing vanwege de dienstbetrekking.	Gerichte vrijstelling: vergoeding verhuizing maximaal € 7.750 (2025) plus werkelijke verhuiskosten (als aan voorwaarden voldaan).
Parkeren op of bij de werkplek.	Nihilwaardering als de werkgever arboverantwoordelijk is voor de parkeerplek.
Parkeren anders dan op of bij de werkplek.	Auto van de zaak: intermediaire kosten Privéauto: gerichte vrijstelling, valt alleen binnen de maximumvergoeding van € 0,23 per zakelijke kilometer (2025).

ICT	Opmerkingen
Telefoon, smartphone (inclusief abonnement en gebruikskosten).	Gerichte vrijstelling als je voldoet aan het noodzakelijkheidscriterium.
Computer, tablet (inclusief internet en software).	Gerichte vrijstelling als je voldoet aan het noodzakelijkheidscriterium.
Inrichten thuiswerkplek.	Gerichte vrijstelling voor zover er arboverantwoordelijkheid werkgever is.

Gezondheid	Opmerkingen
Massage op de werkplek.	Nihilwaardering als onderdeel van een arboplan.
Antirookcursus.	Gerichte vrijstelling als onderdeel van arboplan en de werkgever initiatief neemt.
Bedrijfsfitness.	Vrije ruimte, behalve bij bedrijfsfitness op de werkplek (nihilwaardering).
Veiligheidskleding en beschermende kleding.	Nihilwaardering.
Verplichte medische keuringen.	Nihilwaardering als onderdeel van het arboplan.
Eenmalige uitkering wegens overlijden.	Vrijgesteld loon: onbelaste uitkering van maximaal een kwart van het jaarsalaris.
Ziektekostenregelingen.	Voor onbelaste verstrekking is de waarde maximaal € 27 (2025).

Wet- en regelgeving

- Burgerlijk Wetboek (Boek 7 Titel 10 arbeidscontract)
- Ontslagbesluit
- Wet arbeidsmarkt in balans
- Wet melding collectief ontslag
- Wet werk en zekerheid

Relevante boeken

- Handboek Loonheffingen, Belastingdienst
- Nieuwsbrief Loonheffingen 2025, Belastingdienst
- Willems, mr. P. , Praktijkids Arbeidsrecht 2024, Vakmedianet

Relevante websites

- autoriteitpersoonsgegevens.nl
- belastingdienst.nl
- burgerservicenummer.nl
- nlarbeidsinspectie.nl
- ind.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 persoonlijke prestaties
- 2.4 Beloning voor een groep of een hele organisatie
- 2.5 Jubileumuitkering

In dit hoofdstuk lees je meer over het loon en de daarbij horende arbeidsvoorwaarden, zoals vakantiebijslag en mogelijke extra beloningen. Ook bespreken we bijvoorbeeld het minimumloon en het minimum dat je een werknemer jaarlijks aan vakantiegeld moet betalen. Verder geeft dit hoofdstuk aandacht aan de belastingtarieven en heffingskortingen. Daarnaast lees je over de jubileumuitkering.

2.1 Loon

Het loon is de belangrijkste arbeidsvoorwaarde. Het is meestal ook het eerste waarover je afspraken maakt met een nieuwe werknemer.

Meestal ben je vrij om in overleg met een werknemer de hoogte van het loon te bepalen. Je hebt daarbij wel te maken met het minimumloon en een minimum voor het jaarlijks te betalen vakantiegeld. Dit is geregeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml). In een cao of een bedrijfsreglement kunnen ook afspraken over het minimaal te betalen loon staan. Deze mogen nooit in het nadeel van de werknemer zijn.



Wil je weten of de lonen die je betaalt, concurrerend zijn? Kijk dan op: loonwijzer.nl.



Vanaf 1 januari 2020 is voor een groot deel van de ambtenaren de manier waarop ze in dienst zijn bij de overheid veranderd. Veel ambtenaren hebben nu een arbeidscontract volgens het Burgerlijk Wetboek (BW) in plaats van dat ze in hun functie benoemd zijn door hun werkgever ('eenzijdige aanstelling').

Beperkingen

De Wml bepaalt onder andere het wettelijk minimumloon waarop een werknemer recht heeft. De hoofdregel is dat je geen lager bedrag mag afspreken dan de wet bepaalt. Een werkgever die toch minder betaalt dan wat verplicht is vanuit de Wml, moet dit loon vervangen door het minimumloon. Werkgevers die een werknemer minder dan het minimumloon hebben betaald, zijn verplicht hem binnen 4 weken het te weinig ontvangen loon te betalen. Bij dit bedrag komt dan nog de wettelijke rente, behalve als het bedrag van de wettelijke rente over de nabetaling minder dan 10 euro bedraagt. De wettelijke rente wordt dan berekend vanaf de dag dat de werkgever het minimumloon had moeten betalen. Ook komt er een wettelijke verhoging bij die maximaal 50% van het bedrag kan zijn. Deze geldt vanaf de 4e dag na de dag waarop het minimumloon had moeten zijn betaald. De verhoging is dan 5% per dag van dag 4 tot en met dag 8 en 1% per dag vanaf dag 9.

Daarnaast kan de Nederlandse Arbeidsinspectie boetes opleggen per onderbetaalde werknemer, die een hoogte kunnen hebben van € 500 tot € 10.000. Dit hangt af van de periode en het percentage van de onderbetaling.

Een andere beperking van de hoogte van het loon staat in wetgeving over gelijke behandeling,

waaronder de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Mannen en vrouwen die hetzelfde werk doen, hebben recht op hetzelfde loon en dat geldt ook voor mannen en vrouwen die vergelijkbaar werk doen.



Je mag tijdelijke werknemers niet omdat ze tijdelijk in dienst zijn minder goed behandelen dan werknemers met een vast contract die vergelijkbaar werk doen. De gelijke behandeling moet je voor ieder beloningsonderdeel toepassen. Je kunt alleen een verschil maken als daar een objectieve reden voor is, dus zonder dat persoonlijke meningen een rol spelen. Dit geldt ook voor werknemers die in deeltijd werken in vergelijking met werknemers die voltijds voor je werken.



Als werkgever ben je verplicht minimaal het minimumloon naar de bankrekening van de werknemer over te maken. Het doel daarvan is onderbetaling en schijnconstructies tegen te gaan. Verder is het nodig dat er een overzicht van de onkostenvergoedingen op de

loonstrook staat. Een uitzondering geldt voor werknemers die op minder dan 4 dagen per week (bijna) alleen huishoudelijke werk doen voor particulieren met wie ze een arbeidscontract hebben.

In de wet staat ook dat je werknemers met een tijdelijk dienstverband op tijd en duidelijk moet informeren als er een vacature is. Verder bepaalt de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte dat je geen verschil mag maken op grond van een handicap of een chronische ziekte. Het is belangrijk voor deze groep mensen dat ze zo goed mogelijk mee kunnen doen in de maatschappij.

Als werkgever mag je geen verschil maken naar bijvoorbeeld de afkomst, het geslacht of de gezondheid van een werknemer. Daarnaast doe je er goed aan om een actief beleid te voeren tegen discriminatie op de werkvloer.

In de cao kunnen nog regels staan voor de hoogte van het loon. De meeste cao's hebben algemene bepalingen over functiegroepen, waarbij loonschalen en minimumlonen horen. Geldt er een cao voor jouw organisatie, dan ben je verplicht minimaal het loon te

betalen dat volgens de cao hoort bij de functie van de werknemer.

Doelgroep

De Wml geldt voor alle werknemers die met een arbeidscontract werken. Ook flexibele arbeidskrachten, zoals thuiswerkers, hebben recht op het minimumloon, als ze:

- het werk persoonlijk doen of met hulp van gezinsleden;
- niet meer dan 2 opdrachtgevers hebben;
- een dienstverband van minimaal 3 maanden hebben;
- het werk minstens 5 uur per week doen.



Sinds 1 januari 2018 zijn voor de Wet op het minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) ook andere arbeidsverhoudingen een arbeidscontract. Het gaat dan ten eerste om mensen die werken op basis van een overeenkomst van opdracht (behalve als de Belastingdienst ze als zelfstandig ondernemer ziet). Daarnaast hebben ook mensen die werken vanuit een aanneem-, uitgeef-, of vervoersovereenkomst recht op het wettelijk minimumloon.

Minimumuurloon

Het minimumloon geldt voor werknemers vanaf 21 jaar en voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt. Gaan zij voor je werken, dan moeten zij minimaal het minimumloon krijgen. Ook hebben ze recht op de minimumvakantiebijslag. Voor werknemers van 15 jaar tot 21 jaar geldt het minimumjeugdloon. De overheid past de bedragen van zowel het minimumloon als het minimumjeugdloon ieder half jaar (op 1 januari en 1 juli) aan. Voor werknemers jonger dan 15 jaar geldt het minimumloon niet. Deze groep heeft wel recht op de minimumvakantiebijslag.



De leeftijdsgrens van het minimumloon voor jongeren ging op 1 juli 2019 van 22 naar 21 jaar. Dit betekent dat 21-jarige werknemers sinds 1 juli 2019 ook recht hebben op het minimumloon.

Per 1 januari 2024 is het minimumloon flink gewijzigd. Sindsdien geldt voor alle sectoren een wettelijk gelijk minimumuurloon. Dat betekent dat werknemers met een minimumloon altijd hetzelfde uurloon verdienen. Tot en met 2023 golden er vaste, wettelijk bepaalde minimum-dag-, week- en maandlonen. Tegelijk kon de

arbeidsduur van een voltijdsbaan per sector en cao verschillen (werkweken van 36, 38 of 40 uur). Hierdoor 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.

Vanaf 1 januari 2024 geldt een minimumuurloon. Daarvoor bestonden er wettelijk bepaalde minimum-dag-, week- en maandlonen.

De hoogte van het huidige minimumuurloon is afgeleid van het vroegere minimumuurloon bij een dienstverband van 36 uur. Hierdoor zorgde de invoering van het wettelijk minimumuurloon voor een loonsverhoging voor werknemers met een arbeidsduur van meer dan 36 uur per week. Vanaf 1 januari 2025 is het minimumuurloon bruto € 14,06 voor alle werknemers van 21 jaar en ouder. Voor werknemers onder 21 jaar gelden sinds 1 januari 2024 vaste minimumjeugdlonen per uur. Deze lonen zijn afgeleid van het wettelijk minimumuurloon en gelden vanaf 15 jaar.



De overheid past op 1 januari en 1 juli het wettelijk minimumuurloon aan op basis van de stijging van de cao-lonen. De stijging was 2,75% vanaf 1 januari 2025. Daardoor steeg het minimumuurloon van € 13,68 naar € 14,06.

Lage-inkomensvoordeel

Met het lage-inkomensvoordeel (LIV) hadden werkgevers recht op een tegemoetkoming in de loonkosten, als ze werknemers in dienst hadden of kregen met een laag loon. Het LIV is vanaf 1 januari 2025 gestopt. Het LIV moest werkgevers stimuleren om werknemers met een laag loon in dienst te nemen en te houden. Uit beoordelingen bleek alleen dat de regeling maar weinig effect had. Werkgevers krijgen in 2025 nog wel de uitkering over de verloonde uren van 2024. Verloonde uren zijn alle uren waarover een werkgever loon betaalt aan een werknemer, dus inclusief vakantie-uren, overuren en loondoorbetaling bij ziekte.

Er zijn 3 voorwaarden voor het LIV die nog gelden voor de uitbetaling ervan in 2025. De werknemer had in 2024:

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

Hoogte van het LIV

Voor 2024 golden 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.

Aanvragen LIV

Je hoeft niets te doen, behalve de aangifte loonheffingen juist doorgeven. UWV beoordeelt met de aangiften voor welke werknemers je recht hebt op het LIV. Hierbij is het erg belangrijk om het aantal uren goed in te voeren. De Belastingdienst keert het inkomensvoordeel in 2024 automatisch uit vanuit de gegevens van UWV.

Op [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl) vind je meer informatie over de LIV.

Loonkostenvoordelen

Het loonkostenvoordeel (LKV) is een jaarlijkse vergoeding voor werkgevers vanuit de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) per verloond uur van de werknemer. Er zijn 4 loonkostenvoordelen:

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



Het LKV oudere werknemer stopt in stappen. Dit betekent dat voor dienstbetrekkingen die zijn gestart op of na 1 januari 2024 het LKV oudere werknemer is verlaagd van € 3,05 per uur (maximaal € 6.000 per jaar) in 2024 naar € 1,35 per uur in 2025 met een maximum van € 2.600 per jaar. Vanaf 1 januari 2026 stopt het dan. Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen voor 1 januari 2024 gelden deze wijzigingen niet. Werkgevers houden in die gevallen recht op een LKV van €3,05 per uur (maximumbedrag per jaar € 6.000), voor maximaal 3 jaar.

Voor het recht op LKV is het nodig dat je voor de werknemer een doelgroepverklaring hebt. Voor de 4 groepen van LKV gelden deze belangrijke voorwaarden:

- De werknemer is verzekerd voor 1 of meer van de werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.

Verder gelden per groep ook nog (uitgebreide) speciale voorwaarden voor het recht op LKV, zoals:

- Het recht van een werknemer op 1 uitkering.

- Dat een werknemer voordat hij bij je in dienst kwam, daarvoor een half jaar niet in dienst bij je is geweest. Je hebt voor de werknemer na het einde van dat half jaar trouwens alleen recht op een ander LKV dan het LKV dat de werknemer eerder ontving.

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



De LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden kun je nu voor 3 jaar krijgen per werknemer uit deze doelgroep. Het kabinet heeft plannen om dit vanaf 2026 uit te breiden naar de hele periode dat de werknemer bij je in dienst is.



Vanaf 2025 zijn de voorwaarden voor het LKV bij herplaatsing van arbeidsgehandicapte werknemers uitgebreid. Je kunt dan als werkgever dit LKV eerder (al voor de eerste dag van de WIA-uitkering) krijgen als een werknemer weer voor een deel of helemaal begint met zijn eigen werk of in een andere functie bij je gaat werken.

Loonstrook

Je bent verplicht de werknemer een overzicht van het loon te geven: het loonstrookje.

Het loonstrookje geef je bij de eerste loonbetaling en daarna bij wijzigingen in het loon of in de inhoudingen, zoals pensioenpremie, loonbelasting en sociale premies of onkostenvergoedingen.



Het is niet verplicht om de loonstrook op papier te sturen.

Je kunt kiezen voor een papieren of een digitale loonstrook. Allebei mag ook. Let erop dat je rekening houdt met de privacyregels van de AVG bij het geven van de loonstrook. Op het loonstrookje moeten de volgende gegevens staan:

- het brutoloon;
- de onderdelen van het brutoloon in bedragen, bijvoorbeeld basisloon en prestatietoelage;
- de inhoudingen;
- het wettelijke minimum(jeugd)loon en de minimum-vakantiebijslag, die voor de werknemer gelden;

- een overzicht van de onkostenvergoedingen;
- de namen van de werkgever en de werknemer;
- de termijn waarvoor de betaling geldt;
- de afgesproken arbeidsduur.

Toeslagen

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

- ploegendienst;
- onregelmatig werken;
- werken op andere uren dan was afgesproken, zonder dat de werknemer meer werkt dan het totale aantal werkuren per week ('verschoven uren');
- behalen van een diploma;
- extra belastende ('bezwarende') werkomstandigheden;
- beschikbaarheidsdienst.

Tijdstip van betalen

Je bent verplicht om het loon op vooraf bepaalde tijdstippen te betalen.

Het loon betaal je steeds na het einde van een betalingsperiode. Een betalingstijdvak is in principe

minstens 1 week en maximaal 1 maand. In een cao of arbeidscontract kan het anders zijn geregeld. Je kunt dan het tijdvak verlengen.

Maandelijks of per 4 weken (afhankelijk van je betalingsperiode) stuur je elektronisch een loonaangifte voor de loonbelasting, premies volks- en werknemersverzekeringen en bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) aan de Belastingdienst.



De tabel waarmee je de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen berekent, moet passen bij de periode waarover je het loon hebt afgesproken. Als het loon per maand is afgesproken, kan je het beste ook de maandtabel van de Belastingdienst gebruiken. Maar geldt voor een werknemer als betalingsperiode bijvoorbeeld 1 maand en gaat hij tijdens deze maand uit dienst, dan mag je over je laatste betaling aan hem niet de maandtabel gebruiken. Je moet de inhouding van loonheffing dan berekenen met de weektabel (voor complete weken) en de dagtabel van de Belastingdienst.

Uitbetaling

Je hoeft niet al het door de werknemer verdiende loon in geld te betalen. In het Burgerlijk Wetboek (BW) staan een aantal andere manieren waarop je het loon mag uitbetalen, al komt dit in de praktijk bijna niet meer voor. Het gaat om verschillende vormen van loon in natura, waaronder het gebruik van een woning of het verlenen van diensten van of op rekening van je organisatie aan de werknemer.



Je mag de werknemer niet betalen met alcoholische drank of andere stoffen die schadelijk voor zijn gezondheid kunnen zijn. Wil je een deel van het loon in natura betalen, dan is het noodzakelijk dat je dit schriftelijk afspreekt met je werknemer. Let erop dat je daarbij rekening houdt met het minimumloon.



Loon in natura kan geen onderdeel zijn van het minimumloon. De werknemer heeft namelijk recht op een uitbetaling van het wettelijk minimumloon in geld. Het overige deel mag je in loon in natura betalen, maar

alleen als je dat hebt afgesproken met de werknemer.

Belasting betalen

Over het loon dat je werknemer van je krijgt, moet je loonbelasting en premies volksverzekeringen (samen ook wel de loonheffing genoemd) betalen. Dit houdt je in en betaal je aan de Belastingdienst. In het schema op de volgende pagina lees je om hoeveel belasting en premies het gaat.



In 2025 bestaan in het belastingstelsel 3 belastingschijven voor werknemers jonger dan de AOW-leeftijd van 67 jaar. Het gaat dan om de 1e schijf tot € 38.441, de 2e schijf van € 38.441 tot € 76.817 en de 3e schijf vanaf € 76.817. In 2024 waren er nog 2 belastingschijven.

Premies werknemersverzekeringen en zorgverzekering

Je moet ook de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) aan de Belastingdienst betalen. Deze komen voor jouw rekening.

Deze premies geef je samen met de loonheffing door aan de Belastingdienst met de elektronische loonaangifte.



De sociale verzekeringswetten zoals de Werkloosheidswet (WW), Ziektewet (ZW) en de arbeidsongeschiktheidswetten bepalen dat een werknemer niet langer verzekerd is als hij de AOW-leeftijd heeft bereikt (behalve voor de ZW). Het betekent dat je geen premies werknemersverzekeringen hoeft te betalen voor een AOW-gerechtigde werknemer (2025: leeftijd boven de 67 jaar). Je hoeft ook geen AOW-premie meer in te houden en te betalen. Verder betaal je ook geen ZW-premie meer, maar de werknemer kan nog wel recht hebben op een Ziektewetuitkering van maximaal 6 weken. UWV brengt de kosten van deze uitkering dan bij jou in rekening.

Belastingtarieven 2025 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
	€ 38.441	35,82%	€ 13.770
€ 38.441	€ 76.817	37,48%	€ 28.791
€ 76.817		49,50%	

Belastingtarieven 2025 belastbaar inkomen uit werk en woning (werknemers van 67 jaar en ouder, recht op AOW in 2025 – geboren vanaf 1 januari 1946)

Belastbaar inkomen meer dan	Maar niet meer dan	Tarief loonbelasting en premie volksverzekeringen	Heffing over totaal van de schijven
	€ 38.441	17,92%	€ 6.888
€ 38.441	€ 76.817	37,48%	€ 28.791
€ 76.817		49,50%	

Belastingtarieven 2025 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
	€ 40.502	17,92%	€ 7.258
€ 40.502	€ 76.817	37,48%	€ 28.791
€ 76.817		49,50%	

Uniform loonbegrip

Sinds 1 januari 2013 bestaat er een ‘uniform loonbegrip’. Dit betekent dat er 1 uitgangspunt is voor het loon waarover de Belastingdienst de loonheffing, de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zvw berekent.



Vanwege het uniform loonbegrip telt de fiscale bijtelling van de werknemer voor het privégebruik van de leaseauto mee voor de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw.

De enige 2 uitzonderingen die nog bestaan voor het betalen van de premies werknemersverzekeringen en voor een deel 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. Bij loon uit vroegere dienstbetrekking gaat het om inkomsten die een werknemer krijgt vanwege werk dat hij in het verleden heeft gedaan. Dit loon gaat vooral naar mensen die meer actief op de arbeidsmarkt zijn.

Denk aan een pensioenuitkering voor gepensioneerden. Voor deze groep zijn de werknemersverzekeringen (WW en WIA) dan ook niet belangrijk, vandaar dat het geen loon is voor de premies werknemersverzekeringen.

- Eindhewffingsloon: Dat is alleen loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen, maar geen loon voor de premies werknemersverzekeringen en ook geen loon voor de Zorgverzekeringswet. Eindhewffingbestanddelen (vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen die een werkgever aanwijst als eindheffingsloon binnen de werkkostenregeling (WKR), zie [H.5](#)) staan vaak niet in de administratie van losse werknemers. Dit maakt het onmogelijk om te controleren of de werknemer met het eindheffingsloon boven het maximumloon is gekomen, waarover de Belastingdienst premies voor de werknemersverzekeringen berekent.

Algemene heffingskorting en arbeidskorting

Vanaf 1 januari 2025 is de algemene heffingskorting maximaal €3.068 voor een belastbaar loon tot en met € 24.812. De cijfers gelden voor werknemers die de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt en helemaal belasting- en premieplichtig zijn. Voor werknemers die de AOW-leeftijd wel hebben bereikt, is de algemene heffingskorting maximaal € 1.735 bij een belastbaar

loon tot en met € 24.812. De algemene heffingskorting is in 2025 flink lager dan in 2024 toen hij nog € 3.362 was. Dit komt door belastingmaatregelen waarmee het kabinet de belastingdruk en inkomensverdeling wil aanpassen.

De arbeidskorting voor werknemers die de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt, is in 2025 maximaal € 5.599 bij een inkomen van € 43.071 en wordt afgebouwd vanaf een inkomen hoger dan € 43.071.

Arbeidsinkomen	Hoogte arbeidskorting
minder dan € 12.169	8,053% van het arbeidsinkomen
tussen € 12.169 en € 26.288	€ 980 + 30,030% van het arbeidsinkomen - € 12.169
tussen € 26.288 en € 43.071	€ 5.220 + 2,258% van het arbeidsinkomen - € 26.288
tussen € 43.071 en € 129.078	€ 5.599 - 6,510% van het arbeidsinkomen - € 43.071
Meer dan € 129.078	€ 0

De arbeidskorting voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt, is in 2025 maximaal € 2.802 bij een inkomen van € 43.071 en wordt afgebouwd vanaf een inkomen hoger dan € 43.071.

Arbeidsinkomen	Hoogte arbeidskorting
minder dan € 12.169	4,029% van het arbeidsinkomen
tussen € 12.169 en € 26.288	€ 491 + 15,023% van het arbeidsinkomen - € 12.169
tussen de € 26.288 en € 43.071	€ 2.612 + 1,130% van het arbeidsinkomen - € 26.288
Tussen € 43.071 en € 129.078	€ 2.802 - 3,257% van het arbeidsinkomen - € 43.071
Meer dan € 129.078	€ 0

Veelgestelde vragen

1. Wat bedoelen we met het begrip loon?

Volgens het Burgerlijk Wetboek is loon de vergoeding die een werkgever aan een werknemer betaalt voor het werk dat is afgesproken in het arbeidscontract.

2. Is er een verschil tussen loon en salaris?

Ooit maakten mensen een verschil tussen loon en salaris. Mensen die met hun handen werkten, kregen loon. Salaris was er voor de mensen die kantoorwerk deden. Tegenwoordig worden deze begrippen bijna altijd door elkaar gebruikt.

3. Welke onderdelen heeft loon?

Het belangrijkste onderdeel van loon is ‘loon in geld’, zoals salaris, vakantiebijslag, loon voor overwerken, provisie (beloning voor binnenhalen opdracht), 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 (recht op toekomstige betalingen) en vergoedingen en verstrekkingen.

4. Welke beloningsgrondslagen bestaan er?

- De volgende beloningsgrondslagen (basis voor loon) kun je gebruiken om de hoogte van het loon te bepalen:
- Anciënniteit: de ervaring in de functie bepaalt de hoogte van het salaris.
 - Functiezwaarte: de hoogte van het salaris hangt af van de inhoud van de functie.
 - Resultaat: persoonlijke of groepsprestaties bepalen de hoogte van het salaris.
 - Persoon: de hoogte van het salaris hangt af van de persoonlijke ontwikkeling (competenties) in de functie.
 - Markt: de markt waarop de organisatie actief is, bepaalt (ook) de hoogte van het salaris.

5. Welke beloningsgrondslag kunnen organisaties het beste gebruiken?

Vaak past een combinatie van verschillende beloningsgrondslagen het beste bij een organisatie. Dit hangt af van de structuur, producten en diensten van de organisatie.

6. Wat is de juiste combinatie van beloningsgrondslagen?

Je beloning aan je werknemers bestaat uit vrij eenvoudige onderdelen. Maar de combinatie bepaalt of je werknemers en leidinggevenden hun beloning waarderen. Ondernemingen waar de werknemers het belangrijkste ‘bezit’ zijn of waar hun resultaten voorop staan, kiezen snel voor flexibel belonen. Beoordeling en beloning zijn daar noodzakelijke hulpmiddelen om de doelen te bereiken. Flexibel belonen past minder bij een praktisch gerichte organisatie, waarvoor technologie, betrouwbaarheid en voorspelbaarheid belangrijk zijn.

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

Ja, dat kan. Een werknemer met veel jaren ervaring kan om die reden een hogere beloning krijgen dan een collega in dezelfde functie met minder ervaring. Dit kan ook het geval zijn als de

werknemer langer bij je in dienst is en al meer loonschalen heeft doorlopen. Ook kan een beoordeling van het functioneren van een werknemer invloed hebben op de hoogte van de beloning.



Let erop dat je al je werknemers op dezelfde manier beoordeelt. Gebeurt dat niet, dan kan dat tot oneerlijke verschillen in beloning leiden.

8. Hoe kan ik loonsverhogingen uitvoeren?

Ten eerste kun je met een periodiek (vaste verhoging van het loon over een bepaalde periode) het salaris van een werknemer verhogen tot aan het maximum van de loonschaal die bij zijn functie hoort. Dit geldt natuurlijk alleen als je organisatie loonschalen kent. Een andere mogelijkheid is een loonsverhoging met een periodiek samen met een wisselende beloning voor de prestatie (bijvoorbeeld een bonus). Een 3e mogelijkheid is dat je per werknemer bepaalt hoe je het salaris verhoogt. Zie ook de paragrafen [2.3](#) en [2.4](#) over beloning van prestaties van losse werknemers en groepen werknemers.

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

Werknemers van 67 jaar hebben de AOW-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 premie volksverzekeringen, waar iedereen die belasting moet betalen recht op heeft. Hoe hoger het inkomen van mensen, hoe lager de algemene heffingskorting. Vanaf een bepaald inkomen (€ 76.817 in 2025) is de algemene heffingskorting 0.

11. Wat is arbeidskorting?

De arbeidskorting is een korting op de inkomstenbelasting (IB) voor iedereen met inkomen uit arbeid. Als werkgever houd je bij de berekening van de loonheffing rekening met deze arbeidskorting. De hoogte van deze heffingskorting hangt af van de hoogte van het inkomen uit arbeid van de werknemer. Ook de arbeidskorting neemt af voor hogere inkomens. Vanaf een inkomen van € 129.078 (2025) is deze 0.

12. Wat is loon uit vroegere dienstbetrekking?

Bij loon uit vroegere dienstbetrekking gaat het om inkomsten die een werknemer krijgt vanwege werk dat hij in het verleden heeft gedaan. Denk aan een pensioenuitkering voor gepensioneerden. Het kan ook gaan om een ontslagvergoeding van jou aan een werknemer die je hebt ontslagen. Over loon uit vroegere dienstbetrekking hoef je geen premies werknemersverzekeringen te betalen.

2.2 Vakantiebijslag

Een werknemer heeft volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) recht op een vakantiebijslag. Deze is per jaar minimaal 8% van het loon. Deze bijslag staat ook wel bekend als vakantiegeld. De werknemer heeft recht op vakantiebijslag als hij:

- werkt op basis van een arbeidscontract of als hij een arbeidsrelatie heeft die daaraan gelijk is;
- in Nederland woont.



Toeslagen die horen bij het soort werk (zoals ploegentoeslag, prestatietoeslag en provisie, onregelmatigheidstoeslag en diplomatoeslag) zijn deel van het loon. Hierover moet je vakantiebijslag berekenen. Behalve als een cao bepaalt dat het nodig is, hoef je geen vakantiebijslag te berekenen over:

- beloning voor overwerk;
- winstuitkeringen;
- uitkeringen bij bijzondere gebeurtenissen;
- onkostenvergoedingen;
- eindejaarsuitkeringen;
- inkomensafhankelijke bijdrage Zvw;
- pensioenregelingen en het deel van de pensioenpremie dat je betaalt.

Je mag meer dan 8% vakantiebijslag betalen. In sommige cao's staat ook een hoger percentage. Minder dan 8% vakantiebijslag betalen, mag niet. Wel geldt er vanuit de Wml een maximum: over het deel van het loon dat meer is dan 3 keer het minimumloon hoef je geen vakantiebijslag te berekenen. Maar in een arbeidscontract of cao mag toch staan dat je de 8% vakantiebijslag over het hele loon berekent, ook als dat hoger is dan 3 keer het minimumloon. Daarnaast kun je met de werknemer met een loon dat hoger is dan 3 keer het minimumloon, schriftelijk afspreken dat je hem juist minder of geen vakantiebijslag betaalt.

Werkgevers zijn wettelijk verplicht om werknemers jaarlijks minimaal 8% vakantiebijslag te betalen als ze een arbeidscontract of een daarmee vergelijkbare arbeidsrelatie hebben en in Nederland wonen.

Uitbetaling

Je moet de vakantiebijslag een keer per jaar, uiterlijk in juni, betalen. Meestal betalen werkgevers de vakantiebijslag in de maand mei. Het arbeidscontract of de cao kan bepalen dat je de vakantiebijslag op een ander moment dan uiterlijk juni of in termijnen uitbetaalt. Dat laatste is dan bijvoorbeeld 2 keer per jaar of elke maand. Ook kan in de cao of het

arbeidscontract staan dat sprake is van vakantiebonnen. Dit komt in sommige bedrijfstakken voor, zoals de bouw. Het gebruik van vakantiebonnen neemt af. Ze worden in cao's dan vervangen door de 8% vakantiebijslag.



Je mag de vakantiebijslag alleen in het uurloon opnemen als op de loonstrook duidelijk staat welk deel van het loon de vakantiebijslag is. Het is dus verstandig om dit apart aan te geven. De werknemer moet namelijk duidelijk kunnen zien wat het gewone loon is en de vakantiebijslag.



Steeds meer bedrijven hanteren een persoonlijk keuzebudget (PKB), ook wel individueel keuzebudget (IKB) genoemd. 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 horen bij het soort werk, zijn deel van het loon waarover je vakantiebijslag moet berekenen.

2. Wat is een vakantiebon?

Een vakantiebon staat voor een deel van het loon en/of vakantiegeld. De werkgever koopt vakantiebonnen in bij een fonds, dat meestal is opgezet door de werkgevers en vakbonden in een sector. De werknemer krijgt een percentage van het loon betaalt in de vorm van deze bonnen. De waarde ervan staat op de loonstrook. Vooral de bouwsector gebruikt vakantiebonnen.

3. Moet ik ook vakantiebijslag berekenen over vakantie-uren die ik bij het einde van het dienstverband uitbetaal?

Ja, dat moet. Een werknemer heeft recht op dezelfde inkomenssituatie tijdens een vakantie als zijn inkomenssituatie toen hij (voor je) werkte.

2.3 Beloning voor persoonlijke prestaties

Je kunt werknemers extra belonen voor hun prestaties of om te zorgen dat een werknemer zich positief en productief gedraagt. Dit kan met een periodiek (automatische loonsverhoging via stappen in een salarisschaal), provisie (betaling voor bemiddeling of binnenhalen opdracht), een bonus of een gratificatie (betaling vanwege een bijzondere prestatie, jubileum of andere speciale gebeurtenis).

Periodieken

Ongeveer 65% van de bedrijven gebruikt het loon om werknemers te belonen voor prestaties of te 'straffen' bij te weinig prestaties. De meeste werkgevers stimuleren prestaties met periodieken. Presteert een werknemer erg goed dan krijgt hij naast zijn normale periodiek 1 of meer extra periodieken. Een slecht presterende werknemer ontvangt zijn normale periodiek niet of maar gedeeltelijk.

Provisie

'Provisie' is geen wettelijke term. Er zijn vele soorten provisies. Werkgevers betalen ze vooral aan mensen met een commerciële functie, zoals vertegenwoordigers of makelaars. Meestal is het bedrag van de provisie een percentage van de behaalde omzet. Een provisie is loon waarover je in principe alle loonheffingen

betaalt, behalve als deze bijvoorbeeld onder de werkkostenregeling valt (zie [hoofdstuk 5 Werkkostenregeling](#)).

Bonus

Een bonusuitkering is een extra beloning of een aandeel in de winst. De werknemer krijgt een bonus als hij een bepaald doel behaalt. Daarover maak je schriftelijk afspraken met de werknemer. De hoogte van de bonus kan afhangen van het behaalde resultaat van de onderneming of van een voor de onderneming bijzondere en belangrijke gebeurtenis. Vaak zijn bonussen ook afhankelijk van de omzet. Een bonus is loon waarover je loonheffingen betaalt.

Gratificaties

Gratificaties zijn eenmalige betalingen naast het brutojaarsalaris. Denk aan een kerstgratificatie, een 13e maand of een eindejaarsuitkering. Gratificaties kunnen in een cao zijn vastgelegd. Is dat niet zo dan kun je er schriftelijk afspraken over maken met je werknemers. Dit hoeft niet per se in het arbeidscontract. Je kunt ook met de werknemers afspreken dat je jaarlijks kijkt of je voldoende financiële ruimte hebt om de gratificatie te betalen. Ook de gratificatie is loon waarover je loonheffingen betaalt.

Veelgestelde vragen

1. Wat zijn de voordelen van persoonlijke bonussen?

- Je betaalt de bonus alleen als de werknemer een vooraf bepaald doel behaalt.
- Met een bonus kun je prestaties van werknemers zo sturen dat deze helpen om de strategische doelen van de organisatie te bereiken.

2. Wat is nodig om persoonlijke bonussen te kunnen bepalen?

- Je hebt een systeem waarmee je de prestaties van de werknemers kunt beoordelen.
- De beoordeling is transparant en objectief.

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

Nee, je kunt een werknemer niet uitsluiten van de bonusregeling, omdat hij tijdelijk bij je werkt. Uitsluiting van (niet alleen tijdelijke) werknemers van een bonusregeling kan wel als je kunt bewijzen dat een nieuwe werknemer in de inwerkperiode minder productief was. Dit geldt ook als je kunt laten zien dat je kosten moest maken om de werknemer in te werken. Maar je doet er goed aan om zeer voorzichtig te zijn met het uitsluiten van werknemers van bonusregelingen. Dat is juridisch

heel ingewikkeld en er kan snel sprake zijn van discriminatie. Om ongelijke behandeling van tijdelijke werknemers te voorkomen, kun je de bonusregeling het beste aanpassen aan de lengte van het dienstverband.

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

Nee, net als bij een bonusregeling kun je een werknemer niet uitsluiten door zijn tijdelijke dienstverband. Wel kun je de eindejaarsuitkering aanpassen aan de lengte van het dienstverband.

Voorbeeld

Voor werknemers die het hele jaar hebben gewerkt, is de eindejaarsuitkering € 600. Een tijdelijke werknemer heeft 3 maanden bij je 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 uitbetaald, geldt daar een heffing voor. Het gaat om het bijzonder tarief in de loonheffing. Dat is een speciaal belastingpercentage voor eenmalige of onregelmatige uitkeringen aan werknemers. Het bijzonder tarief is maximaal 49,5%. Het komt wel

eens voor dat (groepen) werknemers een bonus belastingvrij krijgen. Een voorbeeld was de zorgbonus tijdens de coronacrisis. Mensen die in de zorg werkten en aan bepaalde eisen voldeden, ontvingen deze in 2020 en 2021 netto op hun rekening. De reden was dat de zorgwerknemers in 2020 en 2021 vanwege de coronacrisis onder moeilijke omstandigheden moesten werken.

2.4 Beloning voor een groep of een hele organisatie

Behalve met persoonlijke beloningen kun je een groep werknemers of alle werknemers ook op andere manieren extra belonen voor hun bijdrage aan de organisatie. Bekende mogelijkheden hiervoor zijn: winstdeling, aandelen, opties en tantièmes.

Winstdeling

Werkgever en werknemers kunnen afspreken dat werknemers recht hebben op een aandeel in de winst van het bedrijf. Het bedrag dat de werknemers krijgen, hangt af van de precieze winst en de gemaakte afspraken.

Aandelen

Behalve in geld kun je het winstaandeel ook aan de werknemer uitkeren in aandelen van je bedrijf. Daarvoor moet je bedrijf een BV of NV (besloten of naamloze vennootschap) zijn. Hiermee wordt de werknemer dus aandeelhouder van je bedrijf. Deze vorm van belonen heeft wel beleggingsrisico's voor de werknemer. Hierdoor is deze beloningsvorm minder populair.

Opties

Een andere vorm van winstdeling is het recht op aandelenopties. Werknemers krijgen dan het recht om binnen een bepaalde tijd en tegen een vooraf bepaalde prijs, aandelen te kopen van je bedrijf. Vooral als de waarde van de aandelen tijdens de looptijd sterk stijgt, kan het recht op aandelenopties veel voordelen hebben voor de werknemer. Met dit recht kun je de werknemer aan je bedrijf binden. Daarvoor kun je de eis stellen dat de werknemer nog bij je in dienst is als hij de aandelenopties wil gebruiken om aandelen te kopen. Op het bedrag van de door de werknemer behaalde winst op het optierecht moet je loonbelasting inhouden.



Het is noodzakelijk dat je het optierecht vastlegt in een schriftelijke overeenkomst.

Hierin staan de rechten en verplichtingen van beide partijen. Het gaat daarbij in elk geval om:

- De prijs die de werknemer voor het aandeel betaalt als hij zijn optierecht gebruikt.
- De periode waarin de werknemer zijn optierecht kan gebruiken.
- De overdraagbaarheid van de optie, dus of de werknemer de optie aan een ander mag geven of verkopen.
- Een bepaling dat het optierecht stopt bij beëindiging van het dienstverband. Je kunt daar ook aan toevoegen dat de werknemer bij het einde van het dienstverband verplicht is de met het optierecht gekochte aandelen te verkopen aan de vennootschap.

Tantième

Tantième is een gelijk over werknemers verdeeld percentage van de winst van een onderneming. Deze verdeling kan ook plaatsvinden op basis van persoonlijke prestaties. Bedrijven geven deze beloning meestal aan werknemers in hogere functies. Tantième is geen wettelijke term en deze beloning komt steeds minder voor.

Veelgestelde vragen

1. Wat zijn de voordelen van winstdeling?

Je kunt een winstdeling eenvoudig uitvoeren en het is een beloning voor een collectieve prestatie van de organisatie.

2. Wat is het nadeel van winstdeling?

Je maakt geen verschil tussen goed en slecht presterende werknemers. Iedereen heeft voordeel van de winst.

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

Nee, je mag een werknemer hiervan niet uitsluiten vanwege een tijdelijke dienstverband. Je voorkomt een ongelijke behandeling door de winstdelingsregeling aan te passen aan de lengte van het dienstverband. (zie ook het voorbeeld bij 'Veelgestelde vragen' - vraag 4 in [paragraaf 2.3](#)).

4. Is een tantième belastbaar loon?

Ja, op een tantième houd je loonheffing in en premies voor de werknemersverzekeringen en Zvw. Betaal je de tantième als loon uit vroegere dienstbetrekking (de werknemer is al bij je uit dienst) dan hoef je alleen de loonheffing in te houden.

2.5 Jubileumuitkering

Je mag een werknemer die 25 of 40 jaar voor je heeft gewerkt een onbelaste jubileumuitkering geven met een maximum van 1 brutomaandsalaris. Op de jubileumuitkering hoef je geen loonheffingen in te houden. Ook heeft de betaling ervan geen gevolgen voor de vrije ruimte van de werkkostenregeling (zie [hoofdstuk 5 Werkkostenregeling](#)). De jubileumuitkering moet je in 1 keer uitbetalen. Je mag dat niet spreiden door bijvoorbeeld 2 keer een half maandloon of 4 keer een kwart maandloon onbelast te betalen. Je hoeft de uitkering trouwens niet per se op of rond de jubileumdatum te betalen, zolang dat maar gebeurt vanaf het moment dat de werknemer het jubileum heeft bereikt.



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

Voorbeeld

Een werknemer is op 1 januari van een bepaald jaar 25 jaar in dienst. De werkgever heeft hem eerder al een brutomaandsalaris onbelast uitbetaald. De Belastingdienst besluit dat de uitkering niet onbelast kon plaatsvinden,

omdat de werknemer op het moment van uitbetalen nog niet 25 jaar in dienst was.



Je mag een jubileumuitkering ook bijvoorbeeld bij het einde van de dienstbetrekking na 28 of bijvoorbeeld 42 dienstjaren geven. Verder mag je de werknemer na een diensttijd van 40 jaar 2 maandlonen onbelast uitbetalen als je hem bij of na het bereiken van de diensttijd van 25 jaar nog geen jubileumuitkering had gegeven.



Je mag rekening houden met de diensttijd van een werknemer bij een vorige werkgever als je met die werkgever zo'n band hebt dat het logisch is om die mee te tellen. Een voorbeeld is een werknemer die heeft gewerkt bij verschillende dochters van 1 bedrijf. Ook kan het zijn dat de werknemer werkte bij een bedrijf dat door jouw bedrijf is overgenomen, waarbij zijn arbeidscontract automatisch overging naar jouw bedrijf. Verder kan het bijvoorbeeld om een werknemer gaan die bij verschillende onderdelen van de overheid heeft gewerkt.

Veelgestelde vragen

1. Moet je de jubileumuitkering in geld geven?

Nee, je mag de jubileumuitkering ook in natura met een waarde van maximaal 1 fiscaal maandloon geven. Denk aan een televisie of een vakantiereisje. De waarde van dergelijke geschenken is dan inclusief btw. Het fiscaal maandloon is het brutomaandloon, 1/12 deel van het vakantiegeld en 1/12 deel van mogelijke vaste beloningen per jaar.

2. Wat is een maandloon?

Een maandloon is het brutoloon zonder aftrek van pensioenpremies en sociale premies. Het vakantiegeld en een mogelijke vaste 13e maand of winstdeling horen ook bij het maandloon (voor 1/12 van het hele bedrag dat je in een jaar aan de werknemer hebt betaald).

3. Hoe bereken je het maandloon als je een vierwekenloon betaalt?

Je kunt het vierwekenloon (als je je werknemers iedere 4 weken loon in plaats van per maand (betaalt), omrekenen naar een maandloon. Dit is het vierwekenloon keer 13 (dit leidt tot het jaarloon) en daarna gedeeld door 12.

Voorbeeld

Werknemer A heeft een vierwekenloon van bruto € 3.000. Zijn jaarlijkse vakantiegeld is € 3.360 en in december krijgt hij altijd een extra bedrag met de hoogte van het vierwekenloon. De onbelaste jubileumuitkering mag dan zijn: $(14 \times € 3.000 + € 3.360) : 12 = € 3.780$.

4. Mag je bij het 25- en/of 40-jarig dienstverband van een werknemer ook een geschenk onbelast geven?

Ja, dat kan als het cadeaus zijn die geen marktwaarde hebben zoals een erepenning of een persoonlijke onderscheiding. Het geldt ook als het om producten gaat met een voor het grootste deel ideële waarde (de emotionele of symbolische betekenis is belangrijker dan de gebruikswaarde of geldwaarde). Onbelaste geschenken kun je trouwens ook geven bij een persoonlijke feestdag van de werknemer (bijvoorbeeld trouwdag of geboorte van een kind) en bij het einde van het dienstverband.

Belangrijke wijzigingen in vergelijking met 2024

- Vanaf 1 januari 2025 zijn er 3 belastingsschijven in plaats van 2:
 - Schijf 1 (tot €38.441): tarief verlaagd naar 35,82% (was 36,97%).
 - Schijf 2 (€38.441 tot €76.817): tarief verhoogd naar 37,48% (was 36,97%).
 - Schijf 3 (vanaf €76.817): tarief blijft 49,50%.
- De algemene heffingskorting is €3.068 in 2025. Dat is flink lager dan in 2024 toen hij nog € 3.362 was. Dit komt door belastingmaatregelen waarmee het kabinet de belastingdruk en inkomensverdeling wil aanpassen.
- Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is vanaf 1 januari 2025 gestopt.
- Het LKV oudere werknemer stopt in stappen om vanaf 2026 helemaal te verdwijnen.
- De AOW-gerechtigde leeftijd is 67 jaar in 2025.

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

- Belastinggids 2025, Wolters Kluwer
- Nieuwsbrief Loonheffingen 2025, Belastingdienst
- Praktijkgids Arbeidsrecht 2024, Vakmedianet
- Reekers, A. en Tuin, P. van der, Opties voor iedereen, BZZTôH
- Thierry, H., Beter belonen in organisaties, Van Gorcum

Relevante websites

belastingdienst.nl
centraalbeheer.nl/zakelijk
loonwijzer.nl
nlarbeidsinspectie.nl
rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid
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

Na salaris is pensioen de meest gewaardeerde arbeidsvoorwaarde. Ongeveer 90% van de werkgevers biedt werknemers dan ook deelname aan een pensioenregeling aan. Ben jij zo'n werkgever? Dan moet je iedere werknemer toelaten tot de pensioenregeling. Nederland heeft géén pensioenplicht. Heb je geen pensioenregeling, dan hoef je je werknemers geen pensioenvoorziening aan te bieden.

Je kunt vanuit een cao of verplichtstelling wel verplicht zijn om een pensioenregeling te hebben. Zo'n verplichtstelling is een besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) om bedrijven te verplichten deel te nemen aan een bedrijfstakpensioenfonds of beroepspensioenfonds.

Naast het ouderdomspensioen is er het nabestaandenpensioen. Vormen daarvan zijn het partnerpensioen, het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum en het wezenpensioen.

Hiermee zorg je voor inkomensbescherming voor de partner en de kinderen van een werknemer als deze overlijdt voor de pensioendatum.

Veel pensioenregelingen kennen een vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid. Deze maakt doorbetaling van de pensioenpremie mogelijk als een werknemer onverwacht langdurig of blijvend arbeidsongeschikt wordt.

3.1 Inleiding

Met een goed pensioen kunnen werknemers na hun pensionering dezelfde uitgaven blijven doen als ze voor hun pensioen deden. De AOW-uitkering waarop zij ook recht hebben, is een minimumuitkering. Hieraan hebben ze meestal niet voldoende om de manier van leven van voor hun pensioendatum te behouden. Een extra inkomen is dan noodzakelijk.



De AOW-leeftijd is sinds 1 januari 2013 gestegen. In 2019 spraken het kabinet en de sociale partners (werkgeversorganisaties en vakbonden) in een pensioenakkoord af dat de AOW-leeftijd minder snel zou stijgen. Daarnaast zorgde extra wetgeving uit 2020 ervoor dat de AOW-leeftijd minder snel omhoog zou gaan na 2026. In 2020 en 2021 was de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Daarna steeg de AOW-leeftijd door naar 67 jaar in 2024. Dat blijft de AOW-leeftijd tot en met 2027. In 2028, 2029 en 2030 is de AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden. 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. Het kabinet moet de AOW-leeftijd 5 jaar van tevoren vaststellen, zodat mensen weten waar ze aan toe zijn. Dit gebeurt met de levensverwachting die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) jaarlijks bepaalt.

Maximum pensioengevend salaris

Het pensioengevend salaris is het deel van het bruto jaarsalaris van een werknemer dat wordt gebruikt voor de berekening van zijn pensioenopbouw. Voor dit

salaris geldt vanuit de belastingen een maximum van € 137.800 (2025) bij een voltijds dienstverband.



Werknemers met een hoger salaris dan € 137.800 kunnen met het salaris dat boven die grens uitkomt extra pensioen opbouwen met een nettopensioenregeling of met een lijfrenteverzekering of lijfrentesparen. Een nettopensioenregeling is een regeling die je als werkgever aan de werknemers met een hoger salaris kunt aanbieden. De pensioenpremie voor deze regeling wordt betaald uit het netsalaris. De pensioenuitkeringen zijn vrijgesteld van belasting. Bij lijfrente stort de werknemer zelf in vaste periodes (bijvoorbeeld maandelijks) of eenmalig geld bij een bank of verzekeraar. Vanaf een vooraf bepaald moment krijgt hij dan maandelijks of per andere periode (kwartaal, jaar) een uitkering.

Pensioenwet

De belangrijkste juridische regels over pensioen staan in de Pensioenwet uit 2007. Deze wet beschermt de pensioenrechten van werknemers. De Pensioenwet zorgt ook dat deelnemers, gewezen (voormalige)

deelnemers, hun partners en gepensioneerden duidelijke, volledige en tijdige informatie over hun pensioen krijgen.

De basis van de Pensioenwet is de 'pensioendriehoek'. In deze driehoek staan de relaties tussen werknemers, werkgever en pensioenuitvoerder. Hierbij gaat de Pensioenwet in op een aantal belangrijke afspraken: de pensioenovereenkomst, uitvoeringsovereenkomst en het pensioenreglement (Pensioen 1-2-3).

Om de werknemer recht te geven op pensioen, sluit je met hem een pensioenovereenkomst af. Hierin spreek je met de werknemer af welk recht op pensioen de werknemer krijgt. De pensioenovereenkomst sluit je met elke werknemer af. Je informeert een nieuwe werknemer over de pensioenregeling als hij bij je in dienst komt. Daarbij moet je de werknemer binnen 1 maand informeren over zijn deelname aan de pensioenregeling, waarna de pensioenovereenkomst met hem kan ingaan. De werknemer neemt daarna deel aan de pensioenregeling.

Wil je de nieuwe werknemer niet laten deelnemen aan de pensioenregeling, dan moet je dat binnen 1 maand aan hem doorgeven. Daarbij leg je uit waarom de nieuwe deelnemer geen pensioen bij je kan opbouwen.

Je bent verplicht om je pensioenregeling bij een pensioenuitvoerder (pensioenfonds, pensioenverzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI)) te verzekeren of onder te brengen. Die verplichting heet in de Pensioenwet de onderbrengingsplicht. Hiervoor sluit je een uitvoeringsovereenkomst af met de pensioenuitvoerder.

Vaak maakt de pensioenovereenkomst deel uit van het arbeidscontract. Het komt niet vaak voor dat een werkgever een aparte pensioenovereenkomst met zijn werknemers opstelt. In het arbeidscontract staat meestal: 'na het ondertekenen van het arbeidscontract neem je deel aan de pensioenregeling' of iets dergelijks.

Binnen 3 maanden na het afsluiten van de pensioenovereenkomst informeert de pensioenuitvoerder de werknemer helder en begrijpelijk over de inhoud van de pensioenregeling.

De eis dat pensioenuitvoerder bij hun informatievoorziening het Pensioen 1-2-3 gebruiken, is in 2023 vervallen. Reden was dat dit model nauwelijks bekend was bij de deelnemers. De algemene eisen aan informatie over pensioen blijven bestaan. Deze moet correct, duidelijk en evenwichtig zijn en rekening houden met de ontvanger.

De Wet toekomst pensioenen (zie [verderop deze paragraaf](#)) verplicht pensioenuitvoerders om deelnemers actief te begeleiden bij het maken van keuzes over hun pensioen.

Het Nederlandse pensioenlandschap

In Nederland zijn er sinds de jaren 20 van de vorige eeuw bedrijfstakpensioenfondsen (BPF's). Hierbij spreken werkgevers en werknemers af om in hun bedrijfstak een pensioenfonds op te richten.

Deelname aan een deel van deze bedrijfstakpensioenfondsen is verplicht ('verplichtgesteld') vanwege de Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds (1949). Hierbij kan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op verzoek van werkgevers- en werknemersorganisaties deelname aan een BPF verplicht maken voor alle werkgevers en werknemers in een bedrijfstak.

Er bestaan ook ondernemingspensioenfondsen. Dat zijn pensioenfondsen die door 1 bedrijf zijn opgericht. Voorbeelden zijn de pensioenfondsen van Shell, ING en Philips. Mensen met een vrij beroep hebben hun eigen beroepspensioenfondsen, zoals het Pensioenfonds voor Huisartsen, het Pensioenfonds Medisch Specialisten en het Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten.

Naast uitvoering van je pensioenregeling door een pensioenfonds kun je de regeling ook verzekeren en onderbrengen bij een pensioenverzekeraar, premiepensioeninstelling (PPI) of algemeen pensioenfonds (APF). Een PPI voert beschikbare-premieregelingen uit. Deze regelingen hebben een vaste hoogte van de pensioenpremie en een pensioenuitkering die afhangt van de beleggingsresultaten. Een APF is een pensioenfonds waarbij meerdere werkgevers hun pensioenregelingen kunnen onderbrengen, waarbij de vermogens en eisen per regeling gescheiden blijven (zie ook [vraag 15](#) van deze paragraaf).

Wijzigen inhoud van de pensioenregeling

De ondernemingsraad (OR) heeft vanuit artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) instemmingsrecht (akkoord van OR is nodig) bij het inhoudelijk wijzigen van pensioenregelingen. Als er afspraken zijn gemaakt in een cao heeft de ondernemingsraad geen instemmingsrecht.



De personeelsvertegenwoordiging (pvt) en personeelsvergadering (pv) hebben sinds 2019 door een wijziging in de WOR meer rechten gekregen op het gebied van de pensioenregeling. Werkgevers moeten de pvt

en pv op tijd de informatie geven over pensioenen, die ze nodig hebben om hun werk te kunnen doen. De pvt heeft recht op overleg met de ondernemer over de pensioenvoorziening en kan het onderwerp pensioen zelf op de agenda zetten.



De minimale leeftijd waarop een werknemer deel kan nemen aan een pensioenregeling is sinds 2024 18 jaar. Dit is een 1e gevolg van de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Eerder was de minimumleeftijd voor deelname 21 jaar. Een latere leeftijd dan 18 jaar is niet toegestaan. Een jongere leeftijd mag wel. Dan geldt voor de jongere deelnemer een voorportaalregeling die bestaat uit een op risicobasis verzekerd nabestaandenpensioen (nabestaanden hebben dan alleen recht op een uitkering als de overleden werknemer deelnam aan de pensioenregeling of in dienst was). Hun opbouw van ouderdomspensioen start als ze 18 worden.



Vanaf 1 januari 2024 is de wachttijd niet meer toegestaan. Dit komt ook door de invoering van de Wtp. Een aantal pensioenregelingen had een wachttijd. Dit betekende dat een nieuwe werknemer pas pensioen ging opbouwen nadat hij al een bepaalde tijd bij de werkgever in dienst was. Een drempelperiode van maximaal 8 weken mag vanaf 1 januari 2024 nog wel. De nieuwe werknemer bouwt dan pensioen op nadat de drempelperiode voorbij is. De pensioenopbouw is dan met terugwerkende kracht vanaf de datum dat de werknemer voor je ging werken. Dat laatste is het verschil met de wachttijd, waarbij de nieuwe werknemer niet met terugwerkende kracht pensioen opbouwde.

Overige belangrijke punten uit de Pensioenwet

In de Pensioenwet staan verder nog de volgende belangrijke punten:

- De pensioenuitvoerder moet de werkgever en de werknemer op vooraf bepaalde momenten informeren over de hoogte van het opgebouwde pensioen. Ook is de pensioenuitvoerder verplicht dat zeker 1 keer per jaar te doen.
- Heeft de werkgever een betalingsachterstand van

de pensioenpremie dan informeert de pensioenuitvoerder de deelnemers dat het vanwege deze betalingsachterstand nodig is om de pensioenopbouw te stoppen. De pensioenuitvoerder mag de pensioenopbouw minimaal 3 maanden na de mededeling erover aan de deelnemers stoppen. Dat mag hij dan met terugwerkende kracht doen en maximaal 5 maanden voor het moment dat hij de deelnemers informeerde over de betalingsachterstand.

- Bij het einde van een dienstverband blijft de dekking voor het partnerpensioen voor 3 maanden gelden bij de oude pensioenuitvoerder. Dit geldt ook als de werknemer door ziekte uit dienst gaat of als zelfstandige gaat werken.
- Werknemers kunnen op de pensioendatum en bij ontslag een deel van het ouderdomspensioen ruilen voor een hoger partnerpensioen.
- Neemt een werknemer maximaal 18 maanden onbetaald verlof op tijdens zijn deelname aan de pensioenregeling dan heeft dit meestal geen gevolgen voor de dekking van het partnerpensioen.
- Voor pensioenregelingen met beleggingsmogelijkheden geldt een zorgplicht. De pensioenuitvoerder is verantwoordelijk voor een goed beleggingsbeleid.
- Als de pensioendatum dichterbij komt, dan moet

de uitvoerder minder risicovol beleggen.

- In het pensioenreglement moet staan of de pensioenuitvoerder het pensioen indexeert (toeslag verleent).
- Werknemers die via de pensioenregeling van hun werk zelf sparen voor hun pensioen (premieovereenkomst), kunnen met dat geld pensioen kopen bij de pensioenuitvoerder van de regeling. Ze mogen dat ook bij andere aanbieders doen. Dat heet het shoprecht.

Wet toekomst pensioenen

In 2019 sloot het kabinet met de werkgeversorganisaties en vakbonden (sociale partners) een pensioenakkoord. Dit akkoord leidde tot de Wet toekomst pensioenen (Wtp). De Eerste Kamer ging op 30 mei 2023 akkoord met de Wtp, waarna deze op 1 juli 2023 ging gelden. Daarbij is er een overgangperiode tot en met 31 december 2027 voor het invoeren van de nieuwe wetgeving.

De Wtp wijzigt de Pensioenwet, de Wet inkomstenbelasting 2001 en een aantal andere wetten. De nieuwe wet is nodig omdat het oude pensioenstelsel steeds meer onder druk kwam te staan door de stijgende levensverwachting en de belofte om een pensioen met een bepaalde hoogte uit te keren. Vanwege de toekomstige plicht van pensioenfondsen om pensioen uit te betalen, waren

te hoge buffers nodig. Ook werden jongere werknemers teveel benadeeld vergeleken met oudere werknemers. Dit had te maken met de doorsneepremie, een pensioenpremie waarbij alle deelnemers aan een collectieve pensioenregeling los van hun leeftijd hetzelfde percentage van hun pensioengevend salaris als pensioenpremie betalen. Verder vroeg de moderne arbeidsmarkt met zijn toegenomen flexibiliteit om een meer persoonlijke aanpak van de pensioenopbouw.

Om meer inzicht te geven in de pensioenopbouw gaat de Wtp uit van een persoonlijk pensioenpotje. Deelnemers kunnen zien hoe hun pensioen er in de toekomst uit ziet en hoe hun pensioenopbouw zich ontwikkelt met de betaalde premie en het behaalde rendement. Ook hebben ze meer vrijheid om te kiezen met welk risico de pensioenuitvoerder hun pensioengeld belegt. Deelnemers kunnen als ze ouder worden het beleggingsrisico beperken, zodat ze meer zekerheid hebben over de hoogte van hun pensioen.

In de Wtp is de betaling van een vaste premie centraal komen te staan in plaats van de belofte van een vast pensioen, zoals in het oude pensioenstelsel. 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 hoogte van het pensioen vaak nog afhankelijk van de financiële markten. Tegelijk biedt het nieuwe pensioenstelsel wel collectieve garanties (risico's die deelnemers samen dragen) die de pensioenhoogte niet te onzeker maken.

In het nieuwe pensioenstelsel gaat elke deelnemer een gelijk premiepercentage ('vlakke premie') betalen waarbij de deelnemer minder pensioen opbouwt als hij ouder wordt. Hierbij geldt fiscaal een maximaal premiepercentage van 30% van de pensioengrondslag. Dat is het pensioengevend salaris min de franchise (het deel waarover de werknemer geen pensioen opbouwt vanwege de AOW). Daarnaast is er tot 1 januari 2037 een extra verhoging van de pensioenpremie toegestaan tot 33%. Deze 3% verhoging is bedoeld als compensatie voor werknemers die door de overgang naar de vlakke premie een lager pensioen opbouwen (zie hieronder bij 'Invaren').

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 heeft

hiervoor recht op compensatie. Het gaat om tientallen miljarden euro's. De werkgevers- en werknemers-organisaties en pensioenfondsen moeten dit regelen en zorgen voor een voor elke deelnemer zo eerlijk mogelijke overgang. Dit hangt af van hoe een pensioenfonds het pensioenvermogen wil verdelen en welke beleggingsrisico's het in de toekomst wil nemen. De compensatie kun je gericht verdelen over de werknemers.

Voorbeeld

De gewone pensioenpremie in een bedrijf is 22% van de pensioengrondslag. De werkgever wil de groep werknemers van 40 tot 50 jaar oud compenseren voor hun slechtere pensioenopbouw in het nieuwe pensioenstelsel. Hij kan dan tot 11% extra pensioenpremie voor ze betalen, omdat de maximale premie in het nieuwe stelsel 33% is (inclusief de 3% voor compensatie). Het echte percentage hangt af van wat de werknemer minder opbouwt, vergeleken met de oude situatie.

Bezwaar tegen het invaren niet mogelijk

Deelnemers en pensioengerechtigden kunnen niet los bezwaar maken bij de rechter tegen 'het invaren van hun pensioenrechten' naar het nieuwe pensioenstelsel. Uitgangspunt is dat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel maatschappelijk heel belangrijk is,

waarbij het maatschappelijk belang voor de persoonlijke belangen gaat. Ook zouden de waarschijnlijk vele bezwaren de rechters teveel belasten en de invoering van het nieuwe pensioenstelsel teveel vertragen. Deelnemers kunnen wel na de invoering van het nieuwe stelsel naar de rechter gaan als zij aantoonbaar persoonlijke financiële schade hebben geleden door het invaren.

Alternatieven voor persoonlijk bezwaar

De Wtp geeft wel alternatieven voor het maken van persoonlijk bezwaar door deelnemers tegen de overgang van hun pensioen naar het nieuwe pensioenstelsel. Het gaat dan bijvoorbeeld om een hoorrecht voor verenigingen van gepensioneerden en gewezen (voormalige) deelnemers aan een pensioenregeling. Dit betekent dat zij hun mening kunnen geven aan de sociale partners over veranderingen in hun pensioenregeling door het nieuwe pensioenstelsel. De sociale partners moeten daar op reageren en melden hoe ze rekening hebben gehouden met deze mening in hun besluiten.

Daarnaast krijgen de deelnemers binnen de pensioenfondsen een sterkere rol bij de besluitvorming over invaren. Verder heeft de Wtp de bestaande, interne klachtenprocedure bij de pensioenfondsen versterkt. Voor meningsverschillen over de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is

er sinds 1 januari 2024 ook de Geschilleninstantie Pensioenfondsen (GIP). Dit is een onafhankelijke en externe organisatie die bemiddelt bij geschillen over pensioenen of daar een juridische uitspraak over doet.

Overgangsrecht

Voor pensioenregelingen die op of voor 1 juli 2023 (invoeringsdatum Wtp) bestonden, geldt overgangsrecht. Dit is er ten eerste voor beschikbare-premieregelingen. Dat zijn pensioenregelingen met een vaste hoogte van de pensioenpremie volgens een bepaalde verdeling (staffel) en een pensioenuitkering die afhangt van de beleggingsresultaten. Meestal loopt de premie op naar leeftijd.

Ten tweede geldt het overgangsrecht voor verzekerde uitkeringsregelingen met een leeftijdsafhankelijke premie. Dat zijn regelingen waarbij de pensioenuitkering vooraf is bepaald (uitkeringsregeling), de regeling is ondergebracht bij een verzekeraar en de premie die werkgevers en werknemers betalen, stijgt als de deelnemer ouder wordt.

De Wtp staat toe dat bestaande beschikbare-premieregelingen met een oplopende premie naar leeftijd (premiestaffel) mogen blijven bestaan voor bepaalde werknemers. Het gaat om werknemers die deelnemen aan zo'n regeling voordat hun werkgever overstapt naar een nieuwe pensioenregeling volgens

de Wtp (uiterlijk op 31 december 2027). Deelnemers aan die nieuwe pensioenregeling moeten de vlakke premie van het nieuwe pensioenstelsel betalen. Hetzelfde overgangsrecht geldt voor deelnemers aan verzekerde uitkeringsregelingen met een leeftijdsafhankelijke premie.

Het na 31 december 2027 (einde overgangsrecht) mogen behouden van de oplopende premie naar leeftijd voor werknemers die al deelnamen aan een pensioenregeling met zo'n soort premie staat bekend als 'eerbiedigende werking'.

Werkgevers met een middelloon- of eindloonregeling mogen tussen 1 juli 2023 en 31 december 2027 de bestaande pensioenregeling omzetten in een premieovereenkomst met een vlakke premie of in een beschikbare-premieregeling met een oplopende premie naar leeftijd. Kies je als werkgever voor het laatste, dan mag dat alleen volgens het hierboven genoemde overgangsrecht. Voor werkgevers die hun middelloon- of eindloonregeling door een Algemeen Pensioenfonds (APF) laten uitvoeren, geldt dit overgangsrecht niet.



Na definitieve invoering van de Wtp bestaat eigenlijk geen indexatie meer zoals in het oude pensioenstelsel. Dit komt omdat de hoogte van de pensioenen meer dan in de oude situatie is gekoppeld aan de beleggingsresultaten.



Vanwege de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel geldt voor de pensioenuitvoerder en voor de werkgever de wettelijke plicht om een transitieplan op te (laten) stellen. Dat plan bevat alle keuzes, afwegingen en berekeningen voor de transitie (overgang) naar het nieuwe pensioenstelsel. Werkgevers zijn de hoofdverantwoordelijken voor het transitieplan. Je doet er als werkgever goed aan om er op tijd mee te beginnen. Als je bent aangesloten bij een verplicht bedrijfstakpensioenfonds (BPF), dan geldt de verplichting voor het opstellen van een transitieplan voor de sociale partners. Dan is het belangrijk dat je de informatievoorziening hierover in de gaten houdt.

Fiscale aspecten pensioenen

Pensioenen worden belastingvriendelijk behandeld. Dat neemt de laatste jaren wel af.



Voor pensioen geldt de omkeerregel. Dit betekent dat de pensioenopbouw niet belast is, maar de latere pensioenuitkering wel. Dit biedt zowel de werknemer als jou belastingvoordeel. Een gevolg is dat de werknemer minder loonheffing en jij minder premies werknemersverzekeringen hoeft te betalen. Daarnaast is het deel van de pensioenpremie dat jij betaalt voor de pensioenopbouw van je werknemers onbelast. De werknemer betaalt pas belasting over de pensioenuitkering als hij met pensioen gaat en dus de AOW-leeftijd heeft bereikt. Hierdoor betaalt hij meestal minder belasting dan nu omdat hij dan geen AOW-premie meer hoeft te betalen.

Veelgestelde vragen

1. Waar kan ik mijn pensioenregeling onderbrengen?

De Pensioenwet stelt dat je je pensioenregeling moet onderbrengen (verzekeren) bij een erkende pensioenuitvoerder. Denk hierbij aan een verzekeraar, ondernemingspensioenfonds, bedrijfstakpensioenfonds, algemeen pensioenfonds (zie [vraag 15](#)) of een premiepensioeninstelling (PPI). Het hangt van je bedrijfstak en het soort werk dat je bedrijf doet af of je de pensioenregeling moet onderbrengen in een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds (zie Het Nederlandse pensioenlandschap in [paragraaf 3.1](#)).

2. Mag ik de pensioenregeling ook onderbrengen in mijn eigen bedrijf?

Nee, de Pensioenwet bepaalt dat pensioenaanspraken van werknemers (het opgebouwde pensioen) geen financieel risico mogen lopen binnen een eigen onderneming, dus daarbuiten moeten worden ondergebracht.

3. Ben je wettelijk verplicht om een pensioenregeling aan te bieden?

Nee, in Nederland bestaat geen wettelijke pensioenplicht. Je mag een pensioenregeling aan

je werknemers aanbieden, maar dat is geen plicht. Een uitzondering is dat je bedrijf in een bedrijfstak werkt waar je je het pensioen van de werknemers moet onderbrengen bij een verplicht bedrijfstakpensioenfonds. Ook kan het zijn dat er in de cao van je bedrijfstak staat dat werkgevers hun werknemers een pensioen moeten aanbieden. Eventueel kun je vrijstelling vragen om je pensioenregeling niet bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds, maar ergens anders onder te brengen. Dit kan in een van de volgende situaties:

- Je had 6 maanden voor de verplichtstelling van het bedrijfstakpensioenfonds al een eigen pensioenregeling.
- Het gaat om een groep ondernemingen met een eigen pensioenregeling (groepsvrijstelling).
- Je bedrijf heeft een eigen cao die is vrijgesteld van een algemeen verbindend verklaarde cao.
- Het gaat om een nettopensioenregeling.
- Het bedrijfstakpensioenfonds had over een periode van 5 jaar onvoldoende beleggingsrendement.

Voorwaarde is dat je een eigen pensioenregeling hebt die minstens actuariael (overfinanciële risico's en onzekerheden) en financieel (huidige financiële

situatie) gelijk is aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds.

4. Wie is werknemer volgens de Pensioenwet?

Volgens de Pensioenwet is een werknemer iemand die via een arbeidscontract voor een werkgever werkt. De wet maakt daarbij geen verschil tussen fulltime- en parttime-werknemers. Een werknemer die volgens de Pensioenwet een directeur-grootaandeelhouder (DGA) is (werknemer met minstens 10% van het aandelenkapitaal van de onderneming) valt niet onder de Pensioenwet.



De Pensioenwet omschrijft de DGA anders dan de Wet op de Inkomstenbelasting 2001 of de sociale verzekeringswetten.

5. Moet ik alle werknemers dezelfde pensioenregeling aanbieden of mag ik de één wel en de ander geen pensioenregeling aanbieden?

In principe mag je de ene groep werknemers deelname aan je pensioenregeling aanbieden en de andere groep niet. Ook kun je voor verschillende groepen werknemers verschil maken in de pensioenregeling. Wel doe je er goed aan

duidelijk te omschrijven om welke groepen werknemers het gaat. Een voorbeeld is een aparte pensioenregeling voor alle werknemers in de buitendienst, met daarbij een duidelijke beschrijving om welke functies het gaat. Let er op dat je niet bepaalde groepen discrimineert. Het is bijvoorbeeld verboden te discrimineren op leeftijd, geslacht, dienstverband (bepaald/ onbepaald), arbeidsduur (fulltime/parttime), burgerlijke staat of chronische ziekte.

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

Dat hoeft niet. Je mag bij nieuwe werknemers een drempelperiode van maximaal 8 weken gebruiken. De nieuwe werknemer bouwt pensioen op nadat deze drempelperiode voorbij is. Zijn pensioenopbouw vindt dan met terugwerkende kracht plaats vanaf de datum dat hij bij je in dienst kwam.

7. Ik wil het in de pensioenregeling mogelijk maken dat het pensioen eerder ingaat dan op 68-jarige leeftijd. Kan dat?

Ja, het pensioen kan eerder ingaan dan de in de pensioenregeling afgesproken pensioenleeftijd. Voorwaarde hiervoor is dat je het pensioen opnieuw berekent. Het pensioen wordt namelijk lager, omdat de werknemer over een kortere

periode pensioen heeft opgebouwd, terwijl hij over een langere periode pensioen krijgt.

De pensioenrichtleeftijd is een leeftijd die de Belastingdienst gebruikt voor de berekening van de maximaal toegestane pensioenopbouw. Het is een rekenleeftijd en staat los van iemands echte pensioendatum. Tot 1 januari 2014 was deze pensioenrichtleeftijd standaard 65 jaar. Tussen 1 januari 2014 en 1 januari 2018 was de pensioenrichtleeftijd 67 jaar en per 1 januari 2018 is de pensioenrichtleeftijd 68 jaar. De Wtp gaat alleen nog uit van het begrip pensioenleeftijd. In het overgangsrecht tot 1 januari 2028 blijft het begrip pensioenrichtleeftijd nog in gebruik.

Het is fiscaal mogelijk om (gedeeltelijk) eerder of later met pensioen te gaan. Het moet dan wel gaan om doorwerken in dienstverband of als zelfstandig ondernemer.

8. Wanneer mogen de pensioenuitkeringen ingaan?

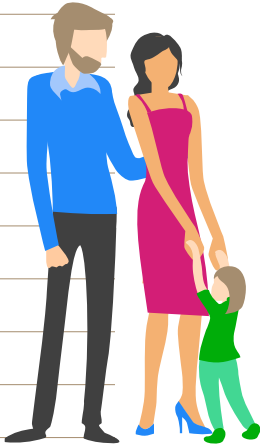
Het ouderdomspensioen mag ingaan op de 1e dag van de maand waarin de (ex-)werknemer de pensioenleeftijd van 68 jaar bereikt. De fiscale

pensioenleeftijd is gekoppeld aan de levensverwachting. Als de pensioenleeftijd stijgt vanwege de ontwikkeling van de levensverwachting, dan deelt de overheid deze verhoging voor 1 januari van een bepaald jaar officieel mee. Zie [paragraaf 3.1](#) voor de ontwikkeling van de AOW-leeftijd.

De infographic hieronder gaat uit van een ouderdomspensioen met een partnerpensioen van 70% van het ouderdomspensioen.

Pensioenopbouw naar leeftijd*

Leeftijd	Eindloon	Middeloon
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 voor de belastingvriendelijke opbouw van pensioen uit het oude pensioenstelsel van voor 1 juli 2023. Ze blijven gelden voor de pensioenopbouw totdat een pensioenregeling wordt aangepast aan de Wet toekomst pensioenen of is omgezet in een premieregeling. In het nieuwe pensioenstelsel kunnen deelnemers alleen nog maar pensioen opbouwen in een premieregeling met een vaste premie. De nieuwe belastingregels gelden dan alleen voor premieregelingen.

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 een vooraf al vaststaand (gegarandeerd) pensioen aan een gepensioneerde betalen. Het begrip dekkingsgraad speelt in Wtp nauwelijks of geen rol meer, omdat daarin de pensioenpremie (met minder gegarandeerd pensioen) centraal staat met meer aandacht voor de persoonlijke pensioenopbouw.

De volgende tekst is nog te gebruiken in de periode 1 juli 2023 – 31 december 2027 zolang het overgangsrecht geldt.

Bij een dekkingsgraad van 100% kan het pensioenfonds elke euro die het fonds aan pensioen moet uitkeren, precies betalen. Pensioenfondsen moeten eigenlijk meer dan die 100% hebben en 105% is een veilig percentage. Dat is in de Pensioenwet geregeld. Bij een dekkingsgraad van 105% heeft het pensioenfonds voor iedere euro € 1,05 in kas. Het pensioenfonds indexeert pas (geeft pas toeslag) als de beleidsdekkingsgraad (de gemiddelde dekkingsgraad van een pensioenfonds over de afgelopen 12 maanden) boven de 110% ligt. Sinds een paar jaarhalen veel pensioenfondsen deze dekkingsgraad niet.

10. Wat is het gevolg van een lage dekkingsgraad?

Pensioenfondsen stellen bij een te lage dekkingsgraad een kortetermijn-herstelplan op. In dit herstelplan staan maatregelen waarmee het pensioenfonds binnen maximaal 3 jaar weer een voldoende hoge dekkingsgraad bereikt. Bij een te lage dekkingsgraad mag het pensioenfonds de pensioenen niet indexeren en is waardeoverdracht lastiger. Om de dekkingsgraad te verhogen, kan het pensioenfonds ook besluiten om de pensioenpremies te verhogen of in een uiterste

geval om de pensioenen te verlagen. 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 de pensioenuitkeringen niet verlagen. Alleen pensioenfondsen mogen dat doen. DNB let er op of verzekeraars (en ook pensioenfondsen) de regels wel volgen. Verzekeraars hebben ook te maken met strenge financiële eisen. 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 informatie over de huidige en toekomstige situatie van hun pensioen en dat van eventuele nabestaanden. Omdat alle pensioenuitvoerders hiervoor hetzelfde model gebruiken, is het voor de deelnemer gemakkelijk om alle bedragen uit verschillende pensioenregelingen bij elkaar op te tellen. De pensioenuitvoerder mag het model wel aanvullen.

13. Wat is het Pensioenregister?

De website www.mijnpensioenoverzicht.nl kan aan elke Nederlandse inwoner een overzicht geven van het door hem of haar opgebouwde en op te bouwen pensioen bij pensioenfondsen en pensioenverzekeraars. Ook geeft de website een overzicht van iemands recht op AOW. Inloggen gaat via DigiD. Het gebruik is gratis.

14. Wat zijn de regels voor pensioencommunicatie?

Voor pensioencommunicatie gold tot 1 juli 2023 Pensioen 1-2-3. Dit verplichte model voor pensioencommunicatie vervalt met de Wtp. Pensioen 1-2-3 hield in dat de deelnemer op 3 niveaus (van algemeen naar meer gedetailleerd) informatie kreeg over de belangrijkste onderdelen van een pensioenregeling. Door de afschaffing ervan krijgen pensioenuitvoerders de vrijheid om hun communicatie over de pensioenregeling af te stemmen op de doelgroep. Hoewel Pensioen 1-2-3 niet langer verplicht is, gebruiken veel pensioenfondsen en verzekeraars het model nog steeds om deelnemers te informeren.

De algemene eisen voor pensioeninformatie blijven ook in de Wtp gelden. Dat betekent dat de informatie correct, duidelijk en evenwichtig is en rekening houdt met de kenmerken en behoeften van de ontvanger.

15. Wat is een Algemeen Pensioenfonds (APF)?

Sinds 1 januari 2016 kun je je pensioenregeling laten uitvoeren door een Algemeen Pensioenfonds (APF). Een APF kan de pensioenregelingen uitvoeren voor meerdere organisaties die verder niets met elkaar te maken hebben. De voordelen hiervan zijn onder andere minder kosten voor het besturen van het pensioenfonds, vermogensbeheer en uitvoering.

16. Hoe kan ik de werknemer die meer dan het maximum pensioengevend salaris verdient een extra pensioen bieden?

Werknemers die meer dan het maximum pensioengevend salaris van € 137.800 (2025) verdienen, bouwen geen pensioen op over het bedrag boven de € 137.800. Voor deze werknemers bestaat er wel een alternatief, de nettolijfrente. Bij een nettolijfrente is de werkgeversbijdrage belast en is de premie die de werknemer betaalt niet fiscaal aftrekbaar. Voordelen van nettolijfrente (in vergelijking met een normale lijfrente of spaarrekening) zijn dat de werknemer geen box-III-heffing in de inkomstenbelasting over het opgebouwde lijfrentebedrag betaalt en dat de Belastingdienst bij overlijden over het lijfrentebedrag geen erfbelasting heft. In plaats hiervan kun je ook een nettopensioen aanbieden dat wordt betaald uit

het nettoloon (zie [aan het begin van deze paragraaf](#)). De deelnemer bepaalt in beide gevallen zelf of hij meedoet.

17. Wat is een PEPP?

Een PEPP is een pensioenproduct dat sinds 22 maart 2022 mogelijk is in de Europese Unie (EU). Het betekent Pan-European Personal Pension Product. Het gaat om een vrijwillig persoonlijk pensioenproduct dat in Nederland onder de 3e pensioenpijler (persoonlijk pensioen) valt. PEPP's zijn volgens de Nederlandse belastingen lijfrenteverzekeringen, lijfrenterekeningen of lijfrentebeleggingsrechten. Ze moeten voldoen aan de Nederlandse fiscale eisen. PEPP's spelen tot nu toe geen grote rol in Nederland vanwege het al bestaande uitgebreide aanbod van persoonlijke pensioenproducten.

18. Wat zijn de regels voor (zeer) kleine pensioenen?

Sinds 1 januari 2019 mogen pensioenuitvoerders zeer kleine pensioenen tot € 2 bruto per jaar laten vervallen. Deelnemers hebben geen recht op afkoop van een zeer klein pensioen. Bij kleine pensioenen (meer dan € 2 en minder dan € 613,52 bruto per jaar (2025) is er meestal een automatische waardeoverdracht naar de nieuwe pensioenuitvoerder van de deelnemer.

Pensioenuitvoerders mogen deze nog afkopen, maar alleen [onder specifieke voorwaarden](#).

3.2 Pensioensoorten

De AOW is het basispensioen vanuit de overheid. 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 2025 heeft daarom iedereen van 67 jaar of ouder die tussen zijn 17e en 67e in Nederland woonde, recht op een AOW-uitkering. De AOW 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 mensen met recht op AOW die een aantal jaren buiten Nederland leefden, minder AOW krijgen. Ook buitenlanders die pas op latere leeftijd in Nederland komen wonen en werken, ontvangen minder AOW. Dit staat bij elkaar bekend als het AOW-gat.



Als mensen nieuw in Nederland komen wonen of werken, betalen ze vanaf dat moment mee aan de AOW. Ze hebben recht op een lagere AOW-uitkering, omdat ze de

jaren voor ze in Nederland waren, niet hebben meebetaald aan de AOW. Er bestaat een AOW-inkoopregeling waarmee zij extra AOW kunnen kopen.

Momenteel heeft iemand recht op een AOW-uitkering vanaf het moment dat hij of zij 67 jaar oud is. Tot en met 2027 is de AOW-leeftijd 67 jaar. Vanaf 1 januari 2028 wordt de AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden. Zie ook het begin van [paragraaf 3.1](#).

Het Nederlandse pensioenstelsel bestaat uit 3 pensioenpijlers. De 1e pijler is de AOW (Algemene Ouderdomswet). Dat is het basispensioen vanuit de overheid. Iedereen die in Nederland woont of werkt, bouwt automatisch AOW op. De 2e pijler is het pensioen dat werknemers opbouwen via de werkgever. Dit staat ook wel bekend staat als aanvullend pensioen of bedrijfspensioen. De 3e pijler is persoonlijk pensioen. Het gaat om pensioenproducten die iemand persoonlijk en vrijwillig kan gebruiken. Denk dan bijvoorbeeld aan lijfrenteproducten bij verzekeraars, banken of beleggingsinstellingen.

Veel mensen denken bij 'pensioen' alleen aan een ouderdomspensioen of de AOW. Maar er zijn ook nog andere gebeurtenissen die tot een pensioenuitkering kunnen leiden. Voorbeelden zijn arbeidsongeschiktheid of het overlijden van een werknemer. Hiervoor bestaan wettelijke regelingen. Die zijn echter beperkt. Daarom zorgt de werkgever vaak voor extra ondersteuning, als onderdeel van een pensioenregeling of een speciale verzekering. De volgende soorten pensioen bestaan (of bestonden):

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

Ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen is het bekendste soort pensioen. Het biedt de werknemer een inkomen vanaf zijn pensioenleeftijd tot het overlijden. Uitgangspunt voor de hoogte van het ouderdomspensioen is een pensioenleeftijd van 68 jaar.

Uitgangspunt voor de opbouw van het ouderdomspensioen in het oude pensioenstelsel is

dat een deelnemer in minstens 40 jaar een pensioen, inclusief AOW-uitkering, kan opbouwen van 75% van het gemiddelde pensioengevend salaris ('middelloon'). Pensioengevend salaris is het deel van het salaris waarover de werknemer pensioen opbouwt.

De meeste pensioenregelingen maken het mogelijk later met pensioen te gaan. De exacte regels daarvoor kunnen per pensioenregeling verschillen. Vanuit de belastingen mag het ouderdomspensioen uiterlijk 5 jaar na het bereiken van de AOW ingaan. De werknemer hoeft daarvoor tijdens deze 5 jaar niet bij je in dienst te zijn.

Overbruggingspensioen en prepensioen

In de periode tot 1 januari 2006 konden werknemers nog met fiscaal voordeel een bedrag sparen waarmee ze voor het bereiken van de AOW-leeftijd met pensioen konden gaan. Het ging dan om prepensioen, VUT-regelingen of tijdelijk overbruggingspensioen. Deze meeste van deze regelingen verdwenen daarna. Recht op voor 1 januari 2006 opgebouwd prepensioen, VUT en tijdelijk overbruggingspensioen blijft bestaan volgens de regels die op 31 december 2004 golden.

Tijdelijke vrijstelling RVU

Voor het bedrag dat een werknemer opbouwt met een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) geldt normaal een eindheffingstarief vanuit de belastingen

van 52% over de bijdrage van de werkgever. Deze strafheffing gaat vooral regelingen die eigenlijk VUT-regelingen zijn, tegen. Een voorbeeld is de situatie waarbij een oudere werknemer kort voor zijn pensioen wordt ontslagen en tegelijk een (flinke) ontslagvergoeding krijgt, waardoor hij in feite met vervroegd pensioen kan.

Vanaf 1 januari 2021 geldt voor RVU's een tijdelijke 'drempelvrijstelling'. Dat betekent dat de Belastingdienst tot een bepaald bedrag de eindheffing van 52% tijdelijk en onder voorwaarden niet toepast. Deze vrijstelling is vooral bedoeld voor werknemers met zware beroepen die niet kunnen doorwerken tot de (gestegen) AOW-leeftijd. Het bedrag van de drempelvrijstelling is gelijk aan het netto-AOW-bedrag voor een alleenstaande. Het gaat om € 2.273 bruto per maand in 2025. Een belangrijke voorwaarde voor de drempelvrijstelling is dat je de RVU-uitkering betaalt in de (maximaal) 36 maanden direct voor het door de werknemer bereiken van de AOW-leeftijd.

De drempelvrijstelling voor een RVU geldt tot 31 december 2025. Hierbij geldt een overgangsregeling. Een werknemer die uiterlijk op 31 december 2025 een RVU-uitkering met je afsprak en die binnen 3 jaar de AOW-leeftijd bereikt, kan tot eind 2028 een RVU-uitkering krijgen zonder de eindheffing. De einddatum van 31 december 2025 kan nog veranderen omdat

kabinet, vakbonden en werkgevers in oktober 2024 een verlenging van de RVU-vrijstelling afspraken.

Om recht te hebben op de RVU-drempelvrijstelling heffing, moet je je houden aan de volgende voorwaarden:

- De uitkeringen mag je alleen betalen in de 3 jaar voordat de werknemer de AOW-leeftijd bereikt.
- De uitkering duurt maximaal 3 jaar.
- Het drempelbedrag voor de uitkering is € 2.273 bruto (2025) per maand.
- Je mag de RVU-vrijstelling 1 keer gebruiken per werknemer.

Deelnemingsjarenpensioen

Het deelnemingsjarenpensioen moest het verdwijnen van het overbruggingspensioen opvangen. Het ging om een pensioen voor een werknemer die 40 jaar pensioen had opgebouwd (40 deelnemingsjaren). Later gingen die 40 jaar stapsgewijs omhoog. Per 1 juli 2023 is het deelnemingsjarenpensioen afgeschaft.

Nabestaandenpensioen

Er zijn 3 soorten nabestaandenpensioen:

- partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum;

- partnerpensioen bij overlijden op of na de pensioendatum;
- wezenpensioen.

Partnerpensioen

Een partnerpensioen is een inkomen voor de partner van een overleden werknemer. Zo'n pensioen maakt deel uit van de meeste pensioenregelingen. Het partnerpensioen gaat in op het moment dat de werknemer overlijdt. Er is een verschil tussen partnerpensioen bij overlijden voor en na de pensioendatum. Als iemand overlijdt na de pensioendatum, dan stopt het ouderdomspensioen. Vaak gaat dan het partnerpensioen in.

De hoogte van het partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum is meestal niet meer dan 70% van het ouderdomspensioen. Bij overlijden voor de pensioendatum is het vanuit de Wtp (na 1 juli 2023) maximaal 50% van het laatst door de werknemer verdiende pensioengevend salaris. Voordat de Wtp werd ingevoerd, kon het nog maximaal 70% van het ouderdomspensioen zijn. De precieze hoogte hing af van iemands dienstjaren en de tijd dat de werknemer nog moest werken tot zijn pensioendatum.

Met de Wtp is er 1 vaste omschrijving van het begrip partner gekomen. Bij een partner moet het gaan om een meerderjarige persoon die met de werknemer een gezamenlijke huishouding voert. Een uitzondering hierop is de persoon die samenwoont met een (groot)ouder, (klein)kind, broer of zus. Een 'gezamenlijke huishouding' kan volgens de Wtp worden bewezen met een notarieel samenlevingscontract of een samenlevingsverklaring.

Door de Wtp verandert ook de verzekering van het partnerpensioen voor overlijden. Dit kan dan alleen nog op risicobasis gebeuren. Dat betekent dat de deelnemer geen bedrag meer opbouwt op basis van zijn dienstjaren. De nabestaanden hebben alleen recht op een uitkering zolang de werknemer meedoet aan de pensioenregeling en/of in dienst is. In de huidige (overgangs)situatie kan een werknemer nog nabestaandepensioen op opbouwbasis opbouwen. Dit betekent dat er een bedrag aan partnerpensioen blijft bestaan na het einde van het dienstverband.



Als een werknemer gaat samenwonen of stopt met samenwonen, kun je dit melden bij

je pensioenuitvoerder. Voor huwelijk en partnerregistratie bekijkt de pensioenuitvoerder de Basisregistratie Personen (BRP).



Heeft je pensioenregeling geen partnerpensioen? Dan doe je er goed aan je werknemers te wijzen op de mogelijkheid om privé een partnerpensioen te regelen. Dit kunnen ze doen met een levensverzekering of overlijdensrisico-verzekering die zorgt voor een uitkering aan de partner bij overlijden.

Echtscheiding of einde geregistreerd partnerschap

De werknemer meldt een echtscheiding of einde van een geregistreerd partnerschap aan de pensioenuitvoerder. Dat doet hij binnen 2 jaar na de scheiding. De pensioenuitvoerder zet het partnerpensioen dan om in een bijzonder partnerpensioen voor de ex-partner. Het gaat om het deel dat de werknemer heeft opgebouwd voor en tijdens het huwelijk. Dit geldt alleen bij een partnerpensioen op opbouwbasis. Bij een nabestaandenpensioen op risicobasis heeft de partner geen recht op bijzonder nabestaandenpensioen.

De werknemer en de ex-partner kunnen bij de echtscheiding of einde geregistreerd partnerschap ook afspreken dat ze geen bijzonder nabestaandenpensioen willen.

Daarnaast kan de partner bij een echtscheiding of einde geregistreerd partnerschap vanaf de pensioendatum een deel van het opgebouwde ouderdomspensioen uitbetaald krijgen. Ook hier gaat het om het deel wat tijdens het huwelijk of geregistreerd partnerschap is opgebouwd. Hoe groot dat deel is hangt af van de onderlinge afspraken tussen beide partners.

Wezenpensioen

Een wezenpensioen is een tijdelijke regeling voor het inkomen van (adoptie)kinderen, pleegkinderen en stiefkinderen van een overleden werknemer. In de oude pensioenwetgeving mogen zij (fiscaal gezien) tot maximaal 30-jarige leeftijd dit pensioen ontvangen. In de praktijk gebeurt dit vaak tot 18 of 21 jaar of 27 jaar als de wees nog studeert. Als 1 ouder overlijdt, is het wezenpensioen maximaal 14% van het ouderdomspensioen. Overlijden beide ouders dan is dat 28%. Er is geen maximum voor het aantal kinderen dat recht heeft op een wezenpensioen. Het wezenpensioen kan verzekerd zijn op opbouwbasis of risicobasis. Deze regels gelden nog onder het overgangsrecht tot 31 december 2027.

In het nieuwe pensioenstelsel wordt het wezenpensioen alleen op risicobasis verzekerd. Verder verandert de manier waarop de hoogte van wezenpensioen wordt bepaald. Het wezenpensioen wordt maximaal 20% van het pensioengevend salaris bij overlijden van 1 ouder. Dat is 40% bij het overlijden van beide ouders. Daarnaast wordt de maximale leeftijd waarop nabestaanden recht hebben op wezenpensioen een vaste leeftijd van 25 jaar. De studie-eis vervalt. Dit betekent dat er 1 eindleeftijd is of een kind nu studeert of niet.

Anw-hiaatpensioen

Het Anw-hiaatpensioen (ook Anw-hiaatverzekering genoemd) is een tijdelijk nabestaandenpensioen dat een lage of geen nabestaandenuitkering uit de Algemene nabestaandenwet (Anw-uitkering) van de overheid compenseert. Dit tijdelijke pensioen heeft een uitkering tot de startdatum van iemands AOW. De uitkering stopt ook als de verzekerde voor die tijd overlijdt.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Een arbeidsongeschiktheidspensioen is een aanvulling op het inkomen bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer (zie [hoofdstuk 4](#)).

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

De premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid is een regeling waarbij bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid van een werknemer zijn pensioenopbouw (gedeeltelijk) zonder betaling van een premie doorloopt. Dit voorkomt dat je als werkgever de volledige pensioenpremie blijft betalen in de tijd dat de werknemer (gedeeltelijk) niet kan werken. Over het algemeen krijgt een deelnemer recht op premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid als hij een WIA-uitkering ontvangt. Ook mag dat niet eerder zijn dan 104 weken na de 1e ziektedag. De meeste pensioenregelingen in Nederland hebben een regeling voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

Veelgestelde vragen

1. Wat is een pensioengat?

In een (financieel) ideale situatie bouwt een werknemer zonder onderbreking pensioen op tijdens zijn hele carrière. Er is een pensioengat (ook wel pensioenbreuk) als een werknemer tijdens zijn carrière zonder dat hij dat wil, over een deel van zijn loon geen pensioen opbouwt. Het hangt van de grootte van dat loondeel af hoe serieus het pensioengat is.

2. Wat veroorzaakt een pensioengat?

Een pensioengat kan ontstaan door:

- Pas op latere leeftijd (na 18 jaar) beginnen met werken.
- Werkloosheid zonder dat de pensioenopbouw doorloopt.
- Werken bij een werkgever zonder pensioenregeling.
- In het verleden opgebouwd pensioen dat niet meer wordt aangepast aan de loonontwikkeling van de werknemer.
- Herintreding: in de jaren dat de werknemer geen salaris kreeg, bouwde hij ook geen pensioen op.
- Rekening houden met de volledige AOW in de pensioenregelingen van beide partners (tweeverdieners). Iedere partner heeft in de pensioenopbouw te maken met de AOW-franchise, een drempelbedrag waarover geen pensioen wordt opgebouwd. Dit leidt tot een pensioengat.
- Er geldt een maximale salarisgrens voor pensioenopbouw (het maximum pensioengevend salaris). Dat betekent gemiste pensioenopbouw over loon boven € 137.800 (2025).
- De rechten op pensioen (pensioenaanspraken) zijn gebaseerd op een lagere pensioenopbouw dan wat mogelijk is binnen de fiscale grenzen.

- Werken in het buitenland zonder dat de werknemer bij de (buitenlandse) werkgever een pensioen kan opbouwen.
- Iemand is een bepaalde tijd zelfstandig ondernemer.

3. Wat is er te doen aan een pensioengat?

Uit onderzoek blijkt dat maar liefst 3 van de 4 Nederlanders een pensioengat hebben als uitgegaan wordt van een pensioen dat minstens 70% is van het laatstverdiende inkomen. Dit kun je bij je eigen werknemers tegengaan door het voor hen mogelijk te maken om persoonlijk extra pensioen op te bouwen. Dat kan bijvoorbeeld met banksparen (lijfrente sparen) of een lijfrenteverzekering. Banksparen en een lijfrenteverzekering gaan buiten de werkgever om. Een waardeoverdracht kan ook een oplossing zijn. Deze kan namelijk leiden tot een stijging van de waarde van het pensioen of betere voorwaarden bij de nieuwe pensioenregeling die goed zijn voor de hoogte van het pensioen. Uiteindelijk zijn de werknemers zelf verantwoordelijk voor het 'repareren' van hun pensioengat.

4. Wat is waardeoverdracht?

Een nieuwe werknemer kan eerder ergens anders deelnemer zijn geweest aan een pensioenregeling. Deze werknemer kan ervoor kiezen de waarde van

zijn, bij de pensioenregeling van een andere werkgever, opgebouwde pensioen over te zetten naar jouw pensioenregeling. Je moet de nieuwe werknemer informeren over zijn recht op waardeoverdracht en jij en de pensioenuitvoerder zijn verplicht aan de waardeoverdracht mee te werken.



Er geldt geen termijn voor de beslissing van de nieuwe werknemer om zijn pensioenaanspraken over te dragen naar de pensioenregeling van jou als nieuwe werkgever.

Zowel de oude werkgever als de vorige pensioenuitvoerder van je nieuwe werknemer moet (ook) meewerken aan de waardeoverdracht. Nam de werknemer bij de vorige werkgever deel aan een middelloon- of eindloonregeling, dan mogen jij en de oude werkgever bij de waardeoverdracht gebruik maken van de regeling beperking bijbetalingslasten. Het kan namelijk zijn dat je als werkgever moet bijbetalen om de waardeoverdracht mogelijk te maken. Hieraan hoeft je niet mee te werken als die bijbetaling meer is dan € 15.000 én de bijbetaling meer is dan 10% van de overdrachtswaarde. Voor premieovereenkomsten speelt de bijbetalingsplicht niet.

Gaat een werknemer bij je uit dienst dan moet je hem informeren over de mogelijkheid van waardeoverdracht. Als een pensioenfonds de waardeoverdracht regelt dan mag het fonds niet meewerken aan de waardeoverdracht als de dekkingsgraad lager dan 100% is (in het oude pensioenstelsel). Komt de dekkingsgraad weer boven 100% dan kan het pensioenfonds de waardeoverdracht met terugwerkende kracht uitvoeren.

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

Dit is afhankelijk van de manier waarop je het andere bedrijf overneemt. Als je specifieke bezittingen (activa) en schulden (passiva) van een bedrijf overneemt, dan kunnen de pensioenrechten van de werknemers beschermd zijn. Heb je als overnemend bedrijf geen pensioenregeling, dan houden de overgenomen werknemers hun pensioenrechten. Uitgangspunt is dat de werknemer door de overname niet met een pensioengat te maken krijgt.

Als je als werkgever een pensioenregeling hebt, dan kun je die ook aanbieden aan de overgenomen werknemers. Je kunt er ook voor kiezen hun pensioenregeling te laten bestaan. Belangrijk hierbij is ook of het overnemende

bedrijf onder een verplicht gestelde bedrijfstakpensioenregeling valt en de overgenomen werknemers deel moeten nemen aan dat bedrijfstakpensioenfonds.

6. In arbeidscontracten staat vaak dat de werkgever een werknemer ontslaat zodra hij de AOW-leeftijd bereikt. Moet je vanwege het stijgen van de AOW-leeftijd de ontslagdatum aanpassen?

Staan er in het arbeidscontract of cao afspraken over de einddatum? Dan mag het arbeidscontract wettelijk op die datum stoppen. Je hoeft het arbeidscontract niet op te zeggen. Van belang is hierbij dan wel om te controleren of in bestaande arbeidscontracten de juiste einddatum staat, dus de datum waarop de werknemer zijn AOW-leeftijd bereikt. Problemen hiermee kun je simpel voorkomen door in plaats van een specifieke ontslagdatum of het bereiken van een specifieke AOW-leeftijd te noemen, te verwijzen naar het moment waarop de werknemer de 'AOW-gerechtigde leeftijd' bereikt. Staan afspraken over het ontslag van een werknemer die de AOW-leeftijd bereikt in een cao dan hoeft je verder niets te doen.

Het kan ook zijn dat er in het arbeidscontract of een cao niets staat over ontslag bij het bereiken

van de AOW-leeftijd. Voor het beëindigen van het arbeidscontract moet je het contract dan opzeggen met een opzegtermijn van 1 maand. Hiervoor heb je geen toestemming van UWV of de kantonrechter nodig.



Ontsla je een werknemer als hij de AOW-leeftijd bereikt? Dan hoeft je geen ontslagvergoeding (transitievergoeding) te betalen.



Wanneer je een werknemer met AOW in dienst neemt en je deze werknemer na een bepaalde tijd weer wilt ontslaan, dan geldt het normale arbeidsrecht met opzegtermijnen en ontslaggronden.

3.3 Pensioensystemen en premieregelingen

Vanaf 1 juli 2023 kunnen deelnemers uitsluitend met een premieregeling (solidaire premieregeling, flexibele premieregeling of een premie uitkeringsovereenkomst) pensioen opbouwen (zie [3.1](#) onder Wet toekomst pensioenen). Voor de onderstaande 3 vormen van pensioenopbouw geldt overgangsrecht:

- eindloonregeling;
- middelloonregeling;
- beschikbare-premieregeling.

Eindloonregeling

In een eindloonregeling hangt de hoogte van het pensioen af van het laatst verdiende loon. Voor ieder jaar dat de deelnemer bij de werkgever heeft gewerkt, bouwt hij een percentage van de laatste pensioengrondslag op (maximaal 1,657% per jaar x pensioengrondslag). De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris min de franchise (het deel waarover de werknemer geen pensioen opbouwt vanwege de AOW). Een deelnemer heeft na 40 jaar diensttijd maximaal $1,657\% \times 40 = 66,3\%$ van de pensioengrondslag aan ouderdomspensioen opgebouwd.



Omdat door de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd de werknemer langer doorwerkt, ontvangt hij na 42 jaar werken maximaal ongeveer 70% van de laatste pensioengrondslag aan ouderdomspensioen ($42 \times 1,657 = 69,6\%$).

In een eindloonregeling stijgt bij iedere salarisverhoging het pensioen dat de werknemer in eerdere jaren al bij de werkgever heeft opgebouwd. Daarmee is de eindloonregeling een erg luxe vorm van pensioenopbouw. Vanwege de hoge kosten ervan komt dit pensioensysteem nog maar weinig voor in Nederland. Door de invoering van de Pwt gaat het helemaal verdwijnen.

Middelloonregeling

Bij een middelloonregeling is de pensioenuitkering gebaseerd op het salaris dat een werknemer gemiddeld tijdens zijn loopbaan verdiende. Jaarlijks bouwt de werknemer een bedrag aan pensioen op dat afhangt van het salaris dat hij dat jaar verdiende. Anders dan bij een eindloonregeling wordt bij een middelloonregeling het in het verleden opgebouwd pensioen niet verhoogd na een salarisstijging. De pensioenuitkering is hierdoor ook lager dan bij een

eindloonregeling. Het maximale jaarlijkse opbouwpercentage is 1,875% van de pensioengrondslag. In de meeste middelloonregelingen is indexatie mogelijk van het opgebouwde pensioen om dat aan te passen aan inflatie of de algemene ontwikkeling van de lonen.

De middelloonregeling was jarenlang de standaard voor pensioenopbouw. De kosten ervan zijn niet afhankelijk van iemands persoonlijke salarisstijgingen, wat minder administratie en beheer betekent dan bij een eindloonregeling. Toch bleek ook de middelloonregeling (net als de eindloonregeling) te duur, vanwege de belofte dat de werknemer een vooraf bepaalde pensioenuitkering zou krijgen. Ook deze regeling verdwijnt definitief na de overgangsperiode van invoering van de Pwt.

Beschikbare-premieregeling

In een beschikbare-premieregeling betalen werknemer en meestal ook de werkgever (werkgeversbijdrage) jaarlijks een vooraf afgesproken premie voor de pensioenopbouw. Dat is bijvoorbeeld een percentage van het pensioengevend salaris. Dit percentage wordt vaak per leeftijdsgroep van steeds 5 jaar bepaald (staffels of leeftijdsgroepen). De pensioenuitvoerder belegt de premies. Op de pensioendatum levert dit een bepaald pensioenbedrag op. De deelnemer kan dit bedrag op

de pensioendatum laten omzetten in een levenslange pensioenuitkering. Hij mag zelf bepalen bij welke pensioenuitvoerder (verzekeraar, pensioenfonds) hij dat doet (shoprecht).

Het voordeel van de beschikbare-premieregeling is dat de jaarlijkse kosten beter beheersbaar zijn. Dat komt omdat de premie al vast staat en er niet jaarlijks aanpassingen nodig zijn om te zorgen dat de pensioenuitvoerder een vooraf bepaald pensioen ook kan uitbetalen. Nadelen van de beschikbare-premieregeling zijn dat het financiële risico helemaal bij de werknemer ligt (dus geen aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde) en dat de uiteindelijke pensioenhoogte niet zeker is. Die hangt namelijk af van de rendementen die op het belegde pensioenkapitaal worden behaald, de rente op de pensioendatum en van de gemiddelde levensverwachting op de pensioendatum.



Hoe lager de rente is op de pensioendatum, hoe lager de pensioenuitkering bij een beschikbare-premieregeling. Dat komt omdat met een lagere rente het door de werknemer opgebouwde pensioenbedrag minder in waarde zal stijgen in de tijd dat hij recht heeft op pensioen. Hierdoor kan er ook minder

pensioen worden betaald. De rol van de levensverwachting bij de hoogte van de pensioenuitkering is dat bij een langere gemiddelde levensverwachting de kans groter is dat de pensioenuitvoerder langer pensioen uitkeert. Dit betekent dat het opgebouwde pensioen over een langere periode ‘verdeeld’ moet worden, wat de uitkering lager maakt.

Premieovereenkomsten Wtp

De Wtp kent 3 nieuwe pensioensystemen. Het gaat om 3 soorten premieovereenkomsten (ook wel premieregelingen genoemd): de solidaire premieovereenkomst, de flexibele premieovereenkomst en de premie-uitkeringsovereenkomst. De werkgever kan alleen nog 1 van deze 3 premieovereenkomsten aanbieden. De 1e en 2e variant zullen beschikbaar zijn voor alle pensioenuitvoerders. De 3e variant kan alleen aangeboden worden door verzekeraars. Bij de hieronder genoemde premieovereenkomsten staat alleen de hoogte van de premie vast. Alle 3 de premieovereenkomsten moeten een gelijke, vaste premie hebben voor alle werknemers die deelnemen aan een bepaalde pensioenregeling.

Solidaire premieovereenkomst (SPO)

Deze premieovereenkomst kent een leeftijdsonafhankelijke (vaste) premie. De pensioenuitvoerder belegt de beschikbaar gestelde premie collectief, dus vanuit 1 pensioenpot voor alle deelnemers. Vergelijkbaar met nu bouwen pensioenfondsen in goede beleggingsjaren buffers op om daarmee in slechte jaren de tekorten aan te vullen. Veel pensioenfondsen kiezen voor deze premieovereenkomst.

Flexibele premieovereenkomst (FPO)

Bij de FPO betalen deelnemers een leeftijds-onafhankelijke (vaste) premie. De pensioenuitvoerder belegt deze premie per deelnemer. De (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden dragen het beleggingsrisico en het langlevensrisico. Vroeger heette dit de verbeterde premieregeling. Tijdens de periode van pensioenopbouw mogen deelnemers afwijken van de standaard-beleggingskeuzes die de pensioenuitvoerder maakt. De deelnemer kan naast een vaste pensioenuitkering ook kiezen voor een variabele, waarbij de pensioenuitvoerder het pensioengeld blijft beleggen na de pensioendatum.

Premie-uitkeringsovereenkomst (PUO)

De premie en de met de premie behaalde beleggingsrendementen vormen samen het pensioenkapitaal in een PUO. Het gaat om een

persoonlijk pensioenpotje. Op de pensioendatum kan de werknemer met het opgebouwde pensioenkapitaal een levenslange vaste of variabele pensioenuitkering kopen bij een aanbieder naar keuze (shoprecht). Het grote verschil met de flexibele en solidaire premieovereenkomst is dat deelnemers de risico's (van beleggingen, rentestand en de levensverwachting) niet kunnen delen met anderen.

Combinatieregelingen

Een combinatieregeling bestaat uit 2 of meer pensioensystemen, zoals eindloon-, middelloon- en/of beschikbare-premieregeling. Een voorbeeld is een middelloonregeling tot een bepaalde salarissgrens en boven die grens een beschikbare-premieregeling. Een belangrijke reden om een combinatieregeling in te voeren, is het kunnen controleren van de kosten. Combinatieregelingen kunnen alleen nog tijdens de overgangsperiode van de Wtp worden toegepast.

Systeem	Voordeel	Nadeel
Eindloonsysteem	De hoogte van de uitkering is met grote mate van zekerheid te voorspellen.	De regeling is duur vanwege de ‘backservice’. Jouw kosten zijn moeilijk te voorspellen. Deze zijn afhankelijk van de carrière van de werknemer. Ook bij waardeoverdracht kunnen er extra kosten bijkomen.
Middelloodsysteem	Daarmee bied je jouw werknemers zekerheid. Jouw kosten zijn redelijk beheersbaar.	De uitkering is minder goed voorspelbaar. Bovendien kunnen er bij waardeoverdracht extra kosten bijkomen.
Beschikbare premiesysteem	Jouw 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.

Toeslagverlening pensioenaanspraken

Om de waarde van het opgebouwde pensioen te behouden, kan de pensioenuitvoerder per periode (meestal jaarlijks) periodiek indexeren (ook wel toeslag verlenen genoemd). Dit gebeurt op basis van de stijging van de prijzen of de lonen. Bij een te lage dekkingsgraad mag een pensioenfonds niet indexeren (zie voor details veelgestelde vragen [paragraaf 3.1](#)). Indexatie kan voorkomen in middellood-, eindloon- en beschikbare-premieregelingen.

Indexatie is voorwaardelijk of onvoorwaardelijk. Dit hangt af hangt van de afspraken die zijn gemaakt in de pensioenregeling. Bij een voorwaardelijke indexatie

beoordeelt de pensioenuitvoerder jaarlijks hoe hoog de indexatie wordt. Bij een onvoorwaardelijke indexatie staat vooraf vast hoe hoog de indexatie is. Bij eindloonregelingen is er minder vaak indexatie, omdat het pensioen automatisch stijgt bij een loonsverhoging.



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 zetten. Zo is dit bij de premieovereenkomsten van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) niet meer nodig.

Een pensioenuitvoerder kan ook de opgebouwde pensioen van uit dienst getreden werknemers en pensioenuitkeringen indexeren. Hiervoor gelden dezelfde regels als hierboven genoemd.

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 houden	Voor alle werknemers: Beschikbare premie op basis van vlakke premie
	Middelloodregeling omzetten in een beschikbare-premieregeling met een oplopende premie naar leeftijd (stijgende staffel) (BPR ss)	Toepassen eerbiedigende werking: Voor werknemers in dienst vóór of op 31-12-2027 kan BPR ss blijven bestaan; Voor werknemers in dienst op of na 1 januari 2028: beschikbare premie op basis van vlakke premie.
Eindloodregeling	Eindloodregeling houden	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 blijven bestaan; Voor werknemers in dienst op of na 1 januari 2028: beschikbare premie op basis van vlakke premie.
Beschikbare-premieregeling met stijgende premie (BPR ss)	BPR ss houden	Toepassen eerbiedigende werking: Voor werknemers in dienst vóór of op 31-12-2027 kan BPR ss blijven bestaan; Voor werknemers in dienst op of na 1-1-2028: beschikbare premie op basis van vlakke premie.
Beschikbare-premieregeling met vlakke premie (vp)	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 je helpen om te bepalen welk premieregeling het meest geschikt is voor je bedrijf. De volgende vragen kun je daarbij stellen:

- Valt mijn onderneming onder een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds?
- Wat is het doel van de pensioenregeling: verzorging of beloning?
- Wat zijn de wensen van mijn werknemers?
- Wat is mijn budget?
- Wat zijn de financiële gevolgen van een premieregeling voor mijn bedrijf, nu en in de toekomst?

2. Kan ik of de werknemer bij een beschikbare-premieregeling altijd zelf beleggingskeuzes maken?

Je mag als werkgever zelf bepalen of er in de pensioenregeling beleggingsvrijheid is. Kies je daarvoor? Dan heeft de pensioenuitvoerder de meeste verantwoordelijkheid voor de beleggingen. Hierbij moet hij op een verantwoorde wijze beleggen. Een deelnemer kan de verantwoordelijkheid van de beleggingen overnemen ('opting out'). In dat geval is het wel

nodig dat de pensioenuitvoerder deze deelnemer hierover adviseert. Opting out is alleen mogelijk als het onderdeel is van de pensioenregeling.

3. Kan ik voor werknemers met een belangrijke functie in mijn bedrijf iets extra's regelen?

Ja, dat is heel goed mogelijk. Vaak kent een pensioenregeling een bepaald maximumsalaris tot waaraan pensioenopbouw mogelijk is. Dat is overigens wat anders dan het fiscale maximum pensioengevend salaris van € 137.800 (2025). Werknemers die boven het maximumsalaris van de pensioenregeling uitkomen, kun je een excedentregeling aanbieden. Hiermee kunnen ze ook met het hogere salaris pensioen opbouwen. Het gaat dan om het salaris boven het maximum uit de pensioenregeling, maar onder de € 137.800 van het maximum pensioengevend salaris. De excedentregeling kan een middelloodregeling zijn of een premieregeling. De werknemer bouwt met de excedentregeling extra pensioen op boven het pensioen dat hij met de gewone pensioenregeling krijgt. Voor werknemers met een pensioengevend salaris boven de € 137.800 kun je voor het deel boven die € 137.800 een nettopensioenregeling aanbieden (zie eerder dit hoofdstuk).

3.4 Flexibele pensioenelementen

Een pensioenregeling heeft onder andere de volgende flexibele onderdelen:

1. Vroeger met pensioen

Pensioenregelingen bieden mogelijkheden om eerder met pensioen te gaan dan de ‘normale’ pensioendatum. De pensioenuitkering gaat dan wel omlaag, omdat de werknemer minder pensioen heeft opgebouwd en het pensioen over een langere periode krijgt uitgekeerd. Zie voor de details de paragrafen [3.1](#) en [3.2](#).

2. Uitstel van pensioen

Als jij en de werknemer afspreken dat de werknemer doorwerkt, dan kunnen jullie de pensioendatum ook uitstellen. Voorwaarden hiervoor zijn dat je ermee akkoord gaat en dat het mogelijk is in de pensioenregeling. Bij uitstel van de pensioendatum gebeurt het omgekeerde als bij het vervroegen van de pensioendatum. De werknemer bouwt meer pensioen op en de uitkering is hoger, omdat de pensioenuitvoerder over een kortere periode pensioen hoeft uit te keren. De werknemer die kiest voor uitstel van zijn pensioen, krijgt wel vanaf zijn AOW-leeftijd een AOW-uitkering.

3. Deeltijdpensioen

De meeste pensioenregelingen maken deeltijdpensioen mogelijk. Je kunt deze optie aan oudere werknemers aanbieden als ze het wat rustiger aan willen doen. Een werknemer kan er ook bij jou om vragen. Je mag dit weigeren, maar alleen met een goede reden. Dat kan bijvoorbeeld zijn dat deeltijdwerk niet past bij het soort werk.

Er gelden fiscale regels voor het deeltijdpensioen. Ten eerste mag het pas ingaan maximaal 5 jaar voor de werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Verder mag de werknemer het deel van het pensioen dat is ingegaan niet meer stopzetten of verlagen. Daarnaast mag de werknemer maximaal 2 keer een deeltijdpensioen wijzigen, voordat hij volledig met pensioen gaat. Dit houdt in dat hij het percentage waarvoor hij met pensioen is gegaan, mag verhogen. Zo kan hij dus in stappen de laatste jaren van zijn loopbaan steeds meer met pensioen. Tot slot mag een werknemer tot 5 jaar na de AOW-leeftijd met deeltijdpensioen gaan. Zijn pensioen moet maximaal 5 jaar na de AOW-leeftijd volledig zijn ingegaan.

4. Keuzerecht partnerpensioen

Veel pensioenregelingen maken standaard een partnerpensioen mogelijk. Ook mensen die geen partner hebben of die geen partnerpensioen nodig hebben, bouwden hier vroeger verplicht pensioen

voor op. Dit zorgde voor steeds meer bezwaren. Daarom is het nu wettelijk geregeld dat, als de pensioenregeling een partnerpensioen met opbouwbasis heeft, werknemers bij de start van hun pensioen kunnen kiezen voor dat partnerpensioen of voor een hoger of eerder startend ouderdomspensioen. Bij partnerpensioen op risicobasis is deze mogelijkheid om te kiezen niet nodig, omdat de werknemer dan geen bedrag aan partnerpensioen opbouwt.



Besluit een deelnemer het partnerpensioen in te ruilen voor een hoger of eerder ingaand ouderdomspensioen? Dan moet de partner hiermee akkoord gaan. Dat geldt voor mensen die getrouwd zijn 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 kunnen verschillen. Dat kan voor werknemers aantrekkelijk zijn, omdat dat beter kan passen bij hun persoonlijke situatie. Een gepensioneerd werknemer

zal misschien de 1e jaren een hoger pensioen willen hebben en na een aantal jaren genoeg hebben aan een lager pensioen. Er zijn wettelijk grenzen aan een variabele pensioenuitkering. De hoogste en laagste uitkering mogen niet meer verschillen dan een verhouding 100:75. Dat voorkomt dat deelnemers in de 1e jaren voor een hoge uitkering kiezen en op latere leeftijd een zeer lage uitkering overhouden.



Het is mogelijk voor werknemers die voor de AOW-leeftijd met pensioen willen, een hoger pensioen aan te kopen om het nog ontbreken van AOW te compenseren. Dan mogen de hoogste en laagste uitkering wel meer verschillen dan 100:75.



Sinds 1 september 2016 zijn bij premieovereenkomsten (en kapitaalovereenkomsten, maar die komen zelden voor en gaan verdwijnen) pensioenuitkeringen mogelijk die meebewegen met de beleggingsresultaten en de gemiddelde levensverwachting. De pensioenuitkering kan dan in hoogte variëren.

De hiervoor genoemde maximale bandbreedte van 100:75 geldt dan niet.

6. Demotie

Van demotie is sprake als een werknemer minder moeilijk werk gaat doen. Je kunt in de pensioenregeling opnemen dat als een werknemer een salarisverlaging krijgt vanwege demotie de pensioenopbouw blijft uitgaan van het salaris dat de werknemer eerder verdiende. Voorwaarde daarvoor is dat de demotie plaatsvindt in de periode van 10 jaar direct voor de pensioendatum van de pensioenregeling. Dit geldt ook als de werknemer vanwege de demotie in deeltijd gaat werken.

7. Vrijwillige pensioenaanvulling

Je kunt werknemers in de pensioenregeling de mogelijkheid geven om vrijwillig hun pensioen aan te vullen. Ze kunnen hiervoor dan extra pensioenpremie betalen. Dit kan tot wat mogelijk is vanuit de belastingen. Dan gaat het vooral om het maximale opbouwpercentage voor een middelloonregeling (of eindloonregeling) of het maximale percentage voor de pensioenpremie uit de Wtp. Je houdt de premie voor de vrijwillige pensioenaanvulling in op het brutoloon van de werknemer.

3.5 Aanvullende regelingen voor nabestaanden

Als een werknemer overlijdt, dan ben je verplicht een overlijdensuitkering aan de nabestaanden te betalen. De overlijdensuitkering is vanuit het Burgerlijk Wetboek gelijk aan het brutoloon dat de werknemer zou hebben verdiend vanaf de dag na het overlijden tot en met een maand na de dag van overlijden. Dit is inclusief 8% vakantietoeslag. Je mag zelfs een overlijdensuitkering met de grootte van 3 maandsalarissen onbelast betalen. Het kan zijn dat de werknemer op het moment van overlijden recht had op een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. UWV betaalt dan een overlijdensuitkering. Je mag deze uitkering aftrekken van de door jou te betalen overlijdensuitkering.

Je bent alleen verplicht een overlijdensuitkering te betalen als er sprake was van een echt arbeidscontract. Als er alleen een overeenkomst tot opdracht was, zoals bij werk door zzp'ers, dan bestaat die plicht niet. Onder voorwaarden kunnen de nabestaanden van zzp'ers mogelijk wel recht hebben op een overlijdensuitkering volgens de Ziektewet, die wordt betaald door UWV. Bij uitzendkrachten betaalt het uitzendbureau de overlijdensuitkering.



In overleg met de werknemer kun je in het arbeidscontract eventueel bepalingen opnemen over wat je taken als werkgever zijn bij het overlijden van de werknemer en wat dan van belang is.



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

Je mag bij het overlijden van de werknemer (of het overlijden van zijn partner of een van zijn kinderen) een onbelaste overlijdensuitkering betalen van maximaal 3 keer het maandloon. Vanuit het Burgerlijk Wetboek moet je minstens 1 brutomaandloon na het overlijden van de werknemer aan de nabestaanden betalen. Je betaalt het onbelaste bedrag in 1 keer. Het maandloon is het brutoloon per maand plus 1/12 deel van de andere vaste beloningen (bijvoorbeeld vakantiebijslag, 13e maand). Bijzondere beloningen, zoals bonussen en tantièmes, vallen hier niet onder.

Nabestaandenuitkering

Als de werknemer overlijdt, dan kan zijn partner recht hebben op een uitkering vanuit de Algemene nabestaandenwet (Anw). Het maakt dan geen verschil of het gaat om 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 leeftijd heeft en aan 1 van de volgende voorwaarden voldoet:
 - De partner verzorgt een kind dat jonger is dan 18 jaar.
 - De partner is voor meer dan 45% arbeidsongeschikt.

Maximale wettelijke Anw-uitkering per maand per 1 januari 2025 (exclusief vakantietoeslag)

Brutobedrag	
Nabestaandenuitkering	€ 1.594,74
Wezenuitkering tot 10 jaar	€ 524,71
Wezenuitkering 10 tot 16 jaar	€ 776,48
Wezenuitkering 16 tot 20 jaar	€ 1.028,25

De kans is groot dat er geen sprake is van een uitkering bij overlijden, omdat niet aan de voorwaarden wordt voldaan. Veel pensioenregelingen gaan er nog van uit dat de partner een Anw-uitkering krijgt van de overheid. Werknemers kunnen behoefte hebben aan een Anw-hiaatpensioen voor als de overheid niet uitkeert (zie [3.2](#)).

Checklist regeling nabestaanden

Een goed partnerpensioen geeft zekerheid. Je kunt dit op verschillende manieren voor je werknemers regelen. Stel jezelf de volgende vragen:

- Zijn er werknemers bij mij in dienst met een partner en/of kinderen?
- Kies ik voor een regeling voor nabestaanden als onderdeel van de pensioenregeling of voor een aparte ‘losstaande’ regeling?
- Wil ik een verzekering voor inkomenszekerheid bij overlijden (gedeeltelijk) betalen?
- Wil ik mijn werknemers ook de mogelijkheid bieden zich te verzekeren voor overlijden van hun partner?

Veelgestelde vragen

1. Wanneer wordt op een Anw-uitkering gekort?

Als de nabestaande inkomen heeft uit arbeid (loon) of vanwege arbeid (WW-, WAO- of WIA-uitkering), dan kort de SVB (de verantwoordelijke voor de betaling van de Anw-uitkering) dat helemaal of voor een deel op de Anw-uitkering. Dit geldt niet voor vermogen en inkomsten uit vermogen of voor een partnerpensioen via de werkgever.

2. Wat is het Anw-hiaat?

Het Anw-hiaat heeft te maken met de bezuinigingen op de Algemene nabestaandenwet (Anw), waardoor veel nabestaanden geen of slechts een beperkte Anw-uitkering krijgen.

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

Nee, dit hangt af van de persoonlijke situatie. Van belang is bijvoorbeeld de leeftijd van het jongste kind, maar ook het inkomen van de partner die achterblijft.

4. Wat is het fiscale voordeel voor de werknemer als hij zich via de werkgever verzekert met een Anw-hiaatverzekering?

De werkgever houdt de door de werknemer te betalen premies maandelijks in op zijn brutoloon. Dit kost de werknemer netto minder dan als hij ze zelf zou betalen. De uitkeringen zijn dan wel belast. Als de werknemer privé een Anw-hiaatverzekering neemt, dan zijn de premies niet aftrekbaar voor de belastingen. De uitkeringen zijn dan onbelast.

Belangrijke wijzigingen in vergelijking met 2024

- De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is op 1 juli 2023 in werking getreden. Voor de invoering geldt overgangsrecht tot en met 31 december 2027. De uitvoering van die overgang gaat verder in 2025.
- De AOW-gerechtigde leeftijd in 2025 is 67 jaar. Dat is hetzelfde als in 2024.

Wet- en regelgeving

- Algemene nabestaandenwet
- Burgerlijk Wetboek, art. 7:646 en 7:647
- Burgerlijk Wetboek, art. 7:674 en 7:675
- Pensioenwet (inclusief wijzigingen vanwege Wet toekomst pensioenen (Wtp))
- Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965
- Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011
- Wet algemeen pensioenfonds
- Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen
- Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds
- Wet fiscale behandeling van pensioenen
- Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen, onder andere artikel 2
- Wet op de loonbelasting 1964 (inclusief wijzigingen in het kader van Wtp)
- Wet pensioencommunicatie
- Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd
- Wet toekomst pensioenen

- Wet verhoging AOW- en pensioenleeftijd (Wet VAP)
- Wet waardeoverdracht kleine pensioenen

Relevante boeken

- Dilling, J., PensioenPocket, 2025, Kluwer
- Dommerholt, M., Tekst & Commentaar Pensioenrecht, Kluwer
- Maatman, R.H. Heemskerk, M. Knoef, M.G. en Nijman, T. E., Pensioen 2025, 2022, Kluwer
- Het nieuwe pensioen: Vind simpel je weg, 2024, Edmond Halley

Relevante websites

belastingdienst.nl

centraalbeheer.nl/zakelijk

kennisring.nl

mijnpensioenoverzicht.nl

pensioenfederatie.nl

praktijkgidspensioenen.nl

rijksoverheid.nl

svb.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, ben je meestal verplicht het loon (voor een deel) door te betalen. Daarnaast moet je je inspannen om langdurig ziekteverzuim zoveel mogelijk te beperken. Daarbij moet je 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 moedigt daarom aan dat wie kan werken, dat ook doet.

Een werknemer kan arbeidsongeschikt worden en zo in de WIA terechtkomen. Je kunt dan vanuit een cao verplicht zijn de uitkering aan te vullen voor een bepaalde tijd. Je kunt ook een verzekering zoals de [WIA-verzekering](#) afsluiten voor je werknemers om de financiële verslechtering bij arbeidsongeschiktheid (voor een deel) op te vangen.

Verder ben je verplicht voor werknemers die (voor een deel) arbeidsongeschikt zijn (ander) passend werk te zoeken. Naast deze wettelijke verplichtingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid kun je je werknemers ondersteunen met een collectieve zorgverzekering. [Paragraaf 4.4](#) geeft informatie over kinderopvang en de financiering ervan.

4.1 Ziekte

Door de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (Wulbz) en de Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte (Wvlbz) ben je als werkgever zelf verantwoordelijk voor de loondoorbetaling bij ziekte van de werknemer. De loondoorbetalingsplicht bij ziekte duurt meestal 2 jaar. Dit kan anders zijn als UWV besluit de loondoorbetalingsverplichting te verlengen of het arbeidscontract eerder stopt.

De wet bepaalt dat als een werknemer ziek wordt, je voor 104 weken minstens 70% van het (maximale) dagloon doorbetaalt. In totaal betaal je als werkgever in 2 jaar dus minstens 140% van het (maximale) jaarloon. Voor het 1e ziektejaar geldt ook dat deze loondoorbetaling minimaal het wettelijk minimumloon is.

De verplichting om minimaal het wettelijk minimumloon te betalen, geldt niet in het 2e ziektejaar. De werknemer die hierdoor onder het bestaansminimum komt (hij houdt niet genoeg geld over om van te kunnen leven), kan bij UWV een aanvraag doen voor een aanvulling vanuit de Toeslagenwet.

Vanaf 1 januari 2020 kunnen kleine werkgevers kiezen voor een [MKB Verzuim ontzorg-verzekering](#) die hen helpt bij de loondoorbetaling. De verzekering vangt het financiële risico op en helpt bij de verplichtingen en taken bij loondoorbetaling bij ziekte. Daarnaast krijgen alle werkgevers een vergoeding van de overheid voor de kosten van loondoorbetaling bij ziekte. Dat gebeurt sinds 2022 via een aangepaste WW-premie, die ook wel bekend staat als de Aof-premie (zie ook verderop deze paragraaf). Voor kleine werkgevers (werkgevers met een loonsom tot 25 keer de gemiddelde premieplichtige loonsom) geldt een

lagere premie dan voor overige 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 vanaf 1 januari 2025 vastgesteld op € 290,67 bruto per dag. De wettelijke loondoorbetalingsverplichting heeft een maximum van 70% van € 290,67. Dit is € 203,47 per dag.



In veel cao's of arbeidscontracten staat dat de werkgever het loon bij ziekte aanvult. Dat wordt de bovenwettelijke aanvulling genoemd.

De periode waarin je loon doorbetaalt, begint op de 1e ziektedag, behalve als er wachtdagen gelden (maximaal 2). Verderop in deze paragraaf vind je meer over wachtdagen. Perioden van ziekte die elkaar binnen 4 weken opvolgen, worden bij elkaar opgeteld.



De verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte geldt minder voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt. Sinds 1 juli 2023 geldt de loondoorbetalingsplicht voor hen

voor 6 weken in plaats van een eerdere, ook al beperkte periode van 13 weken (vergeleken met de 104 weken die de loondoorbetalingsplicht normaal duurt). Ook heeft de werkgever minder re-integratieverplichtingen voor werknemers met AOW. Re-integratie in het 2e spoor (re-integratie bij een andere werkgever) komt niet voor en er is ook geen verplichting om een plan van aanpak op te stellen.

Wet verbetering poortwachter

Het doel van de Wet verbetering poortwachter (Wvp) is het verminderen van langdurig ziekteverzuim en het beperken van instroom van werknemers in de WIA. De Wvp heeft strenge regels voor verzuimbegeleiding en flinke sancties (boetes) bij het niet volgen van deze regels.



Als een werknemer niet meewerkt aan het re-integratietraject, verwacht UWV dat je de werknemer aanmoedigt om wel mee te werken. In zeer ernstige gevallen kun je zelfs het arbeidscontract met de werknemer beëindigen. Dit kan alleen onder strenge voorwaarden. Ten eerste moet je alle andere mogelijkheden om de werknemer te laten

meewerken, hebben gebruikt (waarschuwing, berisping, opschorten en/of stopzetten van de loondoorbetaling). Daarnaast is het nodig dat je bij UWV een deskundigenoordeel hebt aangevraagd, waaruit blijkt dat de werknemer inderdaad niet of niet genoeg meewerkt aan de re-integratie. Deze voorwaarde geldt niet als de werknemer niet meewerkt aan het deskundigenoordeel. Hierna kun je de rechter met succes vragen om ontslag.

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. Je 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. Je moet elke ziekmelding zo snel mogelijk, in ieder geval binnen 1 week, doorgeven aan jouw bedrijfsarts of arbodienst. Denk ook aan de melding bij jouw verzekeringsmaatschappij.
- dag 4** Je moet binnen 6 weken de ziekmelding van werknemers die onder de No-Risk polis vallen doorgeven aan UWV. Dit geldt alleen voor werknemers 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 stel je 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 6 weken** Voortgangsoverleg tussen de arbodienst of bedrijfsarts, de werknemer, jij 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 je jouw werknemer ziek bij UWV.
- week 52** Als jouw werknemer bijna 1 jaar (52 weken) ziek is, stel je samen de (eerstejaars)- evaluatie op. Hierin staat hoe de re-integratie van jouw zieke werknemer tot nu toe is verlopen.
- week 86** Je stelt samen met de werknemer een verslag van de re-integratie inspanningen op.
- week 88** De werknemer krijgt een WIA-aanvraagformulier van UWV. Je krijgt het verzoek van UWV om loongegevens aan te leveren.
- week 91** Eindevaluatie: is jouw werknemer van plan een WIA-uitkering aan te vragen? Dan stel je uiterlijk 2 weken voordat hij de aanvraag doet samen de eindevaluatie op. In dit document geef je aan wat de stand van zaken is van de re-integratie. Uiterlijk in de 91e week dat jouw werknemer ziek is, geef je jouw 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 jou als werkgever!
- week 93** Aanvraag WIA-uitkering: jouw werknemer vraagt de WIA-uitkering uiterlijk in de 93e week dat hij ziek is aan.



Sancties

UWV kan een loonsanctie opleggen als zij je re-integratie-inspanningen niet genoeg vindt.

Dat heeft de volgende gevolgen voor je als werkgever:

- Verlengde loondoorbetaling van maximaal 52 weken. Dat kan betekenen dat je geen 2, maar in totaal maximaal 3 jaar loon doorbetaalt.
- De ontslagbescherming wordt automatisch verlengd met de periode van de door UWV opgelegde loonsanctie. Moet je in totaal bijvoorbeeld 3 jaar loon doorbetalen, dan kun je ook pas na het 3e jaar je werknemer vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid ontslaan via UWV.

Gevolgen voor de werknemer

UWV kan de WIA-uitkering van de werknemer (tijdelijk) verlagen of weigeren als UWV oordeelt dat zijn medewerking aan het re-integratieproces niet genoeg is. Dat kan in zeldzame gevallen zelfs leiden tot ontslag in het 1e of 2e jaar.



Kleine en middelgrote werkgevers (minder dan 100 werknemers) hebben vanaf 2025 meer flexibiliteit bij de re-integratie. Zij mogen zich na het 1e ziektejaar direct richten op re-integratie van de werknemer bij een andere werkgever (2e-spoor-re-integratie),

zonder dat ze de functie van de zieke werknemer nog beschikbaar hoeven te houden. Eerder moesten deze werkgevers zich (ook) in het 2e ziektejaar nog richten op re-integratie in het eigen bedrijf (spoor 1), voordat de 2e-spoor-re-integratie een optie werd.

Slapend dienstverband

Sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) waren er conflicten over het slapende dienstverband. Een slapend dienstverband is een dienstverband dat een werkgever na 104 weken arbeidsongeschiktheid niet beëindigt, terwijl de werknemer geen werk meer voor hem doet en geen recht meer heeft op loondoorbetaling. De conflicten ontstonden door de invoering van de verplichte transitievergoeding bij ontslag. Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding als de werkgever besluit om de werknemer te ontslaan.

Veel werkgevers hadden daar geen zin in, omdat ze daardoor na de loondoorbetaling tijdens ziekte en de re-integratie-inspanningen ook nog eens een, soms hoge, transitievergoeding moesten betalen. Dat leidde tot het slapend houden van dienstverbanden door een aantal werkgevers. Dit leidde tot vele rechtszaken. De overheid vond dit een ongewenste situatie. De

minister van Sociale Zaken en werkgelegenheid (SZW) kwam daarom met een regeling om werkgevers te compenseren voor de transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid (na 104 weken).



Een slapend dienstverband kan nog steeds blijven bestaan als de werknemer (en de werkgever) geen actie onderneemt.

Sinds 1 april 2020 bestaat daarom de regeling 'Regeling compensatie transitievergoeding'. Deze voorkomt dat werkgevers te maken krijgen met hoge kosten na 2 jaar loon doorbetalen aan zieke werknemers. UWV voert de regeling uit. De hoogte van de compensatie heeft als maximum het bedrag van de transitievergoeding waar de werknemer recht op had toen de loondoorbetalingsplicht stopte.



De Hoge Raad bepaalde in 2019 met de Xella-uitspraak dat de transitievergoeding bij een slapend dienstverband mag worden berekend vanaf de datum, die gelijk is aan de dag waarop de werkgever door arbeidsongeschiktheid van de werknemer het

arbeidscontract zou kunnen (laten) beëindigen.

Twee latere uitspraken van de Hoge Raad uit 2022 bepaalden voor welk deel de Xella-uitspraak geldt. De 1e uitspraak houdt in dat werkgevers ook compensatie voor uitkering van de transitievergoeding kunnen krijgen voor slapende dienstverbanden van voor 1 juli 2015 (datum invoering Wet werk en zekerheid, die transitievergoeding mogelijk maakte). Een 2e uitspraak van de Hoge Raad van november 2022 maakt duidelijk dat de Xella-uitspraak alleen geldt voor voorstellen tot beëindiging van het arbeidscontract die de werknemer deed op of na 20 juli 2018. Dit is de datum van publicatie in het Staatsblad van de Wet transitievergoeding bij ontslag door bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid.

Je hebt voor een succesvolle aanvraag voor compensatie van de transitievergoeding documenten nodig die bewijzen dat je recht hebt op compensatie. Het gaat dan om bijvoorbeeld een opzegging met een ontslagvergunning of een beëindigingsovereenkomst. Hierbij horen dan ook documenten waaruit blijkt in welke periode de werknemer ziek was, wanneer de

loondoorbetalingsplicht stopte en dat de werknemer bij het einde van het arbeidscontract nog steeds ziek was. Ook vraagt UWV om documenten die bewijzen dat je de transitievergoeding hebt betaald en laten zien hoe deze is berekend. Voor meer informatie zie [uwv.nl](https://www.uwv.nl).

Uitstel arbeidsongeschiktheidsbeoordeling

Je kunt met de werknemer aan UWV vragen om de wachttijd van 104 weken voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA) te verlengen. Dat geeft jou en de werknemer meer tijd voor zijn re-integratie. UWV kan de beoordeling van het recht op een WIA-uitkering dan uitstellen, terwijl je loondoorbetalingsplicht blijft gelden. Er geldt geen maximale duur voor dit vrijwillige uitstel.



Uitstel van de claimbeoordeling kan interessant zijn als jij en de werknemer binnen korte tijd re-integratie van de zieke werknemer verwachten en het uitkeringstraject de re-integratie zou vertragen.

Deskundigenoordeel

Zowel jij als de werknemer kan een deskundigenoordeel aanvragen over bijvoorbeeld 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 genoeg gedaan aan de re-integratie?

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. Het deskundigenoordeel is gratis als de werkgever het nodig heeft voor een ontslagaanvraag vanwege het niet genoeg meewerken van de werknemer aan de re-integratie of het vaak opnemen van ziekteverzuim.

De werknemer moet zich volgens jouw voorschriften ziek melden. Je meldt de zieke werknemer daarna aan

bij de arbodienstverlener voor registratie en controle. Als de werknemer zich niet aan de controlevoorschriften houdt, mag je de loondoorbetaling (na een schriftelijke waarschuwing) stoppen in de periode dat de werknemer zich niet aan de voorschriften houdt. Als de werknemer daarna wel de voorschriften volgt, heeft hij toch nog recht op het loon over de periode dat hij zich niet aan de voorschriften hield.

Als de werknemer zich niet houdt aan zijn re-integratieverplichtingen, mag je de loondoorbetaling na een schriftelijke waarschuwing stoppen. Dit geldt de hele periode dat de werknemer zich niet aan de re-integratieverplichtingen houdt. Zet de voorschriften en mogelijke sancties op papier en informeer werknemers hierover. Geef duidelijk aan dat de werknemer medische gegevens alleen aan de begeleidende bedrijfsarts hoeft te sturen. Informeer hem ook over de mogelijkheid van een second opinion en een deskundigenoordeel bij UWV.

Pas na herhaalde waarschuwingen, oproepen en (tijdelijk) stoppen van de loondoorbetaling kun je soms kiezen voor ontslag als meest strenge maatregel. Als je denkt aan ontslag, dan is het verstandig om op tijd juridisch advies te vragen.

Verplichtingen uit 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. In het verplichte contract met de arbodienst of bedrijfsarts horen deze dingen te staan. Je kunt zelf aanvullende afspraken maken met de bedrijfsarts of arbodienst over de gezondheidszorg in je organisatie.

Vanuit de arbowetgeving ben je verplicht om een contract met een arbodienst of bedrijfsarts voor je organisatie af te sluiten.

Als het ziekteverzuim wat langer duurt, adviseert de bedrijfsarts jou en de werknemer uiterlijk na 6 weken over de mogelijkheden tot herstel en weer aan het werk gaan. Je maakt samen met de werknemer en met het advies van de bedrijfsarts een plan van aanpak voor herstel en re-integratie. Je doet dat binnen 2 weken na ontvangst van het advies van de bedrijfsarts. In het plan van aanpak maak je afspraken over het [casemanagement](#) voor de uitvoering van het plan en

de contacten tussen de betrokken mensen. Je beoordeelt het plan regelmatig en past het aan als dat nodig is.



Een casemanager kan bij re-integratie van werknemers een belangrijke rol spelen in het organiseren en begeleiden van werkgever en werknemer in het hele proces. De casemanager is verantwoordelijk voor een soepele re-integratie en zorgt ervoor dat alle betrokken partijen zich houden aan hun plichten.

Er is geen wettelijke plicht voor een casemanager bij re-integratie. Maar je doet er wel goed aan om iemand verantwoordelijk te maken voor de bewaking van de voortgang van de re-integratie. De casemanager kan iemand zijn binnen de organisatie, bijvoorbeeld de leidinggevende of iemand van HR. Het kan ook iemand van buiten de organisatie zijn, zoals een werknemer van de arbodienstverlener of iemand van het re-integratiebedrijf.

Uiterlijk na 42 weken ziekte moet je de werknemer verplicht ziekmelden bij UWV. De belangrijkste reden is dat UWV zo op de hoogte is van de langdurige ziekte van de werknemer en daarmee werkgever en werknemer kan herinneren aan hun re-integratieverplichtingen.



Je kunt een boete van maximaal € 455 krijgen als je de ziekmelding bij UWV te laat doet.

Je maakt een re-integratiedossier met daarin bijvoorbeeld alle gemaakte afspraken en ondernomen acties gericht op herstel en re-integratie. In de 8e maand beoordeel je samen met de werknemer de re-integratie-inspanningen tot dat moment. Als het nodig is pas je het plan van aanpak aan.

De werknemer dient na 21 maanden (week 93) het re-integratieverslag en de WIA-aanvraag in bij UWV. UWV beoordeelt met het verslag of je genoeg hebt gedaan om de werknemer te re-integreren en of de werknemer genoeg heeft meegewerkt aan de re-integratie. Als dat niet zo is, dan kan UWV je een loonsanctie opleggen. Je bent dan verplicht het loon na 2 jaar ziekte nog maximaal 52 weken door te betalen.

Checklist belangrijke aandachtspunten bij ziekte

Ziekmelding ('s morgens volgens de afspraken van je organisatie)

Melding van ziekte bij arbodienstverlener

- ☐ **Zorg dat werknemers geïnformeerd zijn/worden over voorschriften en sancties.**
 - De werknemer hoeft medische gegevens alleen aan de bedrijfsarts te geven.
 - Werkgever en werknemer kunnen een deskundigenoordeel van UWV vragen.
- ☐ **Controleer of werknemers zich houden aan voorschriften bij ziekteverzuim (tijdens jouw loondoorbetaling aan hem).**
- ☐ **Geef de werknemer een schriftelijke waarschuwing bij het niet houden aan de voorschriften.**

6 weken

- ☐ **Verwacht de bedrijfsarts langdurig verzuim?**
 - Advies van de bedrijfsarts na 6 weken of eerder over mogelijkheden tot herstel en werkhervatting.

Maken van een plan van aanpak (inclusief casemanagement)

- ☐ **Regelmatig beoordelen**
- ☐ **Verslaglegging in re-integratiedossier**
- ☐ **Beoordeling 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 levert een re-integratieverslag en de WIA-aanvraag bij UWV in.**
- ☐ **Beoordeling door UWV van het verslag op re-integratieverplichting en -inspanning.**



Ziekte tijdens zwangerschap valt niet onder je loondoorbetalingsplicht. De werknemer krijgt dan via UWV een Ziektewetuitkering.



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

Mogelijke afwijkingen bij loondoorbetaling

Van de wettelijk verplichte doorbetaling van loon mag je meestal niet in het nadeel van de werknemer afwijken. De wet maakt het wel mogelijk dat de 1e 2 ziekte dagen (per ziektegeval) voor rekening van de werknemer komen (wachtdagen). Dit staat ook in sommige cao's. Als je zelf geen cao hebt, kun je in het arbeidscontract afspraken maken over deze wachtdagen. Deze afspraken moet je wel schriftelijk vastleggen.

Je kunt schriftelijk afspreken dat een werknemer (bovenwettelijke) vakantie-uren inlevert bij ziekte. Daarbij geldt wel dat hij altijd het wettelijk minimum aantal vakantie-uren houdt.

De wettelijke loondoorbetalingsplicht is een minimumplicht. Afwijking in het voordeel van de werknemer mag, maar niet in zijn nadeel. Veel cao's en arbeidscontracten hebben een doorbetalingsplicht 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 komt vaak voor. De meeste cao's kennen een loondoorbetaling van maximaal in totaal 170% in de 1e 2 ziektejaren (100% 1e ziektejaar, 70% 2e ziektejaar) vanwege afspraken tussen de sociale partners (werkgevers en werknemers). Vaak is de cao-afpraak dat de werkgever in het 1e ziektejaar 100% van het loon doorbetaalt en in het 2e ziektejaar 70%. Deze grens aan de loondoorbetaling moet werknemers extra aanmoedigen om weer aan het werk te gaan.

Werknemers en werkgevers mogen wel in een arbeidscontract of de arbeidsvoorwaardenregeling afspreken dat de werknemer meer dan 170% ontvangt tijdens de 1e 2 jaar ziekte. De precieze hoogte van de loondoorbetaling verschilt per cao. Er zijn ook cao's die bepalen dat na 26 weken ziekte het doorbetaalde loon al minder wordt. Zo'n vermindering moet zieke werknemers nog meer prikkelen om weer zo snel mogelijk te gaan werken. Staan er geen andere afspraken in een cao of arbeidscontract voor je bedrijf, dan mag je als werkgever besluiten in beide ziektejaren 70% van het loon aan de werknemer te

betalen. Als de werknemer in het 2e ziektejaar onder het minimumloon krijgt betaald, kan hij een toeslag aanvragen bij UWV.

Het is mogelijk dat je zieke werknemer niet meewerkt aan re-integratie. Dat kan bijvoorbeeld doordat hij aangeboden passend werk niet doet of niet meewerkt aan het opstellen, beoordelen en bijstellen van een plan van aanpak. Dan mag je de loondoorbetaling tijdelijk stopzetten als een eerdere waarschuwing geen succes had. Blijft de werknemer niet meewerken, dan kun je besluiten tot het volledig stoppen van de loondoorbetaling en uiteindelijk zelfs tot ontslag.

Verzekering van de financiële gevolgen

Je kunt een [verzekering](#) afsluiten tegen de financiële gevolgen van de loondoorbetalingsverplichting. Dit wordt ook wel de [verzuimverzekering](#) genoemd. De kosten van de verzekering komen voor jouw rekening, maar zijn als bedrijfskosten aftrekbaar voor de belastingen.

Opname vakantiedagen

Een werknemer die arbeidsongeschikt is, heeft recht op (volledige opbouw van) de wettelijke vakantiedagen

(4 keer de afgesproken arbeidstijd per week). Voor bovenwettelijke vakantiedagen kunnen afwijkende afspraken staan in het arbeidscontract, cao of het arbeidsvoorwaardenreglement. Dat kan bijvoorbeeld inhouden dat de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid alleen wettelijke en geen bovenwettelijke vakantiedagen opbouwt.



Gaat een voor een deel arbeidsongeschikte werknemer met vakantie tijdens zijn re-integratie dan mag je die dagen als vakantiedagen tellen. Bij een volledig arbeidsongeschikte werknemer is dat anders. Je mag zijn vakantiedagen niet als vakantiedagen zien, behalve als hij daarmee akkoord gaat.

Wettelijke vakantiedagen vervallen 6 maanden na het kalenderjaar waarin de werknemer ze heeft opgebouwd. Vakantiedagen opgebouwd in 2024 vervallen dan op 1 juli 2025. Dit betekent dat ook een arbeidsongeschikte werknemer al zijn wettelijke vakantiedagen in 1,5 jaar moet opnemen. Vanuit de wet en goed werkgeverschap wordt van jou als werkgever verwacht dat je je actief inspant om werknemers vakantiedagen op te laten nemen. Als dat

niet gebeurt, kan een rechter oordelen dat de opgebouwde wettelijke vakantiedagen niet vervallen na de vervalltermijn van 6 maanden.

Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na 5 jaar. Bovenwettelijke vakantiedagen die een werknemer in 2020 heeft opgebouwd, verjaren in 2025.



Er geldt een uitzondering als een arbeidsongeschikte werknemer het wettelijk minimum aan vakantiedagen met reden niet kon opnemen. De wettelijke dagen verjaren dan (net als de bovenwettelijke vakantiedagen) na 5 jaar. Met reden kan zijn dat de werknemer volledig arbeidsongeschikt is en daarom niet met vakantie kan.

Ziektewet

Voor zieke werknemers met een tijdelijk arbeidscontract dat tijdens de ziekteperiode stopt, geldt de Ziektewet (ZW). UWV betaalt dan de Ziektewetuitkering vanaf het moment dat de werknemer niet meer bij je werkt.



Tijdens het dienstverband van een werknemer met een tijdelijk arbeidscontract betaal je bij ziekte het loon door.

Vanuit de Ziektewet hebben de volgende groepen ook recht op een uitkering:

- uitzend- en oproepkrachten
- thuiswerkers zonder arbeidscontract
- stagiairs
- zieke werklozen
- vrouwen van wie de ziekte te maken heeft met hun zwangerschap
- vrijwillig verzekerden
- mensen die een orgaan doneren
- ex-arbeidsongeschikten die het werk hervatten en dan ziek worden.

Ziektewetpremie

De hoogte van de premie voor de Ziektewet (ZW) hangt af van de grootte van het bedrijf en het aantal werknemers dat instroomt in de Ziektewet. Dit heet premiedifferentiatie.

Via de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) betaal je als werkgever mee aan de ZW- en WGA-uitkeringen (WGA staat voor Werkhervatting

Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) van flexwerkers.

Flexwerkers zijn:

- Werknemers met een fictief dienstverband die ziek zijn. Een fictief dienstverband is een arbeidsrelatie die geen officieel dienstverband is, maar die de Belastingdienst wel zo behandelt vanwege het soort werk.
- Werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan zoals werknemers met een tijdelijk arbeidscontract.
- Werknemers die binnen 4 weken na het einde van hun dienstverband ziek zijn geworden (nawerking).

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

Activering vangnetters

Vangnetters zijn werknemers 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 geaccepteerd werk kan doen. Het recht op ZW-uitkering stopt als uit de ZW-beoordeling van het 1e ziektejaar blijkt dat de vangnetter meer dan 65% kan verdienen van het loon dat een gezond mens met een vergelijkbare opleiding of ervaring kan verdienen.

Als werkgever ben je verantwoordelijk voor de re-integratie van zieke tijdelijke werknemers, zolang die bij je in dienst zijn. Als werknemers arbeidsongeschikt zijn of worden na hun tijdelijk arbeidscontract kan dat invloed hebben op je premiebetaling. UWV kan een hoger ziekteverzuim bij tijdelijke werknemers namelijk doorberekenen in de gedifferentieerde premie. Voor middelgrote en grote werkgevers is er een premie die (voor een deel) afhangt van de instroom van een vangnetter in de ZW en WIA (zie hierna).

Premiedifferentiatie

Zoals hiervoor genoemd, hebben werkgevers te maken met een premiedifferentiatie bij de premies voor de ZW en WGA. Kleine werkgevers betalen een sectorpremie. Middelgrote ondernemingen betalen een mix van een persoonlijk bepaalde premie (per onderneming bepaald) en een sectorpremie. De hoogte van de persoonlijk bepaalde premie hangt af van de hoogte van het ziekteverzuim bij werknemers die de organisatie verlaten. Vooral grote bedrijven moeten soms flinke bedragen betalen als zij niet genoeg hun best doen voor de re-integratie van zieke werknemers met een tijdelijk arbeidscontract. Zij betalen een gedifferentieerde premie vanuit de precieze instroom. Voor hen geldt dus dat hoe hoger de instroom in de ZW of uiteindelijk de WGA is, hoe meer premie ze betalen.

De gedifferentieerde premie Whk bestaat uit een deel voor de WGA en een deel voor de ZW. Deze premie hangt bijvoorbeeld af van de grootte van de werkgever. Vanaf 2022 is de werkgevergrootte ook van belang voor de gedifferentieerde Aof-premie (premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds). Het gemiddelde premieplichtig loon voor de Whk en Aof is € 39.600 in 2025.

De premieloongrens bepaalt de grens tussen een kleine en middelgrote werkgever. Deze is gelijk aan 25 keer het gemiddelde premieplichtig loon. De premieloongrens steeg in 2025 naar $25 \times € 39.600 = € 990.000$. De maximum-premieloongrens voor de overgang van 'middelgrote werkgever' naar 'grote werkgever' is 100 keer het gemiddelde premieplichting loon. In 2025 is een werkgever met een premieplichtige loonsom van meer dan € 3.960.000 ($100 \times € 39.600$) een 'grote werkgever'.

Vanaf 2022 is de Aof-premie een gedifferentieerde premie in plaats van 1 basispremie. De premie is een percentage van het loon, waarbij voor kleine werkgevers een lager percentage geldt dan voor grotere werkgevers.



Werkgevers kunnen eigenrisicodragers worden voor de Ziektewet en WGA. Ze zijn dan zelf verantwoordelijk voor de financiële gevolgen en re-integratie van arbeidsongeschikte (ex-) werknemers. Daarvoor hoeven ze geen gedifferentieerde WGA- en ZW-premie meer te betalen. Ze zijn niet meer verzekerd voor het WGA-risico en/of ZW-risico bij UWV, maar kunnen zich hiervoor [verzekeren](#) bij particuliere verzekeraars. Zij mogen deze risico's ook zelf dragen. Werkgevers kunnen 2 keer per jaar eigenrisicodrager worden: op 1 januari en 1 juli. Het eigenrisicodragerschap geldt voor een periode van 10 jaar.

Het gemiddelde percentage van het WGA-deel van de gedifferentieerde premie Whk is 0,83% in 2025. Het gemiddelde percentage ZW van deze premie in 2025 is 0,50%. De werkgever mag maximaal 50% van het WGA-deel van de premie terugvragen aan de werknemers (dus maximaal $0,5 \times 0,83\% = 0,415\%$ van het loon). Dit deel moet hij inhouden op het nettoloon van de werknemer. Als de werkgever geen deel van de premie terugvraagt, dan hoeft hij over dat bedrag geen loonheffing te betalen. Ook eigenrisicodragers die voor het WGA-risico een verzekering hebben

afgesloten bij een particuliere verzekeraar mogen de premiekosten voor 50% terugvragen aan de werknemer.

Re-integratieverslag

Je maakt voor tijdelijke werknemers die langer dan 6 weken ziek zijn voordat hun contract afloopt een re-integratieverslag en stuurt dat naar de werknemer. Een verkort re-integratieverslag is genoeg als de werknemer ziek wordt en zijn dienstverband binnen 10 weken stopt. Je meldt de werknemer uiterlijk op de laatste werkdag van het dienstverband ziek uit dienst bij UWV. Werknemers die in het weekend werken en ziek worden op zaterdag of zondag krijgen ook een ZW-uitkering. 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 nodig dat de werknemer verzekerd is op de 1e dag dat hij ziek is. Als dat niet zo is, kan de nawerkingsbepaling van belang zijn. Deze bepaling is vooral belangrijk voor werknemers die niet werken met een vast arbeidscontract. Nawerking van de verzekering betekent dat iemand van wie de verzekering stopt nog voor een bepaalde tijd recht heeft op een uitkering als hij na de verzekeringsperiode ziek wordt. Een werknemer die uit dienst is, heeft recht op een Ziektewetuitkering 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.

De nawerking geldt ook voor oproepkrachten die ziek worden binnen 4 weken nadat ze uit dienst zijn. Als een oproepkracht een contract heeft waarbij hij verplicht is om bij een oproep te werken, werkt hij op basis van een doorlopend arbeidscontract met verschijningsplicht. Dit staat ook wel bekend als een arbeidscontract met uitgestelde prestatieplicht (mup-overeenkomst). Oproepkrachten met zo'n mup-overeenkomst, zoals een 0-urencontract, hebben geen recht op een Ziektewetuitkering vanwege nawerking zolang ze nog voor de werkgever werken. Pas vanaf het moment dat ze uit dienst zijn, hebben ze recht op een ZW-uitkering vanwege nawerking. Hierbij geldt een wachttijd van 2 dagen voordat de ZW-uitkering ingaat. De oproepkracht krijgt de ZW-uitkering dus pas vanaf de 3e ziektedag betaald. Wordt de oproepkracht ziek tijdens een oproepperiode, dan heeft hij recht op doorbetaling van minstens 70% van het loon over de geplande uren. Buiten de oproepperiode heeft hij dat recht niet en krijgt hij ook geen ZW-uitkering zolang hij nog in dienst is.

Een oproepkracht kan ook werken op basis van een voorovereenkomst. Dat is een overeenkomst zonder werkgarantie en zonder prestatieplicht.

Deze voorovereenkomst geldt niet als een arbeidsovereenkomst. Alleen als de oproepkracht een oproep accepteert, ontstaat een arbeidscontract voor bepaalde tijd, namelijk voor de duur van de oproep. Daarbij is de oproepkracht alleen voor de Ziektewet verzekerd op dagen waarop hij heeft afgesproken dat hij komt werken. Wordt de oproepkracht tijdens een oproepperiode ziek, dan hij heeft tot het einde van die periode recht op loondoorbetaling van minstens 70% van het loon. Na afloop van de oproepperiode heeft hij vanaf de 3e ziektedag recht op een Ziektewetuitkering.

Praktische problemen met oproepkrachten en freelancers

Bij oproepkrachten en andere flexibele arbeidskrachten kan het onduidelijk zijn of zij een dienstverband hebben of niet. Is er een dienstverband dan betaal je bij ziekte het loon door. Geldt er geen dienstverband dan vallen zij onder het vangnet van de Ziektewet en hebben ze recht op een Ziektewet-uitkering van UWV. UWV betaalt geen ZW-uitkering bij twijfel of de werknemer recht heeft op doorbetaling van loon. Dan stuurt UWV de werknemer door naar jou (als werkgever) voor een beroep op loondoorbetaling. Dat betekent dat de oproepkracht dus meestal eerst een verzoek voor die loondoorbetaling bij jou moet indienen. Pas als deze 'loonvordering' (eventueel door de rechter) wordt afgewezen, kan de oproepkracht een beroep op UWV doen. Het is daarom belangrijk

dat je afspraken met oproepkrachten duidelijk op papier zet en waar nodig tussendoor aanpast. Let erop dat de echte situatie gelijk is aan de schriftelijke afspraken tussen jou en de oproepkracht.

Zwangere en bevallen werknemers

Is een werknemer ziek door een 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 € 290,67 in 2025) en wordt door UWV betaald tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Voor een werknemer die voor of na het zwangerschaps- of bevallingsverlof ziek wordt door de zwangerschap of bevalling, kun je een ziektewetuitkering aanvragen. Ook deze is 100% van het dagloon. De ziektewetuitkering kan doorlopen tot maximaal 104 weken na de bevalling. Het recht op ZW-uitkering geldt vanaf de 1e dag van de arbeidsongeschiktheid tot de 1e dag na herstel. Als in het arbeidscontract 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. Zie [paragraaf 7.7](#) voor extra verlof bij problemen bij de bevalling.



Als een werknemer ziek of zwanger is, hoef je geen loongegevens door te geven aan UWV.

Veelgestelde vragen

1. Een werknemer gaat na ziekte weer volledig aan het werk in zijn eigen functie en wordt binnen 4 weken weer ziek. Welke gevolgen heeft dit voor de loondoorbetalingsperiode van 104 weken?

Er is 1 ziekteperiode voor de loondoorbetalingsplicht wanneer een werknemer binnen 4 weken na volledig herstel opnieuw ziek wordt. Als de werknemer binnen 4 weken weer ziek wordt, zijn de ziekteperiodes samen 1 periode. Je loondoorbetalingsverplichting begint op de 1e ziektedag van de totale ziekteperiode en niet opnieuw.



Deze optelling van ziekteperiodes gebeurt ook als er verschillende oorzaken voor de ziektes zijn.

Voorbeeld

Je werknemer wordt op 7 november 2025 ziek en meldt zich op 21 november 2025 weer beter. Op 10 december 2025 meldt de werknemer zich weer ziek. Dat is binnen 4 weken na zijn volledige herstel en daarom geldt 1 ziekteperiode die bestaat uit de periode 7 tot 21 november 2025 en de periode vanaf 10 december 2025.

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 opgeteld. Dan kun je dus niet weer 2 dagen voor rekening van de werknemer brengen.

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

Nee, de loondoorbetalingsverplichting geldt alleen zolang er een arbeidscontract is. Als het arbeidscontract stopt terwijl de werknemer ziek is, stopt de verplichting tot loondoorbetaling. De zieke werknemer kan dan een ZW-uitkering aanvragen bij UWV. Je meldt de werknemer op de laatste dag van het tijdelijk dienstverband ziek uit dienst bij UWV. Ook is het belangrijk dat je de werknemer 1 maand voordat het contract stopt, schriftelijk meldt dat je het dienstverband niet wilt

verlengen. Als je deze aanzegging niet op tijd doet, loop je het risico dat je een extra maandsalaris moet betalen aan een werknemer met een tijdelijk arbeidscontract van 6 maanden of langer.



Als een zieke werknemer na een tijdelijk arbeidscontract uit dienst gaat en ziek blijft, kan dit gevolgen hebben voor je toekomstige premiebetaling Whk.



Een werkgever moet een zieke werknemer die uit dienst gaat, ziek melden bij UWV op de laatste dag van het dienstverband. Valt dit in het weekend of op een nationale feestdag, dan doe je de ziekmelding de 1e werkdag daarna.

4. Ik heb net een nieuwe werknemer aangenomen. De werknemer zou vandaag beginnen, maar is ziek. Moet ik nu loon doorbetalen?

Ja, vanaf het moment dat het dienstverband zou beginnen, betaal je het loon door. Er zijn uitzonderingen op deze regel, zoals:

- De werknemer heeft zijn ziekte expres veroorzaakt.
- De werknemer heeft je expres verkeerd geïnformeerd.

Geldt 1 van deze situaties? Dan hoef je geen loon door te betalen.

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

Nee, hij heeft dan geen recht op loondoorbetaling. Wordt hij ziek tijdens een oproepperiode? Dan heeft hij recht op 70% van het loon dat hij tijdens de oproep verdiend zou hebben of het minimumloon als hij met die 70% onder het minimumloon zou komen. Is hij nog ziek na het einde van de oproepperiode? Dan heeft hij soms recht op een Ziektewetuitkering van UWV (zie [hiervoor](#)). Oproepkrachten die je regelmatig oproept, kunnen soms een beroep doen op gemiddelde arbeidsduur. Geldt die gemiddelde arbeidsduur dan betaal je over die arbeidsduur bij ziekte het loon door.



UWV zal bij een oproepkracht die werkt op basis van een voorovereenkomst controleren of er een arbeidscontract voor onbepaalde

tijd is ontstaan. Bij 3 arbeidscontracten na elkaar ontstaat zo'n vast dienstverband. Ook heeft de oproepkracht recht op een vast arbeidscontract als hij langer dan 3 jaar meer tijdelijke contracten heeft gehad. Als er een arbeidscontract voor onbepaalde tijd is ontstaan, moet je bij ziekte het loon doorbetalen.



De werkgever kan als hij geen werk heeft, omdat bijvoorbeeld de lopende band stuk gaat waar een oproepkracht aan werkt, de oproepkracht naar huis sturen zonder doorbetaling van het loon. Dit kan alleen als dit is afgesproken in het arbeidscontract. Dit geldt alleen voor de eerste 6 maanden van het contract. Let er wel op dat de werknemer per keer dat je hem oproept, recht heeft op minimaal 3 uur loon. Ook als hij maar 1 uur werkt.

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

Heb je met de oproepkrachten een oproepcontract voor onbepaalde tijd afgesloten? Dan geldt er na over het algemeen 3 maanden een doorlopend dienstverband. Er is dan een loondoorbetalingsplicht bij ziekte, dus dat je maximaal 104 weken minstens 70% van het loon over deze uren betaalt.

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 (maximale) dagloon als de ziekte komt door haar zwangerschap. Dit geldt ook voor ziekte door de bevalling na afloop van het bevallingsverlof. De Ziektewetuitkering mag je van het loon aftrekken.



Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de werknemer recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering vanuit de Wet arbeid en zorg. Deze uitkering mag je van de loondoorbetaling bij ziekte aftrekken.

8. Je hebt een aantal maatregelen genomen zodat een zieke werknemer toch passend werk kan doen. De werknemer weigert alleen om onduidelijke redenen. Hoe zit het nu met de loondoorbetalingsplicht?

Een werknemer die zonder goede reden niet mee wil werken aan je redelijke eisen of genomen maatregelen voor het doen van passend werk, heeft na waarschuwing van jou geen recht op doorbetaling van loon. Bij twijfel kun je, voordat je kiest voor een loonsanctie, een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV. Daarnaast is het ook belangrijk om juridisch advies in te winnen.



Je moet de werknemer direct melden dat je de loondoorbetaling stopt. Natuurlijk waarschuw je hem eerst (schriftelijk).

9. Een werknemer heeft 2 maanden onbetaald verlof. Heeft hij recht op loon of een Ziektewetuitkering 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 een Ziektewetuitkering. Als hij na 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 betaling van de Ziektewetuitkering. Je kunt ook [eigenrisicodrager worden voor de Ziektewet](#). Dan moet je zelf de hoogte van de uitkeringen berekenen en de uitkeringen betalen.

11. Is een parttimewerknemer 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 (iemand die geen arbeidscontract heeft, maar wel het werk persoonlijk doet), stagiair, vakantiekracht of oproepkracht ook verplicht verzekerd voor de Ziektewet?

Een persoonlijke arbeidsverrichter is verplicht verzekerd bij een fictief dienstverband. Hij moet daarvoor:

- minstens 30 dagen achter elkaar voor je werken;
- minstens 2 dagen per week voor je werken onder je leiding en toezicht;
- en gemiddeld minimaal 40% van het wettelijk minimumloon verdienen.

Een fictief dienstverband is een arbeidsrelatie die geen officieel dienstverband is, maar die de Belastingdienst wel zo behandelt vanwege het soort werk.



Er is ook een fictief dienstverband als een persoonlijk arbeidsverrichter 2 arbeidsrelaties met jou als opdrachtgever heeft die binnen een maand na elkaar komen en die samen minstens een maand duren. In beide gevallen moet hij dan wel voldoen aan de voorwaarden voor een fictief dienstverband.

- Als de stagiair een beloning in de vorm van loon of in natura krijgt, is hij verplicht verzekerd. Geef je hem alleen een onkostenvergoeding, dan is hij niet verplicht verzekerd.
- De vakantiekracht met een arbeidscontract is verplicht verzekerd.
- Oproepkrachten met een arbeidscontract zijn ook verplicht verzekerd.

De term 'freelancer' heeft geen juridische betekenis, maar leidt in sommige gevallen tot verwarring of er sprake is van een dienstverband.

De termen 'freelancer' en zzp'er worden ook vaak door elkaar heen gebruikt. Vaak is de freelancer/zzp'er wel verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen bij een fictief dienstverband. Als opdrachtgever moet je dan premies werknemersverzekeringen betalen. Zie voor de wet- en regelgeving voor freelancers/zzp'ers [paragraaf 1.1](#).

13. Een van mijn werknemers valt vaak uit door sportblessures. Ik vroeg hem of hij wil stoppen met zijn sport. Dit doet hij niet en nu zit hij weer thuis om dezelfde reden. Mag ik de loonbetaling stopzetten?

Nee, je moet altijd voldoen aan de wettelijke loondoorbetalingsverplichting zolang de werknemer niet met opzet ziek wordt. De rechter gaat bijna nooit uit van opzet in dit soort situaties. Dat een werknemer aan een risicovolle sport doet en daarmee het gevaar loopt door ziekte arbeidsongeschikt te raken, is niet genoeg voor de conclusie dat het om opzet gaat. Wel heeft de rechter in een bepaalde zaak overwogen dat een werknemer die echt te veel risico neemt na enkele waarschuwingen zijn recht op de eventuele bovenwettelijke loondoorbetaling (betaling boven de bij ziekte wettelijk verplichte 70% van het loon) kan verliezen. Het gaat hier dan niet om opzet maar om 'schuld en toedoen' van de werknemer.

Dat betekent dat je een eventuele (cao-)aanvulling op het loon bij ziekte in zo'n geval kunt stoppen als de werknemer niet aan de voorwaarden (uit de cao) voor de loonaanvulling voldoet. De cao-partijen mogen namelijk voorwaarden stellen voor zo'n aanvulling en zulke voorwaarden kunnen ook deel zijn van een arbeidscontract. De sanctie moet dan wel duidelijk zijn en in de cao of het persoonlijke arbeidscontract staan.



Ga als werkgever niet op de stoel van de bedrijfsarts zitten. Het kost veel geld wanneer je besluit het loon niet door te betalen, terwijl er achteraf wel ziekte was en dus loondoorbetalingsplicht. Je moet dan over een flinke periode achteraf nog loon doorbetalen (met mogelijk ook nog wettelijke verhoging en rente). Zo kreeg een zieke marathonloper gelijk van de rechter. Zijn ontslag werd nietig verklaard en hij kreeg alsnog zijn loon. De werkgever had de marathonloper op staande voet ontslagen, omdat de werknemer tijdens zijn ziekte meedeed aan een hardlooppwedstrijd. De werkgever concludeerde dat de werknemer niet ziek was en vroeg geen advies aan de bedrijfsarts.

4.2 Arbeidsongeschiktheid

Ondanks alle re-integratie-inspanningen van jou als werkgever en de werknemer kan het gebeuren dat een werknemer na 2 jaar ziekte nog arbeidsongeschikt is. Financieel gezien is dit voor de werknemer een groot risico. Inkomensbescherming bij arbeidsongeschiktheid is dan ook een belangrijke arbeidsvoorwaarde.

Voor werknemers geldt een wachttijd van 2 jaar ziekte voordat zij wel of niet vallen onder de arbeidsongeschiktheidswet, de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). Na 2 jaar ziekte beoordeelt UWV de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Ook kijkt UWV of je als werkgever genoeg hebt 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 houdt vereenvoudiging van het huidige stelsel in met minder knelpunten. Onderdeel is het verlagen van de ondergrens voor de WIA van 35% naar 25% verlies van inkomen doordat iemand minder kan werken (verlies van verdien capaciteit). Ook verdwijnt in deze variant 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 maximaal loon.
2. Werk staat voorop - Hierbij zijn de mogelijkheden van re-integratie het uitgangspunt. De langdurig zieke werknemer krijgt dan in een periode van 3 tot 5 jaar een re-integratieuitkering. Hierna volgt de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling.
3. Basis voor werkenden - Bij deze variant gaat het om 1 gelijke basisregeling voor

alle werknemers en zelfstandigen. Deze regeling heeft als doel het stelsel meer te laten passen bij mensen die in loondienst en als zelfstandige werken. Voor werknemers komt er een verplichte aanvullende verzekering.

Het kabinet Schoof onderzoekt de mogelijkheden van de 1e variant 'Huidig stelsel beter'.

WIA

In de WIA kijken verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van UWV na 2 jaar ziekte vooral naar wat je werknemer nog wel kan. Dit vertalen ze naar een verdien capaciteit (het inkomen dat iemand kan verdienen) voor de werknemer. UWV beslist daarbij over de hoeveelheid loonverlies. Werkgevers hebben een grote verantwoordelijkheid om hun werknemers aan het werk te houden. En ook werknemers zelf zijn verantwoordelijk. In de WIA staan financiële prikkels voor werkherhervatting.

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

- minder dan 35% arbeidsongeschikt;
- gedeeltelijk arbeidsongeschikt (tussen de 35% en de 80%);
- helemaal arbeidsongeschikt (80% tot 100%).

- Kan je werknemer niet meer werken en is er weinig kans op verbetering? Dan heeft hij recht op een IVA-uitkering. Kan een werknemer nog voor een deel werken of heeft hij kans op (gedeeltelijke) werkherhervatting? Dan valt hij onder de WGA.

Minder dan 35% arbeidsongeschikt

Een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, heeft geen recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en kan volgens de WIA werken. Al zal dat misschien niet zijn eigen werk zijn. Als werkgever bied je passend werk aan of ga je door met de re-integratie. Kan dit niet, dan kun je een ontslagvergunning aanvragen. Het ontslagverbod door ziekte geldt na 2 jaar niet meer, als UWV niet besloten heeft de loondoorbetalingsplicht te verlengen. De ontslagvergunning vraag je aan bij UWV.



Als je een ontslagaanvraag doet bij UWV en UWV toestemming voor het ontslag geeft met een ontslagvergunning, 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 is er normaal gesproken geen opzegverbod meer vanwege ziekte. Gaat de werknemer niet akkoord met het ontslag, dan heb je 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 (zie [paragraaf 1.1](#): Wet werk en zekerheid en Wet arbeidsmarkt in balans).

UWV onderzoekt en beslist of de werknemer bij je kan re-integreren. Als je vindt dat dat niet kan, dan heb je bewijs nodig dat je de werknemer niet kunt herplaatsen in een aangepaste, passende functie (ook niet met scholing). Deze functie mag meer of minder uren hebben dan de origineel afgesproken arbeidsduur. Daarnaast moet je kunnen bewijzen dat er ook geen passend werk voor de werknemer is bij een andere werkgever (de re-integratie 2e spoor).

UWV kijkt bij het geven van ontslagvergunningen kritisch of je aan de voorwaarden van genoeg re-integratie-inspanningen hebt voldaan. Is dat niet zo dan kan UWV je een loonsanctie van maximaal 1 jaar extra loondoorbetaling opleggen.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt - WGA (tussen 35 en 80%)

De WGA gaat ervan uit dat een werknemer die tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt is, nog voor een deel kan werken. De werknemer krijgt, als hij voldoet aan de wettelijke voorwaarden, eerst een loongerelateerde WGA-uitkering (LGU). Deze uitkering duurt minimaal 3 maanden en maximaal 24 maanden.



De duur van de LGU (en ook de WW) was voor 1 januari 2016 maximaal 38 maanden. Vanaf 1 januari 2016 duren de LGU en WW minimaal 3 maanden en maximaal 24 maanden. De vakbonden en werkgevers kunnen in de cao afspraken maken over een aanvulling op de WW-uitkering en LGU door deelname aan de PAWW-regeling. Werkgevers of branches kunnen zich aanmelden bij de stichting PAWW. Werknemers van de

werkgever of in een branche zijn dan verzekerd voor maximaal 38 maanden lang een LGU- of WW-uitkering.

Hoe lang de LGU 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 (LGU) de eerste 2 maanden 75% van zijn WIA-maandloon. Vanaf de 3e maand is 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 € 290,67 per dag en een maximummaandloon van € 6.322 per maand (brutobedragen 2025). Werkt een werknemer voor een deel wel dan trekt UWV het inkomen dat hij verdient af van de loongerelateerde

WGA-uitkering. Die uitkering is dan de eerste 2 maanden 75% van het WIA-maandloon min 75% van het bedrag dat de werknemer verdient. Vanaf de 3e maand is de uitkering 70% van het WIA-maandloon min 70% van het bedrag dat de werknemer verdient.

Na de LGU krijgt de werknemer alleen een loonaanvulling als hij maximaal 20% van het oude loon verdient en in de toekomst waarschijnlijk weer meer dan dat kan verdienen. Hij kan ook recht hebben op een loonaanvulling als hij door ziekte 65% of minder van het oude loon verdient en minstens de helft verdient van wat hij volgens de arbeidsdeskundige van UWV kan verdienen (verdiencapaciteit).

Bij de hoogte van de loonaanvullingsuitkering zijn 2 situaties mogelijk. Verdient de werknemer wat hij volgens de arbeidsdeskundige kan verdienen of meer, dan trekt UWV zijn inkomsten af van het WIA-maandloon. De hoogte van de uitkering is dan 70% van het bedrag dat overblijft. Verdient de werknemer meer dan 50%, maar minder dan 100% van zijn verdiencapaciteit? Dan haalt UWV een bedrag gebaseerd op de verdiencapaciteit en het dagloon van het WIA-maandloon af (zie voor de precieze formule voor de berekening [de wetstekst van de WIA](#), artikel 61, lid 4). De loonaanvullingsuitkering is dan 70% van het bedrag dat overblijft.

Verdient de werknemer minder dan de helft van de verdien capaciteit of verdient hij door zijn ziekte 20 tot 65% van het oude loon? Dan krijgt hij een vervolgutkering. Deze hangt af van iemands arbeidsongeschiktheidspercentage en is gekoppeld aan het minimumloon. Een loonaanvulling is daarom altijd hoger dan een vervolgutkering. Ook de werknemers die deze uitkeringen ontvangen, moet je als werkgever passend werk aanbieden.

Volledig arbeidsongeschikt (80% of meer) – IVA

Bij werknemers die vanuit 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 maximumdagloon van € 290,67 per dag (bedrag 2025)). 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, behalve als je als werkgever eigenrisicodragert bent. Je bent dan zelf verantwoordelijk voor de financiering en begeleiding van de re-integratie.

Premies

- Door de WIA krijg je als werkgever te maken met:
- Een basispremie WAO/WIA van 7,64% % (in 2025) voor grote en middelgrote werkgevers en 6,28% (2025) voor kleine werkgevers. Het gaat hier om de Aof-basispremie, waarbij Aof staat voor Arbeidsongeschiktheidsfonds.
 - Een gedifferentieerde premie voor de WGA als onderdeel van de premie Werkhervattingskas (Whk) die UWV jaarlijks berekent. Het gemiddeld gedifferentieerde premiepercentage WGA voor 2025 is 0,83%.

Je kunt als werkgever bij UWV verzekerd zijn voor de WGA en/of Ziektewet. Daarnaast kun je dit risico ook particulier verzekeren of zelf dragen. Dit laatste heet het [eigenrisicodragerschap](#).

WIA (werknemer is arbeidsongeschikt geraakt na 1 januari 2004)	
Minder dan 35% arbeidsongeschikt.	Geen uitkering vanuit de WIA. Eventueel wel vanuit 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 restverdien capaciteit benut: loonaanvulling van 70% van het verschil tussen het oude loon en de overgebleven verdien capaciteit. Minder dan 50% van restcapaciteit benut: uitkeringspercentage dat hoort 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 € 290,67 per dag (2025).
Meer dan 80% en duurzaam arbeidsongeschikt. Regeling Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA).	Volledige uitkering: 75% van het laatstverdiende loon met maximumdagloon van € 290,67 (2025).

No-riskpolis

Als je een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst neemt of houdt, is je financiële risico beperkt. Valt de werknemer binnen 5 jaar uit door ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan betaal je het loon door, maar wordt je daarvoor gecompenseerd met een Ziektewetuitkering van UWV. Deze no-riskpolis geldt meestal 5 jaar. Neem je een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst met duidelijk hogere kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan kun je een eenmalige verlenging van die 5 jaar krijgen.

Als een voor een deel arbeidsgeschikte werknemer na 2 ziektejaren recht heeft op een nieuwe arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan rekent UWV deze uitkering bij een no-riskpolis niet aan je door als je eigenrisicodrager bent. Deze werknemer telt ook niet mee bij de berekening van de gedifferentieerde WGA-premie voor bij UWV verzekerde werkgevers. De no-riskpolis geldt ook voor mensen met minder dan 35% loonverlies, die niet langer bij hun voormalige werkgever in dienst kunnen blijven en na de UWV-beoordeling bij een andere werkgever zijn gaan werken.

Voorzieningen arbeidsgehandicapte werknemer

Een arbeidsgehandicapte werknemer kan recht hebben op een aantal aanpassingen aan zijn werkplek. Deze aanpassingen moeten nodig zijn om te kunnen werken. Ook moet de werknemer ze kunnen meenemen naar een andere werkgever. Een voorbeeld is aangepaste apparatuur. Je kunt een vergoeding voor de aanpassing aanvragen bij UWV via het formulier '[Aanvraag vergoeding voorziening werkgever](#)'.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Met een arbeidsongeschiktheidsverzekering kan een werknemer een eventuele daling van zijn loon bij arbeidsongeschiktheid (voor een deel) opvangen. Hij kan dit zelf doen, maar je kunt dit ook voor je werknemers regelen door een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering af 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-Aanvullingsverzekering

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 € 75.864 (2025).

WGA-Hiaat-verzekering

een aanvulling op de vervolguitkering als de werknemer zijn resterende verdien capaciteit voor minder dan 50% benut.

WGA-Hiaat-verzekering uitgebreid

een aanvulling op de vervolguitkering en de loonaanvulling.

Inkomensverzekering

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 te bepalen. Bij ziekte hoeft iemand ook niet meteen arbeidsongeschikt te zijn. Een werknemer is pas arbeidsongeschikt als hij door ziekte zijn werk niet meer kan doen.

Voorbeeld

Een werknemer gaat door zijn rug. Hij kan zijn eigen werk niet meer 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 dan zijn eigen werk niet meer doen, maar wel halve dagen administratief werk (passend werk) doen. Hij is dan ziek en gedeeltelijk arbeidsongeschikt.

2. Wat gebeurt er als een werknemer na 2 jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt blijkt te zijn en het je echt niet lukt om intern of extern passend werk voor hem te vinden?

Dan geldt het ontslagverbod bij ziekte niet meer. Je moet wel kunnen laten zien dat je geen passend werk voor hem kunt vinden. Het maakt daarbij niet uit wat zijn arbeidsongeschiktheidspercentage is.

Wanneer je niet genoeg aan de re-integratie hebt gedaan, kan UWV de loondoorbetalingsverplichting met maximaal 1 jaar verlengen.

3. Wat gebeurt er als UWV besluit 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, behalve als je eigenrisicodrager bent. Hij krijgt dan een loongerelateerde uitkering voor een periode die afhangt van het arbeidsverleden van de werknemer (minimaal 3 maanden en maximaal 24 maanden). Ook dan mag je na 2 ziektejaren het arbeidscontract met de werknemer beëindigen. Dat kan dan ook met wederzijds goedvinden. Als de werknemer niet akkoord gaat, kun je een ontslagvergunning bij UWV aanvragen (ontslaggrond b). Voor ontslag via UWV moet duidelijk zijn dat de werknemer het eigen werk niet langer kan doen, er binnen 6 maanden geen verbetering valt te verwachten en dat re-integratie niet mogelijk is (ook niet met scholing).

De periode voor de loongerelateerde WGA-uitkering is minimaal 3 maanden en maximaal 24 maanden.

4. Als kort na ziekmelding blijkt dat het om een ongeneeslijke ziekte gaat, is er dan eerder recht op een IVA-uitkering?

Dat kan. Vinden de werknemer en de bedrijfsarts allebei dat het gaat om volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid, zonder (een kleine) kans op herstel (op lange termijn)? Dan kan de IVA-uitkering al na 3 maanden (13 weken) ingaan. 'Geen kans op herstel' betekent dat de werknemer geen mogelijkheden meer heeft te functioneren op het werk of een gezondheid heeft die alleen maar kan verslechteren. De medewerking van de werknemer bij het aanvragen van een vervroegde IVA-uitkering is nodig.

5. Kan de werkgever ook eigenrisicodrager worden voor de WIA?

De WIA bestaat uit de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) en de Regeling Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsgeschikten (IVA). In de WGA staat het voor een deel nog kunnen werken van arbeidsongeschikten centraal. Een werknemer die onder de IVA valt, kan niet meer werken en krijgt dan een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering. Iedere werkgever kan eigenrisicodrager worden voor de WGA voor een periode van 10 jaar. Werkgevers kunnen 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 particuliere verzekeraar verzekeren. Er is besloten dat werkgevers bij eigenrisicodragen 10 jaar verantwoordelijk blijven voor de uitkering. De IVA wordt alleen door UWV uitgevoerd.

7. Doen verzekeraars ook de keuringen 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 recht heeft op een uitkering vanuit de WIA.

8. Waarom moeten eigenrisicodragers die hun werknemers bij een particuliere verzekeraar verzekeren toch de basispremie aan UWV betalen?

Omdat met die basispremie de uitkeringen worden betaald van mensen die langer dan 10 jaar arbeidsongeschikt blijven en dan dus weer verzekerd zijn bij UWV. Ook de WAO- en de IVA-uitkeringen worden met deze premie betaald. Eigenrisicodragers betalen de WGA-uitkering zelf 10 jaar lang of verzekeren deze voor die periode. Daarna valt de werknemer terug op UWV.

9. Aan wie betaal ik de premies voor WAO/WIA en WGA?

Je betaalt de basispremie WAO/WIA en de gedifferentieerde premie WGA aan de Belastingdienst. Ben je eigenrisicodrager, dan betaal je de gedifferentieerde premie niet.

10. Hoe werkt de nieuwe MKB Verzuim ontzorg-verzekering voor kleine werkgevers?

Voor kleine werkgevers bestaat sinds 2020 de MKB verzuim-ontzorgverzekering (zie [4.1](#)). Particuliere verzekeraars mogen dit verzekeringsproduct aanbieden. Voorwaarde is bijvoorbeeld dat kleine werkgevers niet op korte termijn te maken krijgen met hoge premiestijgingen als het ziekteverzuim stijgt. Klik hier voor de [MKB Verzuim ontzorg-verzekering 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 manier 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 boven het verplichte eigen risico van € 385 (2025). De zorgverzekeraar kan premiekortingen aanbieden voor de aanvullende verzekeringen.

Zie voor meer informatie over het basispakket: [basispakket Zvw](#).



Er zit ook zorg in het basispakket van de zorgverzekering die niet onder het eigen risico valt. Onder het kopje 'Verplicht eigen risico' zie je om welke zorg het gaat.

Verzekeringsplicht

Alle inwoners van Nederland van 18 jaar en ouder moeten minstens de ziektekosten verzekeren die bij het basispakket horen. Ook buitenlanders die rechtmatig in Nederland wonen en werken of Nederlanders die in het buitenland wonen, maar in Nederland belastingplichtig zijn, zijn verplicht verzekerd volgens de Zorgverzekeringswet. Uitzondering hierop zijn gemoedsbezwaarden en militairen in actieve dienst.

Gemoedsbezwaarden betalen in plaats van een premie een bepaald percentage loonbelasting.

Je betaalt de werkgeversheffing Zvw. Deze werkgeversheffing is 6,51% in 2025. Het maximumbijdrage-inkomen in 2025 is € 75.864. Dit is het maximale deel van het inkomen waarover de Belastingdienst de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw berekent.

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 zelf voor de medische kosten die hij maakt. Zorgkosten die onder het eigen risico vallen, gaan eerst van het verplichte eigen risico af. Pas als het volledige verplichte eigen risico is opgebruikt, gaan de zorgkosten af van een eventueel vrijwillig eigen risico.

Het eigen risico geldt voor bijna alle zorg die vergoed wordt vanuit het basispakket. Natuurlijk betaalt de verzekerde niets van het verplichte en eventueel vrijwillige eigen risico als hij geen zorg nodig heeft. De verzekerde betaalt ook geen verplicht en vrijwillig eigen risico voor bijvoorbeeld:

- 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 dingen 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 maken als ze zorg nodig hebben altijd eerst hun eigen risico op, met uitzondering van de hiervoor genoemde dingen. Het kan ook nog zijn dat er een wettelijke eigen bijdrage geldt. Deze heeft voorrang boven het eigen risico. Voor medicijnen is de maximale eigen bijdrage bijvoorbeeld € 250. Stel dat je in een jaar € 300 aan medicijnen met een eigen bijdrage uitgeeft, dan betaal je € 250 zelf en valt € 50 onder het eigen risico.



Voor zorg die uit de Wet langdurige zorg (Wlz) wordt gefinancierd, zoals de nationale bevolkingsonderzoeken en de griep prik (wanneer iemand bij een van de risicogroepen hoort), geldt het eigen risico niet.

Aanvullende verzekering

Zorgverzekeraars kunnen naast het basispakket aanvullende verzekeringen aanbieden. De inhoud en voorwaarden van deze verzekeringen bepalen de zorgverzekeraars zelf. Een aanvullende verzekering kan ook deel zijn van een collectieve zorgverzekering die je als werkgever afsluit met een zorgverzekeraar. Bij veel deelname van je werknemers aan de collectieve zorgverzekering kun je gericht een preventie-, verzuim- en re-integratiebeleid voeren. Je kunt het verzekeringspakket dan namelijk afstemmen op een grote groep werknemers. Zo kun je ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid beter voorkomen. Sinds 2023 zijn kortingen op collectieve basiszorgverzekeringen niet meer toegestaan. Zorgverzekeraars mogen nog wel inhoudelijke afspraken maken over de zorg voor collectief verzekerden. Kortingen 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. Vanaf 1 januari 2025 is de gemiddelde nominale premie € € 1.868 per jaar per persoon.

Werkgeversheffing Zvw

Sinds 1 januari 2013 betaalt de werkgever de werkgeversheffing Zvw voor zijn werknemers. Dit percentage bedraagt 6,51% in 2025, over maximaal € 75.864 (maximumbijdrage-inkomen).



Soms hoeft je geen werkgeversheffing Zvw te betalen en moet de werknemer een inkomensafhankelijke bijdrage Zvw betalen. Dit geldt vooral bij directeurs- en groothouders. De bijdrage houdt je dan in op het nettoloon.

Inhouding premie (wanbetalers)

Heeft een zorgverzekerde 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 in 2025 per maand € 172,33.

Meer informatie vindt je 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 met het inkomen van de werknemer en dat van de eventuele partner. De Belastingdienst beoordeelt in 2025 of het echte inkomen over 2024 gelijk is aan het geschatte inkomen. Als een werknemer in 2024 zorgtoeslag heeft aangevraagd, dan loopt deze automatisch door in 2025. Het is dan ook verstandig veranderingen in gezinssituatie of inkomen op tijd aan de Belastingdienst door te geven. De zorgtoeslag gaat regelmatig omhoog om stijgende zorgkosten en de inflatie te compenseren.

De inkomensgrens voor de zorgtoeslag is gestegen van € 37.496 (2024) naar € 39.719 (2025) voor alleenstaanden en van € 47.368 (2024) naar € 50.206 (2025) voor gezinnen. Daarnaast hebben alleenstaanden met een vermogen van meer dan

€ 141.896 in 2025 geen recht op zorgtoeslag. Dat is € 179.429 voor gezinnen.

Collectieve verzekering

Sinds 1 januari 2023 mogen verzekerden geen collectiviteitskorting meer op hun basiszorgverzekering krijgen. Een collectieve korting op de aanvullende zorgverzekering mag nog wel.



Gezondheid is het belangrijkste dat er is. Zeker in een tijd waarin gezondheid op of rond het werk actueler is dan ooit. Denk aan de krapte op de arbeidsmarkt, het toenemende ziekteverzuim en het langer doorwerken van werknemers. Het houdt je als werkgever bezig. Het aanbieden van een collectieve zorgverzekering is 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, is een kans om als werkgever en/of branche te blijven opvallen. Onze partner Zilveren Kruis investeert al jaren in de collectieve zorgverzekering. Als grootste collectieve zorgverzekeraar heeft Zilveren

Kruis de afgelopen 15 jaar een intensief relatienetwerk opgebouwd met bedrijven. Daarnaast investeren ze actief in de ontwikkeling van gezondheidsdiensten.

Als werkgever ben je bij een collectieve zorgverzekering de verzekeringnemer. Je sluit het zorgverzekeringscontract af met de zorgverzekeraar. Daarbij zijn je werknemers voor wie het contract bedoeld is, vrij om aan de collectieve zorgverzekering deel te nemen. De onderhandelingen tussen jou en de zorgverzekeraar mogen niet gaan over de grootte van de basisverzekering. Die 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 zegt voor 31 december zijn verzekering op, maar kan tot 1 februari een andere zorgverzekeraar kiezen. Dit is verplicht, want hij mag niet onverzekerd zijn.

Veelgestelde vragen

1. Wat kan een werkgever voor zijn werknemers regelen als het gaat om ziektekosten?

Het komt vaak voor dat werkgevers voor hun werknemers een collectieve zorgverzekering afsluiten. Deelname aan deze verzekering is vrijwillig. Het kan zorgen voor premievoordelen en je kunt er meer, speciaal op je werknemers gerichte zorg mee verzekeren. Je kunt een aanvullende vrijwillige (belaste) bijdrage in de zorgverzekeringspremie aan de werknemer geven. Deze vrijwillige bijdrage kun je eventueel af laten hangen van de deelname aan de collectieve verzekering.

2. Welk voordeel hebben werkgevers bij het aanbieden van een collectieve zorgverzekering aan werknemers?

Als werkgever wil je ziekteverzuim zoveel mogelijk beperken. 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 2025 is het verplicht eigen risico € 385 per jaar. De eerste € 385 aan ziektekosten betaalt de

verzekerde zelf aan de zorgverzekeraar (behalve zorg waarvoor geen verplicht eigen risico geldt zoals bijvoorbeeld huisartsenbezoek, zie voor een overzicht eerder deze paragraaf). Het eigen risico geldt voor alle verzekerden van 18 jaar en ouder.

4. Moet je als werkgever de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw verplicht vergoeden aan de werknemer?

Nee, deze verplichte vergoeding is deel van de volledige werkgeversheffing. Deze betaal je direct aan de Belastingdienst.

4.4 Kinderopvang

Door de sterke groei van het aantal tweeverdieners is kinderopvang steeds belangrijker geworden. Alle regels over kinderopvang staan in de Wet kinderopvang. Het gaat bijvoorbeeld om de kwaliteitseisen voor de kinderopvang. Ook regelt de Wet kinderopvang de financiering van de kinderopvang. Er geldt een verplichte werkgeversbijdrage voor de kinderopvang. Deze bijdrage is een opslag van de al eerder genoemde Aof-premie. Voor 2025 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 € 159.225 of meer hebben in 2025 recht op een maximale vaste vergoeding van 33,3% voor de kosten van kinderopvang van hun 1e kind. Voor lagere inkomens loopt dit percentage op tot 96%. Het gaat om een percentage van de kosten voor kinderopvang tot aan de maximumuurprijs die de overheid heeft bepaald.

Werknemers die ouders zijn, vragen de kinderopvangtoeslag zelf aan bij de Belastingdienst.

Soort opvang	Max. vergoeding p/u 2024	Max. vergoeding p/u 2025
Dagopvang	€ 10,25	€ 10,71
BSO	€ 9,12	€ 9,52
Gastouderopvang	€ 7,53	€ 8,10

Als een werknemer werkloos wordt of stopt met werken, heeft deze werknemer nog 3 maanden recht op kinderopvangtoeslag. Eventueel kan de werknemer niet-gebruikte opvanguren nog gebruiken nadat de

3 maanden voorbij zijn. Het gaat dan om de uren waarop de werknemer in de afgelopen periode wel recht had, maar die hij niet heeft gebruikt. Hij hoeft dan de kinderopvangtoeslag nog niet meteen te stoppen en mag tot het einde van het jaar de nog niet gebruikte opvanguren opmaken.

Veelgestelde vragen

1. Ik heb nauwelijks werknemers die kinderopvang voor hun kinderen gebruiken. Moet ik dan toch de opslag op de Aof-premie betalen?

Ja, alle werkgevers betalen de opslag op de Aof-premie. De loonkosten van een werknemer die recht heeft op kinderopvangtoeslag zijn dan hetzelfde als van een werknemer die geen kinderopvang gebruikt. Het gevolg is dat de kosten voor alle werkgevers hetzelfde zijn, los van 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?

De werknemer heeft daar recht op zolang het totale aantal uren kinderopvang in een maand onder de 230 uur blijft. Iedereen die werkt, kan maximaal 230 uur per kind per maand vergoed krijgen.

Belangrijke wijzigingen in vergelijking met 2024

- De werkgeversheffing voor de Zorgverzekeringswet (Zvw) is gedaald van 6,57% in 2024 naar 6,51% in 2025. Tegelijk steeg het maximumbijdrage-inkomen flink van € 71.628 in 2024 naar € 75.864 in 2025.
- Kleine en middelgrote werkgevers (minder dan 100 werknemers) mogen zich vanaf 2025 na het 1e ziektejaar direct richten op re-integratie van de werknemer bij een andere werkgever (2e-spoor-re-integratie). Ze hoeven de functie van de zieke werknemer dan niet langer beschikbaar te houden.

Wet- en regelgeving

- Burgerlijk Wetboek (BW), art. 7:629 (loondoorbetaling bij ziekte)
- Toeslagenwet
- Werkwijzer Poortwachter
- Wet arbeid en zorg
- Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters
- Wet langdurige zorg (Wlz)
- Wet op de loonbelasting 1964
- Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wulbz)
- Wet verbetering poortwachter

- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)
- Wet werk en zekerheid (WWZ)
- Ziektewet
- Zorgverzekeringswet (Zvw)

Relevante boeken

- Fluit, mr. P.S., Socialezekerheidswetgeving 2025, Wolters Kluwer
- Sens, I.M., De Kleine Gids voor de Nederlandse Sociale Zekerheid, 2025, Wolters Kluwer
- Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2025, UWV

Relevante websites

centraalbeheer.nl/zakelijk

praktijkgidssocialezekerheid.nl

praktijkgidsziekteenreintegratie.nl

rijksoverheid.nl/ministeries/szw

rijksoverheid.nl/ministeries/vws

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 lees je meer over de werkkostenregeling die voor alle werkgevers sinds 1 januari 2015 verplicht is.

5.1 Inleiding

Bij alle vergoedingen en verstrekkingen die je doet en wilt doen, heb je vanuit de belastingen te maken met de werkkostenregeling (WKR). Het uitgangspunt van de werkkostenregeling is dat alles loon is wat de werkgever aan de werknemers vergoedt, verstrekt en ter beschikking stelt. Hierbij geldt in 2025 wel een algemene vrijstelling van 2,00% tot een loonsom van € 400.000 (de loonsom is het totaal van lonen en sociale premies dat je als werkgever betaalt) en 1,18%

over het bedrag daarboven.

Deze vrijstelling heet de 'vrije ruimte'. Deze vrije ruimte kun je zelf uitgeven aan vergoedingen en verstrekkingen voor je werknemers.

Kom je boven het bedrag van de vrije ruimte? Dan moet je over dat deel 80% eindheffing betalen. Alle vergoedingen en verstrekkingen zijn belastbaar loon in de werkkostenregeling. Op deze hoofdregel zijn uitzonderingen, die later in dit hoofdstuk uitgebreid

voorbijkomen. De belangrijkste uitzonderingen zijn:

- Intermediaire kosten en kleine geschenken ([paragraaf 5.2](#)). Het gaat hierbij om vergoedingen of verstrekkingen die geen loon zijn voor de belastingen. Intermediaire kosten zijn kosten die de werknemer maakt op voorstel en voor rekening van de werkgever.
- Gerichte vrijstellingen ([paragraaf 5.3](#)). Dit is een bijzonder en beperkt aantal vrijgestelde vergoedingen en verstrekkingen.
- Nihilwaarderingen ([paragraaf 5.4](#)). Een aantal

voorzieningen die de werknemer op zijn werkplek gebruikt, zijn 'op nihil gewaardeerd' (hebben een waarde van nul gekregen voor de WKR). Dit voorkomt dat de waarde van deze noodzakelijke voorzieningen in de vrije ruimte valt. Deze 'nihilwaarderingen' beperken je vrije ruimte dus niet.

Vanwege praktische problemen heeft de wetgever de werkkostenregeling op de volgende manieren verbeterd:

- Je kunt vergoedingen en verstrekkingen alleen aanwijzen als dit 'gebruikelijk' is.
- Dit 'gebruikelijkheidscriterium' is verscherpt om misbruik te voorkomen. Hierdoor kunnen bijvoorbeeld grote bonussen niet meer voor de vrije ruimte worden aangewezen ([zie paragraaf 5.5](#)).

Bijna alle overige vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers kunnen onder de vrije ruimte vallen. Dit betekent dat je deze vergoedingen en verstrekkingen mag bepalen als eindheffingsloon. Je betaalt dan pas eindheffing als je vrije ruimte op is. Voorbeelden van vergoedingen en verstrekkingen die je kunt bepalen als eindheffingsloon zijn: fietsen, kerstpakketten, personeelsfeesten (niet op de werkplek), bovenmatige onkostenvergoedingen (vergoedingen die je aan een werknemer betaalt die hoger zijn dan wat nodig is om de werkelijke kosten te dekken of die hoger zijn dan de wettelijk bepaalde normen) en vakbondscontributies. Hierover lees je meer in [paragraaf 5.6](#).

Je moet deze vergoedingen en verstrekkingen vooraf bepalen als eindheffingsloon voor de toepassing van de vrije ruimte. Voor vergoedingen en verstrekkingen waarvoor een vast vrijgesteld bedrag geldt, zoals reiskosten voor € 0,23 per kilometer (2025), gaat de Belastingdienst ervan uit dat de werkgever ze heeft bepaald als eindheffingsloon. Wijs je de kosten niet aan als eindheffingsloon, dan rekent de Belastingdienst de vergoeding of verstrekking tot het persoonlijk belastbare loon van de werknemer (ook wel: werknemersloon). De werknemer houdt hierdoor minder nettoloon over, omdat de Belastingdienst over de waarde van de vergoeding loonheffing heft (behalve als je het werknemersloon bruto maakt; dit is vaak duurder dan 80% eindheffing). Voor de WKR is niet belangrijk welke werknemer welke vergoeding krijgt.

Voorbeeld

Sommige verstrekkingen kun je in de vrije ruimte laten vallen (zoals de kerstpakketten en het personeelsfeest), maar iets anders weer als werknemersloon rekenen (bijvoorbeeld kantine maaltijden). Je kunt zelfs bepalen dat de kantine maaltijden van de werknemers van de productieafdeling in de vrije ruimte vallen en die van de stafdiensten werknemersloon zijn.

Administratie en arbeidsvoorwaarden

Je hoeft niet alle verstrekkingen per werknemer bij te

houden. Het is wel belangrijk dat je zorgt voor een goede aansluiting tussen de financiële administratie en de loonadministratie. Zodat je organisatie vergoedingen en verstrekkingen voor de juiste waarde (inclusief btw) meeneemt bij het berekenen van de vrije ruimte. Denk bijvoorbeeld aan de facturen van een personeelsfeest of kerstpakketten. Het is in je eigen belang dat je weet of en wanneer je te maken krijgt met de 80% eindheffing ([zie paragraaf 5.7](#)).



Zorg er voor dat je de vergoedingen en verstrekkingen apart opneemt in je administratie. De waarde van de vergoedingen en verstrekkingen inclusief btw bepaalt namelijk de beoordeling of en wanneer je over de vrije ruimte heen gaat. De werkkostenregeling geldt alleen voor werknemers. Geef je een kerstpakket aan inhuurkrachten of zakenrelaties, dan komen deze kosten niet in de vrije ruimte. Je kunt de belastingheffing hiervoor via de 'eindheffing verstrekkingen aan derden' onder voorwaarden betalen. 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 zijn normaal gesproken loon. Er zijn 2 uitzonderingen: intermediaire kosten en kleine geschenken.

5.2.1 Intermediaire kosten

Het is binnen bedrijven normaal dat werknemers soms bepaalde kosten voorschieten. Dat gebeurt op voorstel van de werkgever. Dit zijn uitgaven die de werknemer doet voor de bedrijfsvoering.

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.

Je kunt al deze kosten onbelast vergoeden aan de werknemer die deze kosten heeft voorgesloten. Dit zijn namelijk kosten die de werknemer voor je maakt. En je betaalt deze kosten terug. De vergoeding van intermediaire kosten is geen loon. Bij intermediaire kosten is er altijd een 2e fiscale toetsing, namelijk: hoe wordt het gekochte gebruikt. Afhankelijk van het gebruik, kan het zijn dat de intermediaire kosten toch onder de vrije ruimte vallen. Voorbeelden zijn de werknemer die de stiften koopt en deze meeneemt

naar huis of de voorgeschoten kosten voor een afscheidscadeau voor een collega.

5.2.2 Kleine geschenken



Als je 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 het werk.

Onder de werkkostenregeling zijn kleine persoonlijke geschenken die je aan je werknemers geeft, loon. Behalve als het gaat om geschenken uit toewijding, sympathie en beleefdheid. Deze vallen onder de 'kleine geschenkenregeling'. Bij deze regeling horen de volgende voorwaarden:

- Je geeft een persoonlijk geschenk in situaties waarin ook anderen zo'n geschenk zouden geven.
- Je geeft geen geld of waardebon (die komen altijd in de vrije ruimte).
- De factuurwaarde (inclusief btw) van het geschenk is maximaal € 25. Je hoeft mogelijke bezorgkosten niet mee te tellen als die kosten op de factuur staan of apart zijn gefactureerd.

Verder is een geschenk dat je geeft uit wellevendheid geen belastbaar loon. Denk aan een fruitmand voor een zieke werknemer of een rouwkrans bij overlijden. Hierbij is er ook geen maximumbedrag.

Tot slot is een geschenk bij de diensttijdjubileum-vrijstelling onbelast. Het gaat dan om een belastingvrije uitkering aan een werknemer die 25 of 40 jaar bij je in dienst is. Deze mag maximaal 1 maandsalaris zijn per jubileum ([zie paragraaf 2.5](#)).

5.3 Gerichte vrijstellingen

Voor een aantal vergoedingen en verstrekkingen bestaat een gerichte vrijstelling. Deze vergoedingen en verstrekkingen zijn onbelast en hebben dus geen gevolgen voor de vrije ruimte. Dit zijn die gerichte vrijstellingen:

- Reiskosten tot maximaal € 0,23 (2025) per zakelijke kilometer (los van 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 heeft een maximum).
- Zakelijke maaltijden (overwerk, koopavonden, dienstreizen).

- Zakelijke kosten van tijdelijk verblijf vanwege het werk.
- 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 te maken hebben met het werk: binnen 2 jaar na het accepteren van een nieuwe baan of een verhuizing vanaf een woonplek die minstens 25 kilometer verwijderd is van het werk en die de afstand naar het werk met minstens 60% vermindert.
- Kosten inschrijving beroepsregister en onder bepaalde voorwaarden kosten lidmaatschap beroepsvereniging.
- Gereedschappen die voor 90% of meer zakelijk worden gebruikt of die noodzakelijk zijn.
- Computers, laptops en soortgelijke zaken die noodzakelijk zijn.
- Mobiele communicatiemiddelen en soortgelijke apparatuur en kosten voor datatransport (internet), noodzakelijk voor het werk.
- Wettelijk verplichte arbovoorzieningen.
- De kosten van de aanvraag van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).
- Thuiswerkvergoeding van € 2,40 (2025) per dag dat

een werknemer thuiswerkt. Deze vergoeding mag niet samenvallen met een vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer op dezelfde dag.



Er gelden speciale eisen voor iedere kostensoort. Denk aan de manier van administratie, voor welk deel je een reiskostenvergoeding van € 0,23 (2025) per kilometer mag vergoeden of de voorwaarden voor bonnen en facturen bij een verhuizing of studie. De omschrijving van de kosten is bij gerichte vrijstellingen van belang. Dit is anders voor de aanwijzing van vergoedingen en verstrekkingen voor de vrije ruimte. Daar is een omschrijving niet nodig.



Vanaf 1 januari 2024 geldt 1 gerichte vrijstelling (onbelaste vergoeding of verstrekking) voor de OV-kaarten (OV-abonnementen en voordeelurenkaarten). Daardoor hoef je voortaan alleen nog begrijpelijk te maken dat een werknemer de OV-kaart ook (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 je die niet meer achteraf te berekenen. Je hoeft niet meer te bewijzen dat de werknemer de OV-kaart meer zakelijk dan privé gebruikt. Dit betekent minder administratie.

Overschrijding normbedrag van een gerichte vrijstelling

Voldoe je niet aan de voorwaarden voor een gerichte vrijstelling? Dan zijn deze vergoedingen en verstrekkingen belastbaar loon en kun je de vrije ruimte ervoor gebruiken. Dit is bijvoorbeeld zo als je meer betaalt dan de kilometervergoeding van € 0,23 (2025). Wat daar boven komt, kun je onder de vrije ruimte laten vallen. Geef je een werknemer bijvoorbeeld een kilometervergoeding van € 0,26 voor een dienstreis? Dan mag je € 0,03 per kilometer opnemen in de vrije ruimte. Dit onbelaste deel staat niet op de persoonlijke loonstrook van deze werknemer. Breng je de extra vergoeding niet onder in de vrije ruimte? Dan moet je dit bedrag bij het belastbare loon van de werknemer rekenen en op de loonstrook vermelden. Geef je voor woon-werkverkeer een lagere vergoeding en voor dienstreizen een hogere vergoeding? Dan geldt een gerichte vrijstelling

als je in totaal gemiddeld niet meer dan € 0,23 per kilometer betaalt.



Als een werknemer binnen de voorwaarden voor de gerichte vrijstelling scholing volgt, dan hoeft je hierover geen loonheffingen te betalen.

5.3.1 Studiekosten

Veel werkgevers verbeteren het volgen van opleidingen en cursussen. Voor werknemers kan het de motivatie en kansen op de arbeidsmarkt vergroten. En voor werkgevers kan het tot hogere productiviteit van de werknemers leiden. Ook vakbonden hebben in de afgelopen jaren opgeroepen tot het opnemen van bepaalde rechten op studie in cao's.



Je hebt als werkgever een wettelijke scholingsplicht. Deze plicht staat in het Burgerlijk Wetboek (BW 7:611a).

Wil een werknemer zich persoonlijk ontwikkelen en volgt hij een studie of opleiding die zijn inkomen uit

werk en woning kan verhogen? Dan zijn je 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 de huidige functie of een beroep in de toekomst.
3. Je hebt de vergoeding beloofd of gegeven voor het einde van het kalenderjaar waarin de werknemer de kosten maakt.



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 je 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 werkt, kan hij de opgebouwde kennis omzetten in een EVC. De kosten van een EVC kunnen door jou worden betaald en zijn gericht vrijgesteld in de werkkostenregeling.

Subsidie Praktijkleren

Via de Subsidie Praktijkleren ontvang je een vergoeding als je praktijk- of werkpleerplaatsen aanbiedt. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) is verantwoordelijk voor deze regeling.



Je kunt een aanvraag voor de [Subsidie Praktijkleren](#) indienen vanaf 2 juni 2025, 9.00 uur tot en met 17 september 2025, 17.00 uur.

Het subsidiebedrag per ingevulde praktijk- of werkpleerplaats bereken je met het beschikbare bedrag voor een categorie (opleidingsniveau, doelgroep) gedeeld door het aantal praktijk- of werkpleerplaatsen in je bedrijf. Het maximumbedrag is € 2.700 per ingevulde praktijk- of werkpleerplaats.

Studieovereenkomst

De kosten voor een studie van een werknemer kunnen behoorlijk oplopen. Als werkgever wil je waarschijnlijk ook voordeel hebben van jouw bijdrage. Het is daarom normaal om, voor de start van een langdurige of kostbare studie, een studieovereenkomst te sluiten met je werknemer. In deze overeenkomst kun je bijvoorbeeld een terugbetalingsregeling ('studiekostenbeding') afspreken als de werknemer eerder stopt met de studie of binnen een bepaalde tijd na de studie vrijwillig het bedrijf verlaat.



De formulering van een studiekostenbeding is belangrijk. Je kunt kiezen voor een algemene studiekostenregeling in het arbeidscontract. Ook kun je een aparte studieovereenkomst per opleiding maken. Het gebruiken van een uitgebreide studieovereenkomst per opleiding is juridisch gezien het sterkst. De overeenkomst moet schriftelijk en helder zijn opgesteld. Ook is het van belang dat duidelijk is hoe lang je voordeel denkt te hebben bij de opleiding van de werknemer. Daarnaast kun je een 'evenredige' terugbetalingsverplichting gebruiken. Binnen een bepaalde periode moet de werknemer dan een deel van de

studiekosten terugbetalen als hij vertrekt. Hoe langer hij nog bij je werkt, hoe kleiner het bedrag. Een afbouwregeling van bijvoorbeeld 2 of 3 jaar is normaal. Voor duurdere studies komen ook termijnen van 5 jaar voor. Uit de jurisprudentie (dit zijn uitslagen van eerdere rechtszaken) blijkt dat werkgevers studiekosten meestal niet kunnen terugvragen als ze zelf hebben gekozen voor stoppen van het dienstverband. Het is handig om juridisch advies te vragen bij het opstellen van een studieovereenkomst.

Betaal je als nieuwe werkgever de studiekostenvergoeding direct terug aan de oude werkgever, dan gaat het niet om loon. Als je als nieuwe werkgever de door de werknemer aan de oude werkgever betaalde studiekostenvergoeding vergoedt aan de werknemer, mag je dat onbelast doen. Voorwaarde is wel dat je 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 heeft Nederland de EU-richtlijn Voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden ingevoerd in de nationale wetgeving. Het resultaat is

de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Een belangrijk onderdeel van deze wet is de scholingsplicht. Deze wet heeft gevolgen voor zowel werkgevers als werknemers. Werkgevers zijn sinds 2015 met de start van de WWZ verplicht werknemers op hun kosten opleidingen en/of cursussen te laten volgen die noodzakelijk zijn voor het doen van hun werk. Ook zijn werkgevers meestal verplicht om- of bijscholing aan te bieden als een functie dreigt te verdwijnen of als de werknemer niet langer zijn werk kan doen.

Werkgevers die investeren in een opleiding voor hun werknemers nemen vaak in een cao, arbeidscontract of in een studieovereenkomst een studiekostenbeding op. Een studiekostenbeding is een juridische overeenkomst tussen werkgevers en werknemers waarin staat onder welke voorwaarden de werkgever de kosten van een niet-verplichte opleiding of studie voor de werknemer vergoedt en onder welke voorwaarden de werknemer deze kosten moet terugbetalen. Werkgevers mogen sinds 1 augustus 2022 bij verplichte, noodzakelijke opleidingen en/of cursussen van hun werknemers geen studiekostenbeding meer afspreken met hun werknemers. Door de invoering van de EU-richtlijn mogen werkgevers namelijk voor verplichte scholing geen studiekostenbeding meer opnemen in een cao of een arbeidscontract.



Een studiekostenbeding is nog wel mogelijk als het gaat om niet-verplichte scholing. Is het studiekostenbeding voor 1 augustus 2022 afgesloten en gaat het over verplichte opleidingen, dan is het vanaf 1 augustus 2022 niet meer geldig. Een gevolg van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is ook dat de scholingstijd als werktijd geldt en dat de scholing zoveel mogelijk plaatsvindt tijdens de gewone werktijd.

Daarnaast staat in de EU-richtlijn en de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden dat werknemers meerdere banen mogen hebben en dat een verbod op werken bij een andere werkgever in principe niet geldig is. De EU-landen mochten echter in de nationale wetgeving beperkingen van werkgevers op het hebben van meerdere banen toestaan. Voor deze beperkingen moet dan een objectieve reden zijn. De EU-richtlijn noemt als voorbeelden van zulke redenen: 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 met het 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 om bezuinigingsredenen beëindigd. Op de achtergrond speelde bij deze beslissing mee dat opleiders misbruik van de regeling maakten door het aanbieden van niet op de arbeidsmarkt gerichte cursussen en het flink verhogen van cursusgelden.

2. Mag de inrichting van de studeerkamer thuis onbelast worden vergoed?

Nee, kosten die niet direct met de studie te maken hebben, mag je niet onbelast vergoeden.

3. Wat is vakliteratuur?

Vakliteratuur is literatuur die wordt erkend door mensen die in een bepaald vakgebied werken. 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 het doen van het werk. Je kunt bijvoorbeeld het Financieele 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 zijn er wel een aantal voorwaarden:

- De producten passen bij de branche.
- De korting of vergoeding is per product maximaal 20% van de gewone verkoop- of winkelwaarde, inclusief btw.
- De kortingen of vergoedingen zijn in 2025 niet meer dan € 500.



Kom je toch boven het bedrag van € 500 uit? Dan kun je het deel dat meer is dan het maximum aanwijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte. Het is dan onbelast als je nog vrije ruimte hebt.



Je mag het ongebruikte deel van de personeelskorting op producten van het eigen bedrijf niet doorschuiven naar het volgende jaar. Stel je hebt vorig jaar een bedrag van € 300 korting gegeven. Dan mag je in 2025 niet € 200 (van 2024) en € 500 (van 2025) bij elkaar optellen tot € 700. Het bedrag voor 2025 is dan weer € 500.



De regeling geldt ook voor korting op producten van met het eigen bedrijf verbonden vennootschappen (dochter-, zuster- en moedermaatschappijen).



De regeling geldt niet voor het kopen van dezelfde producten die bij je branche horen bij een zelfstandig ander bedrijf.



De waarde van producten die bij je branche horen, is de normale verkoop- of winkelwaarde, inclusief btw.

5.3.4 Computers, mobiele communicatiemiddelen en gereedschappen

Vergoedingen en verstrekkingen van gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en vergelijkbare apparatuur zijn gericht vrijgesteld als je je houdt aan het noodzakelijkheidscriterium. Dit is zo als:

- De voorziening (apparaten of gereedschappen) naar je redelijke oordeel noodzakelijk is voor het goed doen van het werk en belangrijk is voor het zo goed mogelijk functioneren van je bedrijf.
- Je de voorziening betaalt en de kosten niet doorbelast aan de werknemer.
- Je werknemer de voorziening teruggeeft of de restwaarde van de voorziening aan je betaalt als hij deze niet meer nodig heeft voor zijn werk. De restwaarde is de economische waarde die de voorziening nog heeft.

Noodzakelijkheidscriterium

Uitgangspunt van het noodzakelijkheidscriterium is dat de werknemer zonder de voorziening zijn werk

niet goed kan doen. De mate van zakelijk gebruik en de vraag of de werknemer de voorziening ook privé gebruikt, zijn niet van belang. Je bent als werkgever financieel verantwoordelijk voor de voorziening en betaalt de kosten.

Voorbeeld

Stel: je geeft een tablet aan je werknemer omdat hij deze nodig heeft voor zijn werk. Dat de werknemer daar ook een privévoordeel van heeft, is niet belangrijk. Je hoeft dit privévoordeel niet tot het loon te rekenen. Wel mag je bijvoorbeeld een eigen bijdrage vragen als je werknemer kiest voor een duurdere uitvoering van de tablet.

De regeling heeft een breed bereik. Zo vallen onder het noodzakelijkheidscriterium niet alleen desktops, laptops, tablets, smartphones, maar bijvoorbeeld ook printers. Ook simkaarten, internet- en telefoonabonnementen en software kunnen vrijgesteld zijn.

Geef je werknemer de voorziening niet terug of betaalt hij de restwaarde van de voorziening niet aan je nadat hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn werk? Dan moet je de restwaarde van de voorziening bij zijn loon rekenen.



Als je de werknemer zelf voor de voorziening (bijvoorbeeld een tablet) laat betalen, bijvoorbeeld via een cafetariaregeling, dan gaat de Belastingdienst ervan uit dat de voorziening niet noodzakelijk is voor het doen van het werk. Anders had je de kosten van de voorziening namelijk zelf betaald.

Veelgestelde vragen

1. Kan ik onder de werkkostenregeling mobiele telefoons en dit soort apparaten onbelast verstrekken?

Voor het verstrekken van mobiele telefoons, computers, tablets is het nodig dat je voldoet aan het noodzakelijkheidscriterium. De werknemer moet de apparatuur ook echt gebruiken. Je bepaalt aan welke eisen de voorziening voldoet. Als dat het geval is, dan gaat het om een gerichte vrijstelling.

2. Kan ik een vergoeding voor internet thuis onbelast geven aan mijn werknemers?

Ja, als je voldoet aan het noodzakelijkheidscriterium. De minimale eis is dat je werknemers vanuit huis kunnen werken. Door corona is 'hybride werken' (op kantoor en thuis)

normaal geworden voor niet-locatie-gebonden functies. Voor locatie-gebonden functies zoals bijvoorbeeld een receptionist, is thuiswerken niet logisch.

5.3.5 Arbovoorzieningen

Verplichte arbovoorzieningen zijn in de werkkostenregeling gericht vrijgesteld. Het maakt niet uit of je deze vergoedt, geeft of aanbiedt. Het doet er ook niet toe of je werknemer de voorziening op de werkplek of ergens anders gebruikt. In de volgende gevallen geldt een gerichte vrijstelling:

- Het zijn verplichte arbovoorzieningen die voor je organisatie direct nodig zijn vanwege de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan 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.
- Je brengt geen kosten bij de werknemer in rekening. De werknemer mag dus geen eigen bijdrage betalen voor de voorzieningen. Ook het uitruilen van een belast deel van het loon tegen een onbelaste voorziening is hierbij een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

Als werkgever moet je wel arboverantwoordelijk zijn voor de te nemen voorzieningen.



Sinds 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 wettelijk verplicht zijn, maar wel een gevolg zijn van 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 je deze voorzieningen op de werkplek aanbiedt, dan geldt daarvoor een nihilwaardering en voorkom je dat kosten in de vrije ruimte komen.

Arbovoorzieningen in de werkruimte thuis
Het komt steeds vaker voor dat mensen thuis werken.

Ook in de werkkostenregeling is hiermee rekening gehouden. Er wordt wel verschil gemaakt tussen arbovoorzieningen en niet-arbovoorzieningen. Je kunt als werkgever arbovoorzieningen onbelast vergoeden, geven of ter beschikking stellen in de werkruimte thuis (gerichte vrijstelling) als je je aan de volgende voorwaarden houdt:

- Het gaat om verplichte arbovoorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer.
- De werknemer gebruikt de voorzieningen op de thuiswerkplek.
- 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 € 2,40 (2025) per thuiswerkdag aan de werknemer betalen. Zie verder [paragraaf 6.8](#).

Niet-arbovoorzieningen voor de werkruimte thuis zijn belastbaar loon of je laat de kosten ervan in de vrije ruimte vallen.

Voor de thuiswerkplek gelden gerichte vrijstellingen voor de volgende vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen:

- arbovoorzieningen die wettelijk verplicht zijn;
- gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en vergelijkbare apparatuur als deze voldoen aan het noodzakelijkheids criterium;
- thuiswerkkosten tot een bedrag van € 2,40 (2025) per dag.

5.4 Nihilwaarderingen en lage waarderingen

Nihilwaarderingen gelden voor voorzieningen die werknemers helemaal of voor een deel op de werkplek gebruiken of verbruiken. Dit zijn voorzieningen die aan de werkplek gebonden zijn en die werknemers niet of nauwelijks buiten de werkplek kunnen gebruiken. Het privévoordeel voor de werknemer is dan ook zeer klein. Daarom geldt voor deze voorzieningen geen

waardering met de factuurwaarde en worden ze op nihil (nul) of laag gewaardeerd.

Voor het bepalen van de nihilwaarderingen is het van belang wat de ‘werkplek’ is. Een werkplek is elke plaats waar je werknemers werken en waar je vanuit de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) voor verantwoordelijk bent. Hierbij is het belangrijk dat je zorgt dat de werknemer in een veilige werkomgeving werkt. Je moet deze verantwoordelijkheid ook na kunnen komen in de uitvoering en met toezicht.

Een auto of ander vervoersmiddel kan ook een werkplek zijn als een werknemer daarin werkt en je arboverantwoordelijk bent voor dat vervoersmiddel. Dit kan bijvoorbeeld de vrachtwagen zijn waar je chauffeur in rijdt. Het kan ook om een ander beroep gaan waarbij de werknemer op jouw verzoek een bepaald vervoermiddel gebruikt voor zijn werk.



De werkplek ‘thuis’ is geen werkplek waarvoor een nihilwaardering geldt.

Terbeschikkingstellingen en verstrekkingen voor de thuiswerkplek kun je daarom aanwijzen voor de vrije ruimte (behalve bij verplichte arbovoorzieningen, omdat daarvoor een gerichte vrijstelling geldt).

Bij nihilwaarderingen gaat het om zaken die je aanbiedt of levert. Ze gelden dus niet voor vergoedingen. Bij nihilwaarderingen is er geen belastbaar loon. Het betekent dat jij of de werknemer geen belasting hoeven te betalen.

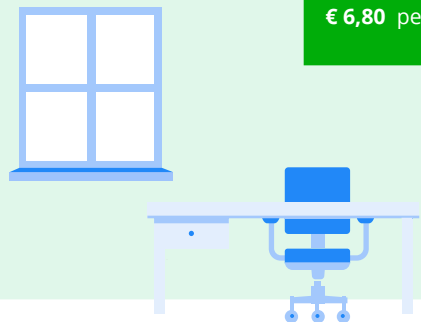
Normbedragen

Kantinemaaltijden
€ 3,95 per maaltijd

Huisvesting op de werkplek
Huisvesting op de werkplek en inwoning en de werknemer niet elders huisvesting heeft:
€ 6,80 per dag

Kinderopvang op de werkplek
Wanneer je kinderopvang op de werkplek organiseert, geldt een normbedrag.
Voor 2025 zijn dit de volgende bedragen:
Dagopvang € 10,71
Buitenschoolse opvang € 9,52
Gastouderopvang € 8,10

Als je kinderopvang bij een derde inkoopt of buiten de werkplek organiseert, waardeert je de kinderopvang volgens de factuurwaarde inclusief btw.



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 helemaal of voor een deel 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.

- Het 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.
- Een ter beschikking gestelde OV-jaarkaart of voordeelurenkaart, als de werknemer deze ook voor het werk gebruikt. De mate van privégebruik is hierbij niet van belang.
- Het rentevoordeel van een renteloze personeelslening voor aanschaf van een fiets, elektrische fiets of elektrische scooter. Bij een leasefiets die de werknemer na 5 jaar overneemt,

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. Denk aan een overnachting op een zeeschip of in een patiëntenhuis.
- Voorzieningen op de thuiswerkplek.

Naast de nihilwaarderingen is er ook een aantal laag gewaardeerde werkplekvoorzieningen. Voor deze voorzieningen gelden normbedragen. Het betekent dat per verstrekking het normbedrag geldt. De werkelijke kosten zijn dan niet van belang. Dit normbedrag moet je bij het loon van de werknemer optellen of aanwijzen voor de vrije ruimte. Netto eigen bijdragen mag je van de normbedragen voor laag gewaardeerde werkplekvoorzieningen aftrekken.



Een voorbeeld van zo'n lagere waardering geldt voor niet-zakelijke-maaltijden die de werknemer op de werkplek eet. Hiervoor geldt geen nihilwaardering, maar een lagere waarde van € 3,95 (2025). Organiseer je voor 100 werknemers een personeelsfeest inclusief eten op de werkplek, dan komt een bedrag van $100 \times € 3,95 = € 395$ in de vrije ruimte.

Voor de rest van de kosten van het feest op de werkplek geldt de nihilwaardering.



Vanaf 2024 geldt een gerichte vrijstelling voor alle vormen van OV-abonnementen, inclusief de NS-businesscard, trajectkaarten en andere typen OV-kaarten. Het maakt niet uit of de werkgever het abonnement verstrekt, vergoedt of aanbiedt.

5.4.1 Werkkleding

Bepaalde werkkleding kun je als nihilwaardering onbelast aan de werknemer ter beschikking stellen. Vergoed of verstrek je kleding aan je werknemer, dan is dat loon voor de werknemer (met uitzondering van werkkleding die verplicht is vanuit de Arbowet, zie hieronder). Niet alle kleding voor werknemers is volgens de Belastingdienst werkkleding. Geldt 1 van de volgende voorwaarden dan is het werkkleding die je onbelast ter beschikking mag stellen.

- De kleding is (bijna) alleen geschikt om tijdens werktijd te dragen. Denk aan koksmutsen, schorten, laboratoriumjassen, toga's, overalls en stofjassen.
- Het gaat om uniformen zoals die van werknemers

bij bijvoorbeeld vliegmaatschappijen, warenhuizen, zorginstellingen of supermarkten.

- De kleding heeft een bedrijfslogo met een oppervlakte van ten minste 70 cm² per kledingstuk. De kleding moet bedoeld zijn voor het doen van het werk.
- De kleding blijft aantoonbaar achter op de werkplek.
- Je vergoedt, geeft of stelt de kleding ter beschikking vanuit je verantwoordelijkheid vanuit de Arbowet, zoals een paar veiligheidsschoenen, beeldschermbril. Het moet wel gaan om wettelijk verplichte arbovoorzieningen. Je mag geen eigen bijdrage van de werknemer vragen.



Normale kleding kun je altijd onbelast aan werknemers ter beschikking stellen als ze deze alleen tijdens werktijd dragen en na afloop van de werkdag op het bedrijf laten. Denk aan een overall voor de lasser of een schort van een slager.



Je doet er goed aan vooraf bij de Belastingdienst na te vragen of je bepaalde kleding als uniform kunt zien.

Als duidelijk is dat je kleding ook werkkleding is, dan mag je de kosten van wassen, onderhoud en wat meer nodig is voor de kleding onbelast vergoeden als intermediaire kosten. Schoenen en accessoires die bijna alleen geschikt zijn om tijdens het werk te dragen, vallen ook onder het begrip werkkleding. Een voorbeeld hiervan zijn veiligheidsschoenen. Gaat het om gymshoes of nette schoenen, dan horen de kosten daarvan bij de vrije ruimte, als ze mee naar huis gaan.

Veelgestelde vragen

1. Al het personeel krijgt een uniform voor het werk. Mag ik hierbij ook sokken en een blouse onbelast ter beschikking stellen?

Ja, als duidelijk is dat deze horen bij het uniform en dat het gaat om werkkleding, dan zijn de aparte onderdelen van het uniform allemaal onbelast.

2. Geldt de eis van een bedrijfslogo van minimaal 70 cm² per kledingstuk of voor alle kledingstukken bij elkaar?

Deze oppervlakte-eis geldt per kledingstuk als dat geen uniform is. Op zowel een broek als een bijbehorend colbert moet dus een logo staan van minimaal 70 cm². Hierbij maakt het niet uit of het colbert of de broek 7 logo's van 10 cm² hebben. De totale oppervlakte van de logo's moet per kledingstuk minimaal 70 cm² zijn. Past zo'n logo

bijvoorbeeld niet op sokken, dan vallen de kosten voor die sokken onder de vrije ruimte (behalve als het bijvoorbeeld thermosokken zijn, die verplicht zijn vanuit de arbowedgeving).

3. Onze vertegenwoordigers dragen een 3-delig pak als ze bij de klant verschijnen. Mag ik dit pak onbelast geven?

Nee. De vertegenwoordigers kunnen het pak, hoewel ze het voor hun werk moeten dragen, ook privé gebruiken. Deze situatie voldoet daarom niet aan de 'uitsluitend-eis'.

5.5 Vaste onbelaste kostenvergoedingen

Veel werkgevers geven hun werknemers een vaste kostenvergoeding. Deze is onbelast als er een gerichte vrijstelling voor geldt of als het intermediaire kosten zijn. Je moet dan wel een uitleg per kostensoort met het bedrag in je administratie bewaren. Ook is het nodig dat je van tevoren een goed kostenonderzoek doet om die vergoeding uit te kunnen leggen.

Mist een uitleg of heb je zo'n onderzoek niet gedaan? Dan is de vaste kostenvergoeding belastbaar loon. Je kunt de kostenvergoeding natuurlijk ook in de vrije ruimte onderbrengen.

Een vaste onbelaste kostenvergoeding kan onder de werkkostenregeling alleen bestaan uit kostensoorten die onder een gerichte vrijstelling of intermediaire kosten vallen. Het gaat bijvoorbeeld om zakelijke maaltijden, vakliteratuur, consumpties onderweg en kosten voor onderhoud van een auto van de zaak. Als je hieraan hebt voldaan en als je een representatief kostenonderzoek hebt gedaan dat de vergoeding onderbouwt, dan valt de vaste kostenvergoeding buiten de vrije ruimte. Blijkt dat je niet aan de voorwaarden voldoet, of als je bijvoorbeeld een bovenmatige vergoeding ([zie 5.1](#)) geeft, dan kan (het bovenmatige deel van) de vergoeding in de vrije ruimte vallen.



Betaal je je werknemers een vaste onbelaste kostenvergoeding en wil je deze onbelast blijven geven? Dan kan dit alleen als de beschrijvingen ervan actueel zijn en je in je administratie de resultaten van een kostenonderzoek hebt.



Voor vaste onbelaste reiskostenvergoedingen voor woon-werkverkeer en voor thuiswerken

gelden aparte bedragen en rekenregels (de 214-dagenmethode).

5.5.1 Beroepskosten

Je mag je werknemers een kostenvergoeding geven voor beroepskosten. Er geldt een gerichte vrijstelling:

- voor de kosten van de inschrijving in een beroepsregister;
- onder voorwaarden voor de kosten van het lid zijn van een beroepsvereniging.

! Bij beroepskosten kun je bijvoorbeeld denken aan overnachtingen, congressen en cursussen, zakelijke etentjes en de inschrijving in een beroepsregister.

! Je mag de kosten die je werknemers maken, vergoeden door hen een vaste onkostenvergoeding te geven of door de kosten op declaratiebasis te vergoeden. Wanneer je een vaste onkostenvergoeding gebruikt, dan moet je wel vooraf onderzoek doen voor een juiste uitleg voor de

werkkostenregeling. Bij declaraties kan de werknemer gemaakte kosten declareren door je bonnen en vergelijkbare bewijzen van betaling te geven. Bij een vaste onkostenvergoeding krijgt de werknemer een vast bedrag, bijvoorbeeld per salarisbetaling. Beide manieren van vergoeding hebben voor- en nadelen (zie tabel hieronder). Je kunt ook beide systemen combineren. Los van het systeem dat je kiest, moet je altijd bewijzen dat de kostenvergoeding niet bovenmatig is en dat je niet te weinig belasting en sociale premies hebt betaald.

! Je moet vooraf een onderzoek doen naar de hoogte en regelmaat van de kosten die je opneemt in een vaste kostenvergoeding. Een goed onderzoek zorgt ervoor dat je de kostenvergoeding (of een deel ervan) niet onder de vrije ruimte hoeft te laten vallen.

Declaratiesysteem	Voordeel	Je vergoedt alleen de werkelijk gemaakte kosten. Het is duidelijk waarvoor je de vergoedingen geeft.
	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 die je bepaalt met een kostenonderzoek; de ene werknemer krijgt waarschijnlijk te weinig terug, terwijl de andere teveel overhoudt.

Veelgestelde vragen

- 1. Wat komt in de praktijk het meeste voor: een vaste kostenvergoeding of het declaratiesysteem?**
In de praktijk komt het veel voor dat werkgevers grote kostenposten en/of af en toe voorkomende kosten op declaratiebasis aan een werknemer vergoeden. Denk hierbij aan de kosten van overnachtingen, congressen en cursussen en zakelijke etentjes met meer personen. Daarnaast kun je een vaste kostenvergoeding geven voor kleinere kosten die niet goed passen bij een vergoeding op declaratiebasis. Denk bijvoorbeeld aan vaktijschriften.
- 2. Kan ik grote kostenposten en/of af en toe voorkomende kosten opnemen in een vaste kostenvergoeding?**
Ja, maar dat is niet standaard en de Belastingdienst staat dat in de praktijk niet of nauwelijks toe. Kosten van bijvoorbeeld dure etentjes kunnen ook onderdeel zijn van een vaste kostenvergoeding. Ze moeten dan aantoonbaar zakelijk en periodiek zijn en de kosten hebben die je verwacht. Het is normaal om grote kostenposten en/of af en toe voorkomende kosten alleen op declaratiebasis te vergoeden.

3. Is het voldoende dat ik als werkgever in de uitleg bij een vaste kostenvergoeding noem dat het om algemene vakliteratuur gaat?

Nee, als werkgever moet je vooraf de vaste kostenvergoeding naar soort en verwachte omvang toelichten. Dit doe je per kostensoort. Als de hoogte van de kostenvergoeding op cao-niveau door de Belastingdienst is beoordeeld, zoals bijvoorbeeld de reiskostenvergoedingen vanuit de cao Rijk, dan hoef je geen kostenonderzoek te doen.

4. Kan de werkgever de vaste kostenvergoeding doorbetalen als een werknemer ziek wordt?

De Belastingdienst accepteert normaal dat je bij ziekte de vaste kostenvergoeding in de maand van ziek worden en de daaropvolgende maand doorbetaalt. Daarna mag je alleen nog een deel doorbetalen, bijvoorbeeld voorabonnementen. Je moet dan stoppen met de vergoeding van variabele kosten, zoals een kopje koffie onderweg.



Geef je maandelijks een vaste kostenvergoeding aan je werknemers en gaat het hierbij ook om een vaste maandelijkse reiskostenvergoeding? Dan is het slim dat je in het arbeidscontract, de personeelsregeling of

de cao opneemt dat deze kostenvergoeding vervalt als een werknemer vrijgesteld is van werk of langdurig (bijvoorbeeld langer dan 2 maanden) ziek is. Neem je een zo'n bepaling niet op, dan moet je de vaste kostenvergoeding aan de werknemer blijven doorbetalen. De kosten horen dan bij 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 meestal belastbaar werknemersloon. Deze kun je aanwijzen voor de vrije ruimte (zie ook [paragraaf 1.2](#)). De vrije ruimte is voor het jaar 2025 bepaald op 2,00% van de fiscale loonsom tot € 400.000. Voor het bedrag daarboven geldt 1,18% van de loonsom.



Een vrije ruimte van 2,00% bij een loonsom van € 400.000 betekent dat je dan een bedrag van € 8.000 ($0,02 \times 400.000$) onbelast beschikbaar kunt aanbieden.

De vrije ruimte geldt per inhoudingsplichtige. Je betaalt geen belasting over de vergoedingen en verstrekkingen die je bij de vrije ruimte rekent en die binnen het bedrag van de vrije ruimte vallen. Over elke euro boven de vrije ruimte betaal je 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 € 10.360 ($2,00\% \times € 400.000 + 1,18\% \text{ van } € 200.000 = € 8.000 + € 2.360 = € 10.360$). De werkgever kan voor dit bedrag onbelaste vergoedingen en verstrekkingen doen.

Je bent vrij om te kiezen welke vergoedingen en verstrekkingen je als eindheffingsloon voor toepassing van de vrije ruimte aanwijst. Daarvoor moet je alleen rekening houden met een mogelijke eindheffing bij het aanwijzen van teveel vergoedingen en verstrekkingen.



Je houdt de invulling van de vrije ruimte zelf bij. Als je boven de vrije ruimte uitkomt, moet je namelijk eindheffing betalen.

Afrekenen

Het is belangrijk dat je bijhoudt of je boven de vrije ruimte uitkomt, zodat je kunt bepalen hoeveel belasting je moet betalen. Dit mag je na afloop van het kalenderjaar in 1 keer doen. Je hoeft dit dus niet verplicht ieder aangiftetijdvak te doen. Wel mag je eerder aangifte doen en eindheffing betalen. Je maakt dan een controleberekening na het einde van het kalenderjaar.



Als je inhoudingsplicht stopt tijdens het kalenderjaar moet je de eventueel te betalen belasting op zijn laatst aangeven tijdens de aangifte over het tijdvak waarin de inhoudingsplicht stopte.



Het is verstandig om door het jaar heen te blijven letten op de vrije ruimte. Zo krijg je geen verrassingen en kun je eventuele overgebleven vrije ruimte optimaal gebruiken.



Heb je aan het einde van het jaar vrije ruimte over? Dan kun je deze ruimte naar eigen idee vullen. Bijvoorbeeld door iemand te belonen voor werk dat hij heeft gedaan.



Overgebleven vrije ruimte kun je niet meenemen naar een volgend kalenderjaar.

Concernregeling

Normaal geldt de vrije ruimte per werkgever. Je mag de vrije ruimte ook berekenen op concernniveau. Hiervoor tel je binnen het concern (een groep van ondernemingen die als één geheel werkt) het totale fiscale loon van elk onderdeel van het concern bij elkaar op. Zo kun je de gezamenlijke vrije ruimte optimaal gebruiken. Volgens de Belastingdienst gaat het om een concern bij 1 van de volgende opties:

- Jij hebt een belang van minstens 95% in een andere werkgever.
- Een andere werkgever heeft een belang van minstens 95% in jouw bedrijf.
- Een 3e partij heeft een belang van minstens 95%

in jouw bedrijf en daarnaast een belang van minstens 95% in een andere werkgever.

De concernregeling geldt voor alle concernvennootschappen samen. De beschikbare vrije ruimte bereken je alsof alle werkgevers samen 1 werkgever zijn. Binnen de concernregeling kun je dan ook maar 1 keer het verhoogde tarief van het deel van de vrije ruimte gebruiken (2,00% voor een loonsom tot € 400.000; voor de rest van de loonsom geldt 1,18%). Pas je de concernregeling niet toe, dan berekent iedere werkgever persoonlijk de eigen vrije ruimte.



Een groep bij elkaar horende inhoudingsplichtigen is niet altijd een concern.

De werkgever met de hoogste loonsom betaalt in de concernregeling de eventuele eindheffing voor het concern.

5.6.1 Gebruikelijkheidstoets

Er geldt een beperking op de vrijheid om een vergoeding of verstrekking te bepalen. Dat is de gebruikelijkheidstoets die misbruik tegen moet gaan. Is een vergoeding of verstrekking niet normaal, dan mag je deze niet aanwijzen voor de vrije ruimte.

De Belastingdienst controleert bij de gebruikelijkheidstoets niet of de verstrekking of vergoeding zelf normaal is, maar of de aanwijzing door de werkgever onder de werkkostenregeling normaal is. Bij deze beoordeling is onder andere het soort vergoeding of verstrekking van belang. Het is bijvoorbeeld niet normaal om bonussen, maandsalarissen en vakantiegeld aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel.

Ook de hoogte van een vergoeding of verstrekking is van belang. Neem bijvoorbeeld een jubileumuitkering. Die voldoet aan de gebruikelijkheidstoets, behalve als deze uitkering ongewoon hoog is. Verder is het belangrijk dat je kijkt naar het totaal van alle onbelaste vergoedingen en verstrekkingen die een werknemer heeft ontvangen over het jaar. Een werknemer kan namelijk tijdens het hele kalenderjaar vergoedingen en verstrekkingen hebben gekregen die samen een hoog bedrag zijn. Dan kan het totale bedrag niet aan de gebruikelijkheidstoets voldoen.

Voor de gebruikelijkheidstoets mogen de vergoedingen en verstrekkingen die je in je administratie opneemt als eindheffingsloon, niet meer dan 30% afwijken van wat in dezelfde soort omstandigheden normaal is. Dezelfde soort omstandigheden kunnen te maken hebben met:

- andere werknemers van dezelfde werkgever;

- collega's van de werknemer met hetzelfde soort functie;
- werknemers van andere werkgevers.

Het bedrag dat boven de grens van 30% 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 normaal is (daarvoor geldt de 30%-grens niet). Als de Belastingdienst vindt dat de vergoedingen en verstrekkingen niet normaal zijn, zal hij dat moeten bewijzen.



Je wilt een groot gebaar maken en geeft iedere werknemer met Sinterklaas een tablet ter waarde van € 500. In je sector is het normaal dat werkgevers grote cadeaus geven met Sinterklaas. Je mag het bedrag van deze tablets volledig in de vrije ruimte onderbrengen.



Als directeur geef je je werknemers met kerst een kerstpakket met een waarde van € 50. Jezelf geef je een nieuwe motorboot met een

waarde van € 15.000. Een kerstgeschenk van € 15.000 is niet gebruikelijk, ook niet voor een directeur. Het deel van deze verstrekking dat meer is dan gebruikelijk, reken je dan bij het loon.

Je kunt delen van vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte laten vallen. Heb je een elektrische scooter gekocht voor een werknemer met een waarde van € 1.950, dan is het mogelijk om bijvoorbeeld € 1.000 te laten vallen in de vrije ruimte en € 950 bij het werknemersloon te rekenen. Ook kun je een eigen bijdrage vragen van de werknemer door deze de € 950 zelf te laten betalen. Zo kun je zorgen dat je niet boven de vrije ruimte uitkomt.

Uitzondering: verboden aan te wijzen

Er zijn nog 2 soorten uitzonderingen bij de keuzevrijheid om vergoedingen en verstrekkingen aan te wijzen voor de vrije ruimte. Uitzondering zijn de volgende zaken die altijd loon voor de werknemer zijn:

- Het privégebruik van de auto van de zaak: de bijtelling die je bij het loon van de werknemer moet rekenen.

- Een dienstwoning, zoals een conciërgewoning, een boswachtershuis of een brugwachtershuis.
- Boetes die zijn opgelegd door een Nederlandse rechter of een Nederlands bestuursorgaan. Behalve als je de boete direct ontvangt en aan de werknemer belooft de boete niet terug te laten betalen of een later besluit dit niet te doen.
- Vergoedingen en verstrekkingen voor (strafrechtelijke gevolgen van) criminele activiteiten.
- Het rentevoordeel en de kosten van een hypothecaire lening waarvan de rente en/of kosten aftrekbaar is (zijn) bij de aangifte inkomstenbelasting.
- Het deel van de vergoedingen en verstrekkingen dat boven de grens van 30% van de gebruikelijkheidstoets uitkomt.
- Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die je niet als eindheffingsloon hebt aangewezen.

Verder kun je ook het reguliere salaris, vakantiegeld, 13e maand en het werkgeversdeel van de pensioenpremie niet via de vrije ruimte (en de werkkostenregeling) uitbetalen.

Uitzondering: verplicht aanwijzen

Verder geldt de werkkostenregeling niet voor werknemers met loon uit een vroeger dienstverband,

zoals pensioenen en stamrechtuitkeringen (periodieke betalingen vanwege een stamrecht, wat een recht is op periodieke uitkeringen als vervanging van loon dat een werknemer kwijtraakt of kwijt zal raken, meestal door ontslag of stopzetten van een dienstverband). Maar je bent toch verplicht de werkkostenregeling toe te passen als ex-werknemers (hierbij horen ook gepensioneerde werknemers):

- een 'producten-uit-eigen-bedrijf-regeling' gebruiken (kortingen op producten uit het eigen bedrijf);
- een verstrekking van je krijgen die je ook aan je huidige werknemers zou doen, zoals een kerstpakket.

Je moet deze vergoedingen en verstrekkingen dan onder de vrije ruimte laten vallen.



Als je producten uit het eigen bedrijf aan gepensioneerden geeft, ben je verplicht een eventueel voordeel (als dit meer dan € 500 per jaar en/of 20% van de gewone verkoop- of winkelwaarde is) in de vrije ruimte onder te brengen.



Sinds 1 januari 2021 geldt de gerichte vrijstelling voor scholing ook voor vergoedingen en verstrekkingen aan ex-werknemers. Dit betekent dat studiekosten voor ex-werknemers niet meetellen voor de vrije ruimte van de WKR, maar onder de gerichte vrijstelling vallen.

Waardering

Je moet alle vergoedingen en verstrekkingen waarderen vanuit de factuurwaarde, inclusief btw. Denk aan de factuur voor een personeelsfeest of van een mobiele telefoon die je aan een werknemer wilt vergoeden. Als je geen factuur hebt, dan moet je uitgaan van de normale verkoop- of winkelwaarde, inclusief btw. Als je een btw-plichtige ondernemer bent, dan zijn de vergoedingen en verstrekkingen in je administratie niet inclusief btw geboekt. De btw moet je er nog 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 je een werknemer een lening geeft met een lagere rente dan die hij normaal bij de bank zou moeten betalen, dan is dit een voordeel dat een gevolg is van

het dienstverband. Dit rentevoordeel is meestal belastbaar loon voor de werknemer. Dit voordeel mag je 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 hoort het rentevoordeel (inclusief de kosten) bij het loon van de werknemer. De Belastingdienst gaat ervan uit dat de werknemer het belaste rentevoordeel kan aftrekken van zijn belastbaar inkomen in zijn aangifte inkomstenbelasting. Daarom mag je dit voordeel niet aanwijzen voor de vrije ruimte.

Geef je een werknemer een lening met een lage rente voor een eigen woning? Dan hoort het rentevoordeel bij het loon van de werknemer.

Ook kun je een onbelaste renteloze personeelslening geven voor het kopen van een (elektrische) fiets of een elektrische scooter. Het rentevoordeel van deze lening valt onder de nihilwaardering. In alle andere gevallen is het rentevoordeel belastbaar loon voor de werknemer.



Een werknemer die een lening bij je heeft gesloten, moet een verklaring opstellen waarin staat waarvoor hij de lening heeft gesloten en voor welk deel de rente aftrekbaar is. De rekening van de met de lening betaalde aankoop moet je bijsluiten. Met deze verklaring kun je controleren of en hoeveel van het rentevoordeel van de personeelslening je bij het loon moet rekenen. Deze verklaring bewaar je bij de loonadministratie. In de aangifte loonheffingen moet je bij de werknemer melden dat hij geld bij je heeft geleend. Let erop dat jij als werkgever verantwoordelijk bent voor de juiste administratie van de lening.

Veelgestelde vragen

1. Wanneer is er een rentevoordeel?

Er is een rentevoordeel als de werknemer minder rente betaalt dan de marktrente voor de lening. Bij het berekenen van dit voordeel kun je uitgaan van de rente van een vergelijkbare lening in de markt (marktrente) op het moment van het afsluiten van de lening.

2. Hoe bereken ik het belastbare rentevoordeel?

Stel dat je een werknemer € 20.000 hebt geleend voor het kopen van een caravan. Het gaat daarbij om een volledig renteloze lening. Als het rentevoordeel van de renteloze lening dan 6% is vergeleken met de marktrente voor een soortgelijke lening. Dan moet je 6% van € 20.000 = € 1.200 bijtellen als loon in natura. Daarover houd je loonheffing in.

3. Wanneer moet ik de loonheffingen over het rentevoordeel aangeven en betalen?

Dit mag je in 1 keer aan het einde van het jaar inhouden en betalen via de aangifte van het 1e tijdvak dat op het kalenderjaar volgt. Het hoeft dus niet per aangiftetijdvak.

5.6.3 Fitness

Fitness kan helpen bij het beperken van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, het verbeteren van arbeidsomstandigheden en het verbeteren van de algemene gezondheid. Je kunt daarom fitness vergoeden of aanbieden, ondanks het eigen voordeel voor de werknemer. Hij bespaart op een eventueel lidmaatschap van een fitnessclub. De vergoeding valt in de vrije ruimte.

Werknemers kunnen bij elk fitnesscentrum een abonnement afsluiten. Je kunt ook een vergoeding voor de kosten van bedrijfsfitness aanbieden als optie in een arbeidsvoorwaardenregeling met meerdere keuzen (cafetariamodel). De werknemer kan dan brutoloon of bovenwettelijke vakantiedagen gebruiken voor het financieren van deze bestedingsmogelijkheid. De kosten breng je onder in de vrije ruimte. Je hoeft dit dus niet bij de Belastingdienst uit te leggen.

Je kunt bedrijfsfitness onbelast aanbieden op de werkplek. Er geldt dan een nihilwaardering.



Meer informatie over een goede gezondheid van werknemers en duurzame inzetbaarheid vind je op de [website van Centraal Beheer](#).

Veelgestelde vraag

1. De hoofdvestiging van mijn bedrijf is in Zoetermeer. Daarnaast heb ik een vestiging in Den Haag. Moeten de werknemers uit Den Haag dan voor de belastingvrijstelling in Zoetermeer komen fitnessen?

Nee. Als het niet gaat om fitness op de werkplek,

dan valt deze onder de vrije ruimte. Vergoed je de fitness, dan mag de werknemer zelf een fitnesscentrum kiezen.

5.6.4 Geschenken aan personeel, kerstpakketten en personeelsvereniging

Je kunt de werknemer geschenken geven zoals een kerstpakket. Het geschenk mag je op ieder moment geven. Dit soort geschenken is belastbaar loon en kun je aanwijzen voor de vrije ruimte. Een uitzondering bestaat voor kleine geschenken: geschenken waarbij de relatie werkgever/werknemer niet voorop staat (zie [5.2.2](#)).

Ook geschenken die je geeft voor een 25- of 40-jarig dienstjubileum zijn onbelast, zolang deze binnen de fiscale ruimte van de dienstjubileumvrijstelling van 1 maandsalaris blijven (zie [5.2.2](#)).



Houd rekening met de gebruikelijkheidstoets. De Belastingdienst vindt een vergoeding van maximaal € 2.400 per persoon per jaar normaal (zie ook [paragraaf 5.6.1](#)).

Bijdragen en betalingen aan bijvoorbeeld personeelsverenigingen vallen niet onder de vrije ruimte als de fiscale fondsenvrijstelling geldt voor de

personeelsvereniging. Werknemers dragen zelf bij aan zo'n fonds. Je kunt als werkgever ook bijdragen, maar voor recht op de vrijstelling moeten de werknemers de afgelopen 5 jaar jaarlijks minstens hetzelfde bedrag als jou of meer hebben bijgedragen aan het fonds. Verder mag er geen vrijgestelde aanspraak zijn (uitkeringen vanuit een met onbelast geld opgebouwd bedrag mogen niet belastingvrij worden betaald) en mogen de uitkeringen en verstrekkingen vanuit het fonds niet worden gedaan voor adoptie, overlijden, ziekte invaliditeit en bevalling. Het fonds is voor geschenken die af en toe worden gegeven of activiteiten met een gezamenlijk karakter.

5.6.5 Personeelsfeesten en personeelsreizen

De Belastingdienst kijkt naar de meeste personeelsfeesten als volledig belastbaar loon. Je kunt de verschillende verstrekkingen voor zo'n feest (een artiest, diner, drankjes, vervoer) aanwijzen voor de vrije ruimte.

Recepties, personeels- en jubileumfeesten zijn voor een groot deel onbelast als ze op of bij de werkplek zijn. Je kunt dan een nihilwaardering toepassen op het feest en de consumpties. Voor gegeven maaltijden tijdens een personeelsfeest op de werkplek geldt een normbedrag van € 3,95 (2025) per persoon (zie [5.4](#)). Dit bedrag kun je in de vrije ruimte onderbrengen.



Het is slim om personeelsfeestjes, borrels en etentjes op de werkplek te organiseren. Zo hoef je niet onnodig belasting te betalen.

Voorbeeld

Je hebt een bouwbedrijf met een kantoor en eigen parkeerplaats. Als je ervoor kiest om een personeelsfeest in een partytent op je parkeerplaats te organiseren, kan dit feest voor een groot deel onbelast blijven.



Als je een feest organiseert waarbij de partners van de werknemers ook mee mogen, dan moet je de kosten voor de partners hetzelfde behandelen als voor de werknemers. Naar kosten voor derden, zoals klanten en andere relaties, hoef je in deze situatie niet te kijken.

Veelgestelde vragen

1. Je hebt meerdere onderdelen en vestigingen en wilt graag een jubileumfeest organiseren op het terrein van het hoofdkantoor in Rotterdam. Hoe ga je dan om 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 je werknemers door de nihilwaardering onbelast als je het feest organiseert op een plaats waarvoor je arboverantwoordelijk bent. Voor een maaltijd geldt de nihilwaardering niet, en moet je € 3,95 tot het loon rekenen. Dit geldt voor:

- Werknemers van andere vestigingen, locaties of kantoren.
- Werknemers van andere werkgevers als je de concernregeling (zie [5.6](#)) gebruikt.

2. Een afdeling gaat naar een conferentie georganiseerd door klanten. Op de conferentie is een diner en een band speelt er muziek. De werknemers zullen ook dineren en naar de band luisteren. Hoe moet je hier mee omgaan?

Als bij een externe activiteit het zakelijk karakter overheerst (en het feestelijk karakter er dus alleen bij komt), hoef je de totale kosten niet te splitsen in zakelijke en privékosten. De activiteit blijft dan onbelast.

3. Je gaat met het bedrijf op reis naar New York.

Met je werknemers bezoek je overdag enkele leveranciers. In de avond ga je onder andere samen naar het theater en dineren. Zijn deze kosten allemaal zakelijk omdat jullie overdag leveranciers bezoeken?

Nee, je moet de kosten splitsen. Dit geldt voor de vliegtickets en het verblijf. De kosten voor de zakelijke bezoeken kun je onbelast laten, maar de kosten voor het theater en diner zijn vooral consumpties en behandel je daarom als (kosten van een) personeelsfeest. Deze zullen dan belast zijn of je kunt ze onderbrengen in de vrije ruimte.

Zakenreis of personeelsreis

Voor zakenreizen geldt een gerichte vrijstelling: de kosten van tijdelijk verblijf vanwege het dienstverband. Dit geldt voor alle kosten die erbij horen, inclusief vervoer, overnachting, maaltijden en consumpties. Eventuele kosten met een privé karakter moet je splitsen.

Personeelsreizen vallen meestal helemaal 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 mag je de kosten afsplitsen. Dit laatste is voor maaltijden en consumpties goed mogelijk, maar lastiger voor vliegtickets en hotelovernachtingen. Voor die kosten bekijk je of de reis vooral een zakelijk of een privé karakter heeft.

In het laatste geval vallen alle kosten in de vrije ruimte. Vooral in situaties waarin feesten, uitjes, etentjes en reizen gemengd zijn, is het verstandig om advies van de Belastingdienst in te winnen. Een goede voorbereiding kan namelijk veel geld schelen!

5.6.6

Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering

Mogelijk heb je een [bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering](#) afgesloten voor de bestuurders van je bedrijf.

De Belastingdienst ziet de bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering als een persoonlijke zaak van de werknemer-bestuurder. Wanneer je als werkgever de verzekeringspremie betaalt, dan is dit een voordeel dat een gevolg is van het dienstverband. Dit is een loonvoordeel dat je kunt aanwijzen voor de vrije ruimte.

5.7 Eindheffing

Als je boven de vrije ruimte (in 2025 is dat 2,00% over de eerste € 400.000 van de loonsom en 1,18% over het bedrag daarboven) uitkomt, dan moet je over het meerdere 80% eindheffing betalen (zie voor de berekening van de vrije ruimte [paragraaf 5.6](#)). De eindheffing betaal je op het moment dat je controleert of je bedrijf over de berekende vrije ruimte heen is

gegaan. Dit doe je op zijn laatst bij je aangifte loonheffingen over het 2e tijdvak van het volgende kalenderjaar. Als je in een eerder aangiftetijdvak eindheffing hebt aangegeven, dan kun je dit in een latere aangifte aanpassen als dat nodig is. De 80% eindheffing hoeft niet minder goed te zijn, kijk maar naar het volgende voorbeeld.

Voorbeeld

Je wilt werknemer A en werknemer B een fietstas en een goed slot van in totaal € 100 vergoeden. Stel dat het belastingtarief voor de inkomstenbelasting van werknemer A 37,48% (2025) is en van werknemer B 49,50% (2025). Als je deze vergoeding aanwijst voor toepassing van de vrije ruimte dan kun je A en B de € 100 netto geven. Ben je al boven de vrije ruimte uitgekomen dan moet je voor beide werknemers € 80 eindheffing betalen.

Kies je ervoor voor beiden de vergoeding bruto tot het loon te rekenen? Dan houden ze allebei ook € 100 netto over. Voor werknemer A reken je dan € 159,95 (bruto gemaakte bedrag) tot het loon. Hierover betaal je 37,48% loonheffing betalen (€ 59,95), zodat er voor werknemer A € 100 netto overblijft. Ook moet je nog premies werknemersverzekeringen en Zvw afdragen, stel bij elkaar 18% van € 159,95 = € 28,79. Je totale

kosten zijn dan € 159,95 + € 28,79 = € 188,74.

Voor werknemer B reken je € 198,02 (bruto gemaakte bedrag) tot het loon. Hierover betaal je 49,50% loonheffing (€ 98,02), zodat er ook voor werknemer B € 100 netto overblijft. Voor deze werknemer hoef je geen premies te betalen, omdat je boven het premiemaximum uitkomt.

Dit rekenvoorbeeld maakt duidelijk dat het voor jou aantrekkelijk is de vergoeding van € 100 aan beiden in de vrije ruimte onder te brengen, ook al is deze al 'vol'. Kortom, wees niet te bang om boven de vrije ruimte uit te komen.

Veelgestelde vraag

1. Wanneer moet ik de eindheffing voor de werkkostenregeling betalen?

Je moet de eindheffing aangeven en betalen in de 2e aangifte van het volgende kalenderjaar. De eventueel te betalen eindheffing over 2025 geef je uiterlijk in je aangifte loonheffing over februari (2e tijdvak) 2026 door als je maandelijks belastingaangifte doet. Bij aangifte per 4 weken moet je de eindheffing op zijn laatst in het 2e tijdvak doorgeven.

5.8 Werkkostenregeling en arbeidsvoorwaarden

De werkkostenregeling drukt een belangrijke stempel op je arbeidsvoorwaarden. In [paragraaf 1.2](#) vind je een overzicht van vergoedingen en verstrekkingen en de fiscale behandeling.

Als je bepaalde arbeidsvoorwaarden wilt veranderen, kun je dit doen door met de werknemers te overleggen en afspraken op papier te zetten. Als de werknemers niet akkoord gaan, kun je soms de arbeidsvoorwaarden eenzijdig aanpassen. Dit mag niet altijd.

In het arbeidscontract kan een 'eenzijdig wijzigingsbeding' staan waarmee je als werkgever de arbeidsvoorwaarden eenzijdig zou kunnen aanpassen. Dit betekent niet dat een wijziging altijd mag. Er moet namelijk een 'zwaarwichtig bedrijfsbelang' zijn dat belangrijker is dan het belang van de werknemer.

Ook zonder een wijzigingsbeding in het arbeidscontract mag je in bepaalde situaties de arbeidsvoorwaarden wijzigen. De Hoge Raad heeft in een uitspraak van 25 november 2022 bepaalt dat dit zowel geldt bij persoonlijke wijzigingen als wijzigingen voor alle werknemers. Je kunt hiervoor uitgaan van artikel 7:611 BW (goed werknemerschap). Daarnaast moeten

nieuwe situaties op het werk voldoende reden zijn voor de aanpassing. Verder moet het wijzigingsvoorstel dan redelijk zijn. Ook is het nodig dat het redelijk is om van de werknemer te vragen dat hij de wijziging accepteert.

Uit de rechtspraak blijkt dat een voorstel tot aanpassing van arbeidsvoorwaarden eerder redelijk is als het om een wijziging in fasen gaat en/of als de (eventueel ingestelde) ondernemingsraad akkoord gaat met het wijzigingsvoorstel. Verder blijkt ook uit rechtspraak dat een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden alleen om de gevolgen van een wetswijziging op te vangen, niet snel geaccepteerd wordt.

Instemmingsrecht ondernemingsraad

Er is instemming van de ondernemingsraad (OR) nodig bij veranderingen in het beloningssysteem. Ook is het nodig dat de OR instemt als je arbeidsvoorwaarden wijzigt die je in het verleden met toestemming van de OR hebt bepaald. Of als jij en de OR extra afspraken over instemming of advies hebben gemaakt. De personeelsvertegenwoordiging (PVT) heeft dit instemmingsrecht niet.

Cafetariaregeling

Met cafetariaregelingen maak je het voor werknemers mogelijk het arbeidsvoorwaardenpakket zelf voor een deel samen te stellen. De regeling kan een

belastingvoordeel voor werknemers opleveren, omdat zij brutoloon binnen de regeling kunnen ruilen voor onbelaste vergoedingen of verstrekkingen. Een bekend voorbeeld is de vakbondscontributie. Cafetariaregelingen hebben veel van hun waarde verloren, omdat met de werkkostenregeling een aantal vergoedingen en verstrekkingen anders zijn ingedeeld. Let erop dat je hiermee in je eventuele cafetariaregelingen rekening houdt. Doe je dat niet, dan loop je het risico dat je (sneller) boven je vrije ruimte (sneller) uitkomt.



Je kunt het noodzakelijkheids criterium niet toepassen op voorzieningen waarvoor je een cafetariaregeling hebt afgesproken met je werknemers. Ook voor arbovoorzieningen die een werknemer via een cafetariaregeling krijgt, geldt de gerichte vrijstelling niet.

5.9 Checklist werkkostenregeling

Aan het einde van het jaar moet je berekenen of je boven de vrije ruimte uit bent gekomen om het bedrag van de 80% eindheffing te kunnen weten. Hieronder vind je een checklist die je hierbij helpt.

1. Bepaal de loonsom

Om de vrije ruimte te kunnen berekenen, begin je met de loonsom in 1 jaar. Je neemt hiervoor het loon voor de loonheffingen, zoals staat in kolom 14 van de verzamelloonstaat (overzicht met daarin de jaarloongegevens per werknemer). Deze loonsom bestaat uit het loon uit het tegenwoordige dienstverband. Ook het loon uit het vroegere dienstverband, zoals een ontslagvergoeding of transitievergoeding mag je meetellen, als het totaal van het loon uit het vroegere dienstverband niet meer is dan 10% van de totale loonsom.

2. Bepaal de vrije ruimte en breng het aangewezen eindheffingsloon in kaart

De vrije ruimte is in 2025 2,00% voor een loonsom tot € 400.000 en 1,18% vanaf € 400.000 van de loonsom. Dit is de ruimte die je hebt om vergoedingen en verstrekking die je aanwijst als eindheffingsloon, onbelast uit te betalen. Alles wat je niet aanwijst of niet mag aanwijzen, is loon voor de werknemer. De vergoedingen en verstrekkingen die geen loon zijn (intermediaire kosten en kleine geschenken) hoeft je niet aan te wijzen als eindheffingsloon.

3. Zet gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen op een rij

Daarna zet je de vergoedingen, verstrekkingen en voorzieningen die gerichte vrijstelling of nihilwaardering zijn, op een rij. Denk aan reiskosten, studiekosten, kleine consumpties op de werkvloer en werkkleding. De gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen hoef je niet mee te nemen bij het bepalen van het eindheffingsloon voor de werkkostenregeling.

4. Bereken met wat overblijft hoever je boven de vrije ruimte uitkomt en bereken de eindheffing

Alle overgebleven vergoedingen en verstrekkingen vallen in de vrije ruimte. Het totaal van deze aangewezen vergoedingen en verstrekkingen tel je bij elkaar op (stel: € 4.000) en zet je af tegen de vrije ruimte (stel: € 3.000). In dit cijfervoorbeeld ben je met € 1.000 boven je vrije ruimte uitgekomen. Over dit bedrag betaal je dus 80% eindheffing. De eindheffing geef je op zijn laatst door in de aangifte loonheffing over februari (2e tijdvak) van het volgende kalenderjaar.

Veelgestelde vragen

1. Moet ik iets doen als er een cao voor mijn bedrijfstak geldt?

Ja, een cao regelt niet de fiscale en administratieve

kant van de werkkostenregeling. Je gaat altijd zelf aan de slag. Let in het bijzonder op persoonlijke arbeidsvoorwaarden.

2. Mag ik bij de berekening van de vrije ruimte ook rekening houden met de fiscale loonsom van een groepsvennootschap, bijvoorbeeld binnen een fiscale eenheid?

Ja, je mag de eindheffing over het bedrag boven de vrije ruimte op concernniveau berekenen en betalen. Hiervoor is wel nodig dat je de concernregeling gebruikt en dat je de vrije ruimte berekent alsof er 1 werkgever is. Er geldt dan ook maar 1 keer het tarief van 2,00% over de eerste € 400.000 bij het berekenen van de vrije ruimte.

3. Ik heb nog ongebruikte vrije ruimte. Mag ik deze meenemen naar volgend jaar?

Nee. De vrije ruimte geldt per kalenderjaar. Als je de vrije ruimte volledig wilt gebruiken, moet je goed bijhouden welke vergoedingen en verstrekkingen je aan de vrije ruimte hebt toegerekend. Daarna is het belangrijk dat je voor de laatste aangifte van het kalenderjaar beslist of en welke vergoedingen en verstrekkingen je nog wilt aanwijzen. Je kunt je werknemers dan bijvoorbeeld een duurder kerstpakket geven. Dit kost natuurlijk wel geld. Je bent niet verplicht de hele vrije ruimte te vullen.

Belangrijke wijzigingen in vergelijking met 2024

- Vanaf 1 januari 2025 is de vrije ruimte 2,00% voor een loonsom tot en met € 400.000. Daarboven is de vrije ruimte 1,18%.
- De onbelaste thuiswerkvergoeding is per 1 januari 2025 gestegen van € 2,35 naar € 2,40 per thuiswerkdag.

Wet- en regelgeving

- Besluit van 21 juni 2022, nr. 2022-159595, Ministerie van Financiën
- Besluit van 6 september 2022, nr. 2022-192540, Ministerie van Financiën
- Fiscale vereenvoudigingswet 2010
- Overgangsrecht Wet op de loonbelasting 1964
- Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011
- Wet op de loonbelasting 1964

Relevante boeken

- De Vries, H., De werkkostenregeling: gerichte vrijstellingen en eindheffingen, Wolters Kluwer, 2025
- Raaijmakers, J., De WKR Code, Rendement, 2024

Relevante websites

belastingdienst.nl
praktijkgidsarbeidsrecht.nl
praktijkgidspersoneelenfiscus.nl
rijksoverheid.nl



6 Mobiliteit

6 Mobiliteit

6.1	Mobiliteit	6.7	Verhuiskosten
6.2	Reiskosten algemeen	6.8	Thuiswerken
6.3	Openbaar vervoer	6.9	Hybride werken
6.4	Auto van de zaak	6.10	Milieuvriendelijke bedrijfsmiddelen
6.5	Fiets	6.11	CO ₂ -rapportageplicht
6.6	Carpoolen		

In dit hoofdstuk lees je wat je je werknemers kunt vergoeden voor het woon-werkverkeer. Ook lees je wat je mag aanbieden (bijvoorbeeld een auto of een fiets) en onder welke voorwaarden. Daarnaast komen de mogelijkheden voorbij van het bestrijden van het fileprobleem: carpoolen, thuiswerken of verhuizen. Over de regels van de werkkostenregeling voor vergoedingen en verstrekkingen op mobiliteitsgebied lees je meer in [hoofdstuk 5](#).

6.1 Mobiliteit

Het is steeds meer normaal geworden om flexibel te werken. Toch zal woon-werkverkeer altijd blijven. Niet iedereen kan namelijk enkele dagen niet op de werkplek zijn. Denk bijvoorbeeld aan medisch personeel of leerkrachten. Toch verandert de manier waarop mensen reizen door nieuwe technologie en veranderingen in de samenleving. 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 vaste kantooruren zijn door de ervaringen met thuiswerken minder belangrijk geworden. Er is steeds meer dagelijkse woon-werkverkeer voor alleen nog het vergaderen op locatie. Voor sommige mensen is voor een deel thuiswerken de nieuwe standaard. Het hybride werken, de combinatie van thuis en op kantoor werken,

is populair geworden. De overheid moedigt thuiswerken (wanneer het werk daarbij past) een beetje aan via belastingwetgeving en hulpmiddelen. Het belangrijkste voorbeeld hiervan is de thuiswerkvergoeding (zie [5.3](#)).

In de nieuwe zakelijke mobiliteit staan niet de door de werkgever aangeboden vervoersoplossingen zoals de leaseauto, fiets of het openbaar vervoer centraal, maar de mobiliteitsbehoeften van werknemers.

Zij willen zelf kunnen bepalen hoe ze naar en voor hun werk reizen. Een mobiliteitsbudget maakt dat mogelijk. Met dit budget kun je werknemers, binnen de afspraken van de mobiliteitsregeling van je bedrijf, zelf laten kiezen hoe ze voor hun werk reizen. Dat kan met het OV, een taxi/Uber, e-bike, auto (lease, deel, privé) of scooter of een combinatie hiervan.

Gaan je werknemers op reis, dan betalen zij dit uit hun mobiliteitsbudget. Hoeveel zij per reis betalen, hangt af van het aantal kilometers dat ze reizen en het soort vervoer dat ze kiezen. Een taxi is natuurlijk duurder dan het OV. Net als bij een leaseregeling hangt de hoogte van het mobiliteitsbudget van een werknemer af van zijn of haar functie.

Los van nieuwe mobiliteit blijft de standaardvergoeding voor reiskosten voor veel mensen van belang voor de manier waarop ze reizen.

6.2 Reiskosten algemeen

Het komt vaak voor dat een werkgever zijn werknemers een vergoeding geeft voor reiskosten. Wettelijk is dit niet verplicht. Het kan wel zijn dat je via de cao verplicht bent om een bepaalde reiskostenvergoeding te geven. Een reiskostenvergoeding mag je tot bepaalde hoogte onbelast

geven. Voor de reiskostenvergoeding geldt sinds 1 januari 2025 een gerichte vrijstelling (zie [paragraaf 5.3](#)) tot maximaal € 0,23 per zakelijk afgelegde kilometer. De kilometers die een werknemer reist voor woon-werkverkeer gelden hierbij als zakelijke kilometers. Het maakt dan niet uit met welk eigen soort vervoer de werknemer reist (of het nu lopen, fietsen of rijden met de bromfiets, motor of auto is). Als de werknemer met het openbaar vervoer reist, mag je de werkelijke kosten onbelast vergoeden.

De onbelaste 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 maakt deel uit van dat bedrag. Je kunt naast de vergoeding van € 0,23 per kilometer bijvoorbeeld niet onbelast de parkeerkosten vergoeden. Een uitzondering zijn de kosten van een parkeerplaats op de werkplek.

Vaste reiskostenvergoeding: 3 regelingen

Je kunt je 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 kun je gebruiken als de kans groot is dat je werknemer in 1 jaar minstens 36 weken van de 52 weken naar zijn werkplek reist. Je gebruikt dan de volgende formule: $214 \times \text{dagelijkse reisafstand (heen en terug)} \times € 0,23$.

Hierbij geldt het volgende:

- 214 is het aantal werkbare dagen per jaar. Je mag alleen een ander aantal gebruiken als het echte aantal werkbare dagen minimaal 25% hoger is.
- De dagelijkse reisafstand (heen en terug) is maximaal 150 kilometer. Als de afstand groter is, mag je deze methode ook gebruiken, maar dan is een naberekening verplicht. De uitkomst is het onbelaste bedrag dat je op jaarbasis kunt vergoeden. Voor een werknemer die in deeltijd werkt of een aantal dagen per week naar een vaste werkplek reist, pas je de uitkomst naar verhouding toe.



De formule mag je alleen gebruiken als de werknemer 'meestal' naar een vaste werkplek reist. 'Meestal' is dan 70% van de tijd of vaker (in 36 van de 52 weken).



Als je een vaste onbelaste reiskostenvergoeding geeft volgens methode 1, dan hoef je het aantal kilometers van de werknemer niet iedere periode bij te houden. Voor de uitleg van de vaste reiskostenvergoeding is het genoeg om de kilometers in een bepaalde periode 1 keer vast te leggen.

Methode 2

Methode 2 kun je gebruiken als je werknemer niet 'meestal' naar zijn vaste werkplek reist. Deze methode is speciaal bedoeld voor werknemers die een aantal keer of een korte periode naar een andere werkplek reizen, verlof hebben of thuis werken. De werknemer hoeft een aantal werkdagen niet naar de vaste werkplek te reizen. Hij moet wel minimaal 60% naar de vaste werkplek reizen.

Een werknemer met een fulltime dienstverband kan hierdoor in theorie op 2 van de 5 werkdagen thuiswerken met behoud van zijn reiskostenvergoeding. Maar meer ruimte is er dan niet meer. Maakt de werknemer op een kantoor dag een andere zakelijke reis? Dan voldoet hij niet meer aan de eisen van deze 2e methode.

Voor de berekening van de vaste reiskostenvergoeding ga je voor een fulltime werknemer uit van maximaal 214 dagen per kalenderjaar. De Belastingdienst houdt met dit aantal al rekening met niet-werkdagen zoals bijvoorbeeld feestdagen, vakantieverlof, compensatieverlof (extra door werknemers gewerkte uren omgezet in vrije tijd) of ziekte. De vaste reiskostenvergoeding kun je dan bij methode 2 betalen voor de volledige 214 dagen als de werknemer minimaal 128 dagen (60% van 214) naar de vaste werkplek reist.

Voor werknemers die parttime werken of die tijdens het jaar bij je in dienst komen of uit dienst gaan, kun je de methode naar verhouding gebruiken. Iemand die 3 dagen per week werkt, kun je een vaste reiskostenvergoeding voor 128 dagen betalen, als hij minstens 76 dagen (60% van 128) naar de vaste werkplek reist.

Methode 3: De vaste reiskostenvergoeding met naberekening

Een alternatief voor de methoden 1 en 2 is dat je met je werknemer een vaste reiskostenvergoeding afsprekt, die je aan het einde van het jaar (of bij einde dienstverband) controleert. Als achteraf blijkt dat de werknemer meer kilometers heeft gereisd dan verwacht, dan heeft hij recht op een aanvullende vrije vergoeding.

Heeft de werknemer in de praktijk minder kilometers gereden, dan moet hij het verschil terug betalen. Als werkgever kun je er ook voor kiezen om het verschil bij het loon te rekenen of aan te wijzen voor de vrije ruimte.

6.3 Openbaar vervoer

Als je werknemer met het openbaar vervoer reist, dan kun je ervoor kiezen de werkelijke kosten onbelast te vergoeden. Ook kun je 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 je ervoor kiezen om voor alle kilometers de onbelaste reiskostenvergoeding van € 0,23 te geven.



Kies je voor het vergoeden van de werkelijke kosten van het openbaar vervoer, dan moet je de vervoersbewijzen bewaren in de loonadministratie.

OV-chipkaart

Voor werknemers die met de OV-chipkaart reizen, kun je je niet houden aan de plicht om vervoersbewijzen te

bewaren in je administratie als je de werkelijke kosten van het openbaar vervoer vergoedt. Daarom heeft de Belastingdienst reisoverzichten van de OV-chipkaart gelijkgesteld aan vervoersbewijzen. Vergoed je de aanschafkosten van een OV-chipkaart aan je werknemer, dan geldt dat als loon voor de werknemer.

OV-kaart of trajectkaart

Je kunt kosten van je werknemer voor het openbaar vervoer onbelast vergoeden (een gerichte vrijstelling, zie [paragraaf 5.3](#)) als je deze vergoedingen als eindheffingsloon aanwijst.

Vergoedingen en verstrekkingen

De vergoeding en verstrekking van een OV-abonnement was tot 2024 onbelast, zolang de kosten van het abonnement niet hoger waren dan de zakelijke reiskosten die de werknemer normaal zou maken zonder abonnement. Je moest dit kunnen bewijzen en loonheffing betalen over het verschil als het OV-abonnement duurder was dan de 'echte' zakelijke reiskosten.

Vanaf 1 januari 2024 geldt nog 1 gerichte vrijstelling (onbelaste vergoeding of verstrekking) voor de OV-kaarten (OV-abonnementen en voordeelurenkaarten). Je hoeft voortaan alleen nog te bewijzen dat een werknemer de OV-kaart ook gebruikt voor zakelijke reizen (het maakt niet uit hoeveel),

inclusief woon-werkverkeer. Dit betekent een administratieve lastenverlichting.

Voorbeeld

Je geeft een OV-jaarkaart aan je werknemer. Deze kaart kost € 5.000. In de nieuwe situatie is die € 5.000 onbelast. In de oude situatie waren de kosten van de zakelijke reizen waarvoor de werknemer de kaart gebruikte onbelast en de kosten van privéreizen belast loon voor de werknemer.

Vergoed je een voordeelabonnement of bied je dat aan? Dan kan dat ook onbelast.

Ter beschikking stellen

Als je als werkgever een OV-kaart (jaarkaart, trajectkaart, voordeelkaart) ter beschikking stelt en dus eigenaar blijft van de kaart, dan is deze onbelast. Hiervoor geldt vanaf 1 januari 2024 net als bij het vergoeden of verstrekken een gerichte vrijstelling. De werknemer moet de OV-kaart dan ook zakelijk gebruiken. Denk aan woon-werkverkeer of het maken van een aantal dienstreizen per maand. Het af en toe maken van een dienstreis kan ook genoeg zakelijk gebruik van de kaart zijn.



Als het dienstverband stopt, wordt de OV-kaart belast. Het is dan dus belangrijk dat je de OV-kaart terugvraagt.

Veelgestelde vragen

1. Wat gebeurt er als de werknemer de OV-kaart of trajectkaart niet zakelijk gebruikt?

Dan 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 ik een eigen bijdrage van de werknemer vragen voor het ter beschikking stellen van een OV-kaart?

Ja, dat mag. Deze eigen bijdrage trek je van het nettoloon van de werknemer af.

3. Wat is het verschil tussen het geven en ter beschikking stellen van een OV-kaart?

Bij het ter beschikking stellen blijft de OV-kaart je eigendom. De werknemer moet de kaart dan ook op je verzoek inleveren.

4. Als ik een OV-abonnement ter beschikking stel, mag het dan wel op naam van de werknemer staan?

Ja, dit maakt geen verschil voor de loonheffing.

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 ik nu alleen de OV-kosten onbelast vergoeden?

Nee, je hebt dan een keuze. Je mag de werkelijke reiskosten vergoeden (kosten OV) en daarboven € 0,23 per kilometer voor het reizen naar en van het station. Je 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. Werkgevers stellen de auto in het algemeen ter beschikking aan werknemers (bijvoorbeeld vertegenwoordigers) die veel zakelijke kilometers rijden. Daarnaast is het vaak een secundaire arbeidsvoorwaarde voor werknemers in een hogere functie. Je kunt bijvoorbeeld om de volgende redenen een bedrijfsauto ter beschikking stellen:

• Bedrijfseconomische redenen:

Sommige werknemers maken bij het uitvoeren van hun functie veel zakelijke kilometers. Als de werknemer deze met zijn privéauto aflegt, kun je daarvoor een kilometervergoeding geven. Als een werknemer meer zakelijke kilometers rijdt, kan het voordeliger zijn hem een bedrijfsauto ter beschikking te stellen. Ook als de werknemer op verschillende plekken werkt, kan een bedrijfsauto een interessante optie zijn.

• Moet passen bij het soort werk:

Bij een functie kan horen dat een werknemer rijdt in een auto die past bij het soort werk. Dit is vaak zo bij werknemers die klanten bezoeken. Je kunt er dan voor kiezen om 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 de arbeidsvoorwaarden kan door het kunnen rijden in 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.



Voor de auto van de zaak geldt een duidelijke uitzondering voor de toepassing van de werkkostenregeling. Een bijtelling voor privégebruik is namelijk altijd loon van de werknemer. Deze mag je daarom niet voor de vrije ruimte aanwijzen.



Wel of geen auto van de zaak

Overwegingen die kunnen helpen bij het vaststellen van jouw beleid

- ☒ Bedrijfseconomische redenen: Voor een werknemer die met een privéauto veel zakelijke kilometers rijdt kan het voordelig zijn een bedrijfsauto ter beschikking te stellen.
- ☐ Representativiteit: Werknemers die vanuit hun functie klanten bezoeken kan je een representatieve bedrijfsauto laten rijden. Om zo een bijdrage te leveren aan de gewenste uitstraling van jouw organisatie.
- ☐ Beloning: Veel werknemers kennen een belonende waarde toe aan een auto. Om die reden kan het interessant zijn deze als arbeidsvoorwaarde op te nemen.



Belastingheffing

De werknemer met een auto van de zaak heeft een voordeel vergeleken met mensen die zelf een auto moeten betalen. Daarom geldt een bijtelling voor het privégebruik van de auto van de zaak (autokosten-bijtelling), die je bij het loon telt. De bijtelling is een vast percentage van de cataloguswaarde van de auto (inclusief btw en bpm (belasting van personenauto's en motorrijwielen)).

De overheid past de bijtellingspercentages regelmatig aan. Sinds 2017 zijn er nog maar 2 bijtellingspercentages. In 2025 geldt voor nieuwe auto's op benzine die in 2025 in gebruik zijn genomen

(datum van 1e toelating in 2025) een bijtelling van 22%. Voor nieuwe elektrische auto's is de bijtelling in 2025 17% tot een cataloguswaarde van € 30.000 en 22% voor het bedrag daarboven.

Het lage bijtellingspercentage van 17% geldt volledig (dus bij alle cataloguswaardes) voor auto's op waterstof en voor auto's die volledig rijden op zonnecellen. De zonnecellen moeten dan een vermogen hebben van ten minste 1 kilowattpiek en in de accu mag geen lood zitten.

Voor auto's met een datum van 1e toelating voor 2025 gelden andere bijtellingspercentages en cataloguswaardes. Je vindt deze op [de site van de Belastingdienst](#).

Bij auto's die ouder zijn dan 15 jaar bereken je de bijtelling over de prijs die je normaal zou krijgen als je de auto verkoopt in plaats van met de hierboven genoemde regels voor bijtelling. Het bijtellingspercentage is voor auto's van 15 jaar of ouder 35%.



Het bijtellingspercentage voor een auto geldt voor een periode van 60 maanden. Deze periode begint op de 1e dag van de maand die volgt op de maand waarin de auto voor het eerst werd toegelaten op de weg. Bijvoorbeeld, als een auto op 7 maart voor het eerst wordt toegelaten, dan begint de 60-maandsperiode op 1 april.

Na deze 60 maanden bepaalt de Belastingdienst het bijtellingspercentage opnieuw volgens de regels die op dat moment gelden. Als de 60-maandsperiode in de loop van een kalenderjaar stopt, wordt het dan geldende percentage toegepast voor de overgebleven maanden van dat jaar.

Vanaf 1 januari van het volgende jaar geldt het bijtellingspercentage dat in dat jaar van toepassing is.

De bijtelling voor privégebruik van de auto is ook loon voor de premieheffing werknemersverzekeringen. De bijtelling geldt niet als de werknemer in een jaar niet meer dan 500 privékilometers rijdt.

Om geen bijtelling bij het loon te hoeven tellen, moet je kunnen bewijzen dat de werknemer niet meer dan 500 privékilometers in een kalenderjaar heeft gereden. Dat kun je bijvoorbeeld doen met een schriftelijk vastgelegd verbod op privégebruik. Daarnaast kun je de werknemer een kilometer-administratie laten bijhouden. Bij dit laatste ben je afhankelijk van of het klopt. Is de kilometer-administratie onjuist, dan krijg je als werkgever te maken met financiële gevolgen, namelijk een naheffingsaanslag plus een eventuele boete.



Om dit risico op te vangen, heb je een [‘Verklaring geen privégebruik’](#) nodig. De werknemer kan deze opvragen bij de Belastingdienst. Deze verklaring bewaar je in je loonadministratie en is een soort bewijs dat de werknemer in het kalenderjaar niet meer dan 500 kilometer privé heeft gereden in de auto van de zaak. Na het einde van het jaar kan de Belastingdienst bij de werknemer controleren of hij de verklaring terecht heeft gekregen. Hiervoor kan de werknemer zijn kilometeradministratie aan de Belastingdienst geven. Vindt de Belastingdienst dat de verklaring ten onrechte is afgegeven? Dan zijn de financiële gevolgen voor de werknemer.



Als je de auto ergens in het jaar ter beschikking stelt, mag de werknemer naar verhouding privékilometers rijden. Bij gebruik van de zakelijke auto per 1 juli mag de werknemer bijvoorbeeld maximaal 250 privékilometers in het kalenderjaar rijden om de autokostenbijtelling te voorkomen.

Bijtelling en eigen bijdrage van de werknemer

Als de werknemer je geen ‘Verklaring geen privégebruik’ kan geven, dan moet je de bijtelling bij het loon rekenen. Betaalt de werknemer een eigen bijdrage voor het privégebruik van de auto, dan mag je deze eigen bijdrage van de bijtelling aftrekken. Is de eigen bijdrage hoger dan de bijtelling, dan wordt de bijtelling nul voor de belastingen. De eigen bijdrage, de betaling die de werknemer echt aan jou doet, trek je daarna van het nettoloon af.

Elke eigen bijdrage die een werknemer aan je betaalt voor privégebruik van de auto, haal je van de bijtelling af. Het is wel belangrijk dat jij en de werknemer dit duidelijk schriftelijk vastleggen. Dit geldt ook als je een hogere eigen bijdrage voor privégebruik vraagt van de werknemer. Dat kun je bijvoorbeeld doen als de werknemer meer uitgeeft dan zijn leasenorm (bedrag dat jij bepaalt en dat de werknemer maandelijks kan besteden aan een leaseauto) of omdat hij om privéredenen een duurdere auto kiest.

Rekenvoorbeeld

Je hebt aan werknemer A een elektrische auto ter beschikking gesteld met een cataloguswaarde van € 30.000. Hij betaalt je hiervoor maandelijks € 100 eigen bijdrage. De bijtelling voor het kalenderjaar is € 5.100 (17% van € 30.000) min € 1.200 (12 x € 100) = € 3.900. Dit bedrag tel je op bij A's loon. Hierover moet je loonheffingen inhouden. Als A's hoogste belastingtarief 37,48% is, dan zijn de autokosten voor A op jaarbasis: € 1.200 (12 x € 100) + € 1.461,72 (37,48% van € 3.900) = € 2.661,72. Kiest A voor een luxe uitvoering van de auto waardoor de eigen bijdrage op jaarbasis € 6.000 is, dan geldt er geen bijtelling. Zijn eigen bijdrage is dan namelijk € 900 hoger dan de bijtelling (€ 6.000 - € 5.100). Dit verschil mag A niet gebruiken als aftrekpost voor zijn belastingaangifte.

Je betaalt over de autokostenbijtelling (min de eventuele eigen bijdrage van de werknemer voor privégebruik) de werkgeverspremie Zvw en de premies werknemersverzekeringen. Deze heffingen gelden niet voor het deel van het loon van de werknemer dat boven het premiemaximum uitkomt (€ 75.864 op jaarbasis in 2025).

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

In een sluitende kilometeradministratie staan algemene gegevens zoals het merk, type en kenteken van de auto, de periode van terbeschikkingstelling en de naam van de bestuurder. Daarnaast moet je de volgende gegevens van iedere gemaakte rit erin opnemen:

- 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;
- het soort rit: zakelijk of privé.

Als de werknemer het soort rit als zakelijk heeft ingevuld, dan moet hij dit kunnen bewijzen.

Dat kan bijvoorbeeld door het laten zien van de agenda en/of andere papieren of digitale gegevens.



Via deze link vind je informatie over de bijtelling in 2025: [Bijtelling privégebruik auto 2025](#).



Veel werkgevers gebruiken de regel dat de werknemer benzinekosten in het buitenland door bijvoorbeeld vakantie betaalt. Als je de benzinekosten eerst vergoedt en daarna in

rekening brengt als bijdrage door privégebruik, kun je de benzinekosten als bijdrage aftrekken van de bijtelling bij de loonbelasting. Een goede administratie en uitvoering zijn hierbij belangrijk om belastingproblemen te voorkomen.

Bestelauto

De regeling voor bestelauto's waarin werknemers privéritten mogen maken, is meestal dezelfde als voor personenauto's. Er zijn meer mogelijkheden om de autokostenbijtelling voor bestelauto's te voorkomen. Dat kan door de bestelauto na werktijd 'achter het hek' te zetten (en de werknemer de sleutel te laten inleveren) of door privégebruik van de bestelauto te verbieden. Het is nodig dat je zo'n verbod schriftelijk met de werknemer afsprekt. Op de website van de Belastingdienst vind je de ['Voorbeeldafpraak verbod op privégebruik bestelauto'](#).



Als werkgever ben je verantwoordelijk voor de controle of de bestelauto achter het hek blijft (bijvoorbeeld door het sleutelgebruik bij te houden) en of je werknemers zich aan het verbod op privégebruik houden.



Voor de bestelauto die je steeds afwisselend aan verschillende werknemers ter beschikking stelt, is 1 eindheffing per bestelauto per jaar van € 300 genoeg in plaats van de persoonlijke bijtelling.



Naast de bestelauto 'achter het hek' kun je ook vaak een leenauto (personenauto) ter beschikking stellen aan je werknemers. Deze auto kunnen je werknemers dan bijvoorbeeld gebruiken voor een zakelijke rit van een paar personen naar een zakenafpraak. Ook deze auto mag je afwisselend ter beschikking stellen zolang deze na werktijd maar 'achter het hek' verdwijnt.

Voorbeeld

Steeds afwisselend gebruik is bijvoorbeeld dat werknemer A de bestelauto op maandag gebruikt, werknemer B met de bestelauto op dinsdag rijdt, A hem weer op woensdag gebruikt en werknemer C er op donderdag en vrijdag mee rijdt. Een situatie waarin werknemer A de bestelauto

bijvoorbeeld een kwartaal gebruikt en werknemer B er het volgende kwartaal mee rijdt, valt hier niet onder.



Voor de bestelauto die door het soort bestelauto of de inrichting ervan (bijna) alleen geschikt is voor het vervoer van goederen, is er geen bijtelling. Denk bijvoorbeeld aan serviceauto's waarin naast de bestuurder alleen plaats is voor gereedschappen en reserveonderdelen. Niet elke auto die je gebruikt voor vervoer van goederen is volgens de belastingregels een bestelauto.

Op de [website](#) van de Belastingdienst kun je bepalen of je auto voldoet aan de eisen voor bestelauto's.



Wil je je bestelauto aanpassen? Let dan goed op of de auto nog wel aan de eisen van de Belastingdienst voldoet.



Voor bestelauto's geldt een vereenvoudigde rittenregistratie. Het is wel nodig dat je dit met je werknemers afspreekt. De werknemer die de bestelauto gebruikt, moet onder andere de kilometerstand en de werktijden opschrijven. Je kunt de modelovereenkomst '[Voorbeeldafpraak over vereenvoudigde rittenregistratie](#)' voor de afspraken tussen jou en de werknemer gebruiken.

Als je werknemer alleen zakelijk rijdt met de bestelauto van de zaak, kan hij ook gebruik maken van de '[Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto](#)'. Je hoeft dan geen bijtelling privégebruik auto bij het loon van de werknemer op te tellen. Ook hoeft de werknemer geen rittenregistratie bij te houden. Let op: hij (of een collega) mag dan geen enkele privékilometer met de bestelauto rijden. Je levert de verklaring namens je werknemer digitaal in bij de Belastingdienst.

De werknemer en jij krijgen van de Belastingdienst een ontvangstbewijs van de verklaring. De verklaring is voor onbepaalde tijd geldig. Als meer werknemers de bestelauto gebruiken, moeten zij apart (persoonlijk), samen met jou, de verklaring aanvragen.

De Belastingdienst controleert op de naleving van de verklaring met ambulant toezicht, zoals de automatische nummerplaatregistratie door camera's boven de snelweg. Mocht de Belastingdienst vermoeden dat de bestelauto voor privédoeleinden is gebruikt, dan neemt de dienst contact op met de werknemer en werkgever. Zij krijgen dan de mogelijkheid om het zakelijke doel van de rit te bewijzen. Als dat niet lukt, volgt een naheffingsaanslag. Als je vermoedt dat een werknemer de bestelauto ook privé gebruikt, dan is een goed gesprek met hem een 1e stap. Je kunt dan een schriftelijke afspraak met hem maken in de vorm van een verklaring verbod op privégebruik bestelauto.

Zakelijke kilometers met privéauto

Gaat de werknemer met zijn eigen auto naar het werk, dan kun je deze zakelijke kilometers onbelast vergoeden tot maximaal € 0,23 per kilometer. Deze vergoeding is gericht vrijgesteld onder de werkkostenregeling (zie [hoofdstuk 5](#)).



Je bent wettelijk niet verplicht reiskosten te vergoeden. Wel kunnen hierover afspraken staan in een cao. De vergoeding van € 0,23 per kilometer is bedoeld voor alle kosten van het vervoermiddel. Het gaat dan ook om parkeer-, veer- en tolgelden, (extra

afschrijving, slijtage aan de auto en extra benzinegebruik door het gebruik van een aanhangwagen.



Extra vergoedingen (in vergelijking met de € 0,23 per kilometer) voor parkeer-, veer- en tolgelden en voor vergelijkbare kosten zijn belast loon voor de werknemer. Je kunt deze extra vergoedingen wel aanwijzen voor de vrije ruimte.



Als je werknemers die met hun eigen auto voor hun werk reizen meer dan € 0,23 per kilometer wilt vergoeden, dan is het bedrag daarboven belast loon.

Het geven van een hogere reiskostenvergoeding hoeft niet altijd tot belastingheffing te leiden. Als je voor de kilometers van het woon-werkverkeer van de werknemer een lagere vergoeding geeft dan de onbelaste € 0,23 per kilometer, kun je voor de andere zakelijke kilometers een hogere vergoeding geven.

Ook als je niet alle kilometers vergoedt, kan de vergoeding per kilometer hoger zijn dan € 0,23 zonder dat dit tot belastingheffing leidt. Er ontstaat dan een overschot dat je onbelast had kunnen vergoeden. Dit overschot mag je gebruiken om het 'bovenmatige' deel van de kilometervergoeding (meer dan wat binnen de belastinggrenzen valt, bijvoorbeeld € 0,05 bij een kilometervergoeding van € 0,28 in plaats van € 0,23) voor andere zakelijke ritten te betalen. Dit heet ook wel de 'salderingsmethode'. Ook in de werkkostenregeling is dat dus mogelijk.

Voorbeeld

Werknemer A woont op een afstand van 13 kilometer van het werk. Hij werkt 5 dagen per week. Naast de dagelijkse woon-werkafstand rijdt hij 2.500 zakelijke kilometers in een jaar. Zijn werkgever geeft aan A per maand € 65 als reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer. Voor de 2.500 zakelijke kilometers betaalt de werkgever € 0,28 per kilometer (€ 0,05 meer dan de onbelaste kilometervergoeding van € 0,23). Van deze vergoeding is € 125 (2.500 kilometers x € 0,05) 'bovenmatig'. Maar er zit nog wat ruimte in de reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer. Dit is 546 kilometers (13 kilometer x 2 x 5 dagen x 4,2 (aannee dat een maand 4,2 weken heeft)) per maand. Hiervoor kan de werkgever een onbelaste vergoeding geven van

€ 125,58 (546 x € 0,23). Dat is € 60,58 meer dan de vaste reiskostenvergoeding van € 65. Er is dan jaarlijks een onbelast overschot van € 726,96 (12 x € 60,58). Dit is ruim voldoende om de 'bovenmatige' kilometervergoeding van € 0,28 voor A's 2.500 zakelijke kilometers per jaar te blijven geven.



Dekt het overschot het bovenmatige deel niet helemaal en is er dus een tekort, dan moet je toch nog loonheffingen betalen voor de bovenmatige reiskostenvergoeding. Dat doe je uiterlijk in de maand januari na het einde van het betreffende kalenderjaar.



Je mag de belaste vergoedingen natuurlijk ook aanwijzen voor de vrije ruimte. Als je voldoende vrije ruimte hebt, dan hoeft je geen of minder eindheffing te betalen. Dit geldt niet alleen voor de bovenmatige kilometervergoeding, maar ook voor bijvoorbeeld een vergoeding voor parkeergelegenheid bij de woning of een vergoeding voor verschillende onkosten.

Parkeren

Voor de vergoedingen en vertrekkingen bij parkeren zijn in de werkkostenregeling het type vervoer en de plaats van parkeren belangrijk.

Parkeren auto van de zaak

Je verzorgt het vervoer voor werknemers met een auto van de zaak. De kosten die daarbij horen, zijn meestal voor jouw rekening of ze zijn onderdeel van de leaseprijs. Kosten voor benzine, verzekering, onderhoud, maar ook tol- en veergelden en parkeren zijn volgens de werkkostenregeling 'intermediaire kosten' (kosten die een werknemer maakt namens en voor rekening van de werkgever, zie [paragraaf 5.2.1](#)).

De vergoeding of verstrekking is daardoor onbelast. Het maakt dus ook niet uit of je parkeerkaarten vergoedt of parkeerkaarten geeft. Ook doet het er niet toe waar de werknemer parkeert (bij de werkplek of bij de klant). Een uitzondering is het parkeren bij de werknemer thuis. Een vergoeding is dan meestal belastbaar loon. Dit geldt niet als je de vergoeding aanwijst voor de vrije ruimte of als het parkeren bij huis noodzakelijk is voor het werk (bijvoorbeeld als een werknemer een dienstauto die hij voor een groot deel zakelijk gebruikt, verplicht bij zijn huis parkeert).

Parkeren privéauto

De terbeschikkingstelling van parkeergelegenheid op of bij de werkplek is onbelast. Hiervoor geldt een nihilwaardering onder de werkkostenregeling (zie [paragraaf 5.4](#), inclusief de definitie van een werkplek). Je Volgens de Arboret ben je verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkomgeving en dus werkplek. Dit moet blijken uit je arboret.

Eigen parkeerplekken bij de vaste werkplek zijn al snel onbelast. Het gaat om voorzieningen op de werkplek, waarvoor volgens de werkkostenregeling (WKR) de vrijstelling voor voorzieningen op de werkplek geldt als de parkeerplaats op of bij het terrein van de werkgever ligt. Dit is ook het geval bij een eigen parkeergarage onder je kantoorpand.

Het vergoeden van een parkeerkaartje bij een bezoek aan een klant of het geven van een parkeervergunning voor een parkeerplek aan de openbare weg is meestal belastbaar loon. De Belastingdienst gaat er namelijk van uit dat je deze kosten al vergoed met de onbelaste reiskostenvergoeding van € 0,23 per kilometer. Je kunt ze dus niet daarnaast nog apart onbelast vergoeden. Als je de reiskostenvergoeding niet volledig betaalt, dan kun je de parkeerkosten mogelijk wel (voor een deel) onbelast vergoeden (zie stukje hiervoor onder 'Zakelijke kilometers met privéauto' over het deel van de reiskostenvergoeding dat hoger is dan normaal).

Verstrekking van een parkeerplaats bij de woning van de werknemer en alle vergoedingen voor parkeerplekken (bij de woning van de werknemer en bij de werkplek) zijn bijna altijd belast.



Controleer goed of je arboplan ook gaat over de parkeerplaats die je ter beschikking stelt. Maak goede afspraken over de veiligheid van en het toezicht op de parkeerplaats als je samenwerkt met andere partijen.

Veelgestelde vragen

1. Moet ik een eigen bijdrage voor privégebruik van de auto van de werknemer van het bruto- of nettoloon afhalen?

Van het nettoloon. Alleen dan mag je de eigen bijdrage aftrekken van de autokostenbijtelling.

2. Speelt de woon-werkafstand een rol voor de bijtelling door privégebruik?

Nee, alle woon-werkkilometers zijn zakelijke kilometers.

3. Mag de buurman van een werknemer in de auto van de zaak (leaseauto) rijden?

Dit bepaal je zelf. Eigenlijk moet je toestemming geven als iemand anders dan de werknemer in de auto van de zaak wil rijden. Vaak is de afspraak dat, naast de werknemer zelf, ook zijn gezinsleden de leaseauto mogen gebruiken. Zo'n afspraak kun je bijvoorbeeld met de werknemer maken in zijn arbeidscontract, in het arbeidsvoorwaarden-reglement of het liefst in een losse gebruikersovereenkomst.

4. Hoe lang duurt het voordat de Belastingdienst een 'Verklaring geen privégebruik' geeft?

Nadat je werknemer de 'Verklaring geen privégebruik' met DigiD online heeft aangevraagd via Mijn Belastingdienst, stuurt de Belastingdienst hem deze binnen 2 weken toe. Deed hij de aanvraag met een papieren formulier, dan krijgt hij deze verklaring binnen 8 weken van de Belastingdienst.

5. Parkeerkosten kunnen zo hoog zijn dat ik deze niet (volledig) uit de € 0,23 per kilometer kan vergoeden. Mag ik deze parkeerkosten dan wel onbelast vergoeden?

Nee. De € 0,23 vergoeding is bedoeld om alle kosten te dekken. Vergoed je de te hoge parkeerkosten toch apart dan is deze vergoeding

belast. Je 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, je mag dan parkeerkosten wel onbelast vergoeden. Bij een auto van de zaak betaal jij alle kosten voor die auto. Hieronder vallen dus ook de parkeerkosten.

7. Kan een werknemer de onbelaste vergoeding van € 0,23 krijgen als hij van een collega voor een zakelijke rit de auto van de zaak leent?

Nee. Het is vervoer via de werkgever en dan maakt hij geen kosten. Hetzelfde geldt als een werknemer met een collega meerijdt.

8. Een werknemer rijdt altijd met de auto naar het station (8 kilometer) en reist vanaf daar verder met de trein. Mag ik die 8 kilometer ook vergoeden?

Je mag voor die 8 kilometer € 0,23 per kilometer onbelast vergoeden, omdat het zakelijke kilometers zijn. Je bent dat niet verplicht.

6.5 Fiets

Als de werknemer met de fiets naar en van het werk gaat, mag je hiervoor € 0,23 per kilometer vergoeden. Ook een zakelijke reis met een fiets mag je onbelast vergoeden. De € 0,23 per kilometer is bedoeld voor alle kosten die met de fiets te maken hebben. Denk hierbij aan de kosten van verzekeringen, onderhoud, regenkleding enzovoort.

Fiets van de zaak

Voor de fiets van de zaak is er sinds 1 januari 2020 een belastingvriendelijke fietsregeling. Deze maakt het makkelijker voor werknemers om met een fiets van de zaak te rijden. Ook zzp'ers kunnen deze regeling gebruiken.

Je betaalt de fiets en ook de kosten voor onderhoud en reparatie. Daarnaast is er een bijtelling bij het loon van de werknemer, net als bij de auto van de zaak. Hierdoor betaalt de werknemer enkele euro's per maand extra belasting. Het is voordelig voor hem om de fiets van de zaak privé te gebruiken. Over de waarde van dit voordeel (de bijtelling) betaalt de werknemer loonbelasting. Het bijtellingspercentage in 2025 is per jaar 7% van de consumentenadviesprijs van de fiets en spullen die bij de fiets horen (inclusief btw). Je telt dit bedrag op bij het loon. De werknemer mag van de Belastingdienst de fiets van de zaak

onbeperkt privé gebruiken. Hierover betaalt de werknemer dan maandelijks belasting via de bijtelling van 7%.

Eigen bijdrage

Je kunt de werknemer om een maandelijks eigen bijdrage voor de fiets van de zaak vragen. Dit bedrag gaat dan net als bij de auto van de bijtelling af. De werknemer ziet dit terug op zijn loonstrookje. Je mag ook de bijtelling voor je werknemer betalen. Dat kan via de vrije ruimte van de werkkostenregeling. De werknemer heeft dan helemaal geen kosten voor het gebruik van de fiets.

Gebruikt de werknemer een fiets van de zaak? Dan kan het zijn dat je hem bepaalde reiskostenvergoedingen zoals de kilometervergoeding niet meer geeft. De werknemer heeft ook minder of geen reiskosten. Je bepaalt zelf welke reiskosten je wel of niet vergoedt.

Personeelslening elektrische fiets of scooter

Je kunt je werknemer een renteloze geldlening geven voor een (elektrische) fiets of elektrische scooter. Voor het rentevoordeel geldt dan 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 een fiets (die zijn eigendom is) alleen om naar het station te komen. Mag ik voor de treinreis nog een onbelaste vergoeding geven?

Ja. Daarbij kun je 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 privé een voordeel heeft van een 'hulpmiddel' dat je hem aanbiedt, dan betaalt hij daarover belasting. De 7% bijtelling van een fiets is zo'n soort belasting. De 7% van de adviesprijs tel je bij het loon op. 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 werkplek, geldt de onbelaste vergoeding van maximaal € 0,23 per kilometer. Als de chauffeur en 1 of meer meerrijders zelf carpoolen, zonder dat je dit organiseert, dan mag

je behalve aan de chauffeur ook aan elke meerrijder maximaal € 0,23 per kilometer vergoeden. Dit doe je op basis van de echte reisafstand (afstand woning-werk) per werknemer. Denk bijvoorbeeld aan 2 collega's die besluiten samen naar het werk te reizen. Beide werknemers mag je dan onbelast maximaal € 0,23 per kilometer betalen.

Het is een andere situatie als je met de chauffeur afsprekt dat deze ook andere werknemers ophaalt en vervoert naar de werkplek. Het gaat dan om 'vervoer vanwege de werkgever'. Je mag de meerrijders dan geen onbelaste reiskostenvergoeding geven. Alleen de chauffeur kun je een onbelaste vergoeding van € 0,23 per kilometer betalen. Hierbij mag je mogelijke omrijkilometers om andere werknemers op te halen ook onbelast aan de chauffeur betalen.



Als werknemers onderling besluiten om te carpoolen zonder dat jij dat regelt, mag je de omrijkilometers niet onbelast vergoeden, omdat deze dan privé zijn.

6.7 Verhuiskosten

Werknemers die voor hun baan verhuizen omdat ze bij je komen werken of omdat ze dichterbij komen wonen, kun je onder voorwaarden een onbelaste verhuiskostenvergoeding geven (zie ook [paragraaf 5.3](#)). Deze vergoeding is in 2025 maximaal € 7.750 naast de werkelijke kosten van het vervoer van de inboedel van de werknemer. Het bedrag van € 7.750 hoef je niet aan de Belastingdienst uit te leggen.



De vergoeding mag je onbelast geven, ook al zijn de echte verhuiskosten van de werknemer lager. De werknemer hoeft eventueel gemaakte kosten niet te bewijzen.

Behalve de vergoeding voor inrichting van het nieuwe huis mag je de werkelijke kosten die horen bij het verhuizen van de inboedel onbelast vergoeden. Dit zijn de kosten van het verhuisbedrijf. Het is belangrijk dat de werknemer deze kosten aan je kan 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 is. Dat betekent: noodzakelijk voor het doen van het werk.



Voor een onbelaste vergoeding moet je als werkgever bewijzen dat de verhuizing noodzakelijk is.

Bij noodzakelijke verhuizingen kun je denken aan:

- Een werknemer die na ontslag de dienstwoning moet verlaten.
- Een werknemer die verhuist omdat hij een grotere woning met een eigen werkkamer nodig heeft.

Ook gezondheidsproblemen of te lange reistijd kunnen volgens de rechter een zakelijke reden zijn om te verhuizen.

Een verhuizing is zeker zakelijk als de werknemer:

- Binnen 2 jaar nadat hij akkoord gaat met een nieuw dienstverband of een overplaatsing verhuist.
- De afstand tussen woning en werkplek meer dan 25 kilometer was en door de verhuizing met minstens 60% is verminderd.

Veelgestelde vragen

1. Kan ik de kosten van het inschakelen van een makelaar voor de verkoop van de oude woning of de koop van de nieuwe woning ook onbelast vergoeden?

Nee, deze kun je niet onbelast vergoeden.

Deze kosten vallen onder de maximale onbelaste verhuiskostenvergoeding 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 verhuiskostenvergoeding is alleen onbelast als je kunt bewijzen dat de verhuizing noodzakelijk is voor het doen van het werk. Dat zal in dit geval niet snel zo zijn.

3. Kan ik ook een onbelaste verhuiskostenvergoeding geven als de werknemer pas verhuist nadat hij 3 jaar in dienst is?

Ja, maar je moet kunnen bewijzen dat de verhuizing een zakelijke reden heeft.

4. De werknemer verhuist eerst naar een tijdelijke woning en daarna naar de definitieve woning. Kan ik de verhuiskosten van beide verhuizingen onbelast vergoeden?

Nee, de Belastingdienst ziet dit als 1 verhuizing.

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 meer productiviteit, doordat de werknemer de werktijd beter kan indelen of omdat hij thuis met meer concentratie kan werken.

Vaste reiskostenvergoedingen mag je vanaf 1 juli 2021 niet zomaar onbelast betalen aan thuiswerkers.

Vanaf 1 januari 2025 mag je werknemers die thuiswerken een onbelaste vergoeding geven van maximaal € 2,40 per dag. Dit geldt ook als werknemers maar een deel van de dag thuiswerken.

Je kunt met de werknemer een vaste vergoeding afspreken voor het aantal dagen dat hij verwacht per week thuis te werken. Dan hoeft je niet per werkdag bij te houden of de werknemer thuiswerkte of op kantoor. De vaste thuiswerkvergoeding hoeft je niet

direct aan te passen als de werknemer een dagje meer of minder thuiswerkt. Pas wanneer dit regelmatig verandert, pas je de vaste vergoeding aan.



Let op: op een werkdag geef je een thuiswerkvergoeding óf een reiskostenvergoeding. Je moet kiezen welke van de 2 vergoedingen je gebruikt: de thuiswerkkostenvergoeding óf de reiskostenvergoeding.

Voor werknemers die een deel van de dag thuis werken en een deel van de dag op kantoor, bepaal je of je voor die werkdag de onbelaste reiskostenvergoeding van € 0,23 per kilometer geeft of de onbelaste thuiswerkkostenvergoeding van € 2,40 per dag. Je kunt daarbij zelf besluiten welke vergoeding financieel voor je organisatie het voordeligst is om te geven of je kunt de werknemer laten kiezen wat hij wil. In het 1e geval bespaar je kosten en in het 2e geval staat de werknemer centraal vanuit 'goed werkgeverschap'. Je mag de onbelaste reiskostenvergoeding wel vergoeden naast de thuiswerkvergoeding als de werknemer op een dag voor een deel thuiswerkt en daarnaast een zakelijke (dienst)reis maakt. Hierbij is op en neer reizen naar de werkplek geen zakelijke reis.

Als je met de werknemer afsprekt dat hij meer dan 128 dagen thuiswerkt, dan mag je de werknemer een vaste, onbelaste thuiswerkvergoeding voor het hele jaar (214 werkdagen) betalen. Deze aantallen gelden bij fulltime werken. Bij parttime is dat naar verhouding.

Veel bedrijven gebruiken in 2025 een thuiswerkovereenkomst. Een thuiswerkovereenkomst kun je gebruiken als aanvulling op de arbeidsovereenkomst tussen jou en de werknemer. Je kunt er de met de werknemer gemaakte afspraken over thuiswerken in vast leggen. Je werknemer weet met de thuiswerkovereenkomst wat je van hem verwacht tijdens de dag(en) dat hij vanuit huis werkt. Ook kan hij erin lezen welke verantwoordelijkheden jij op onder andere arbogebied hebt.

Wet flexibel werken

De Wet flexibel werken heeft de werknemer meer ruimte gegeven om op verschillende plekken te werken. Dit moet natuurlijk wel gebeuren in overleg met jou als werkgever (zie ook [hoofdstuk 1](#)).

De belastingvoordelen voor de thuiswerker zijn beperkt in de werkkostenregeling. Dit komt doordat

de thuiswerkplek niet geldt als 'werkplek' voor de ter beschikking gestelde zaken waarvoor een nihilwaardering geldt.

Dit betekent dat de meeste vergoedingen en verstrekkingen voor de thuiswerkplek, waaronder de inrichting van de werkkamer thuis, belast loon zijn voor de werknemer. Je kunt deze vergoedingen en verstrekkingen wel aanwijzen voor de vrije ruimte, waardoor je mogelijk geen of minder eindheffing hoeft te betalen.

Er zijn enkele uitzonderingen waarbij je zaken voor thuiswerken wel onbelast (als gerichte vrijstelling) mag vergoeden:

- Hulpmiddelen zoals computer, mobiele telefoon en tablet, inclusief internetverbinding en software, als deze noodzakelijk zijn voor het doen van het werk (zie [paragraaf 5.3.4](#)).
- Arbovoorzieningen (zie [paragraaf 5.3.5](#)).



Als de werknemer voor het woon-werkverkeer minder vaak naar zijn vaste werkplek reist, hoeft je het bedrag van de onbelaste reiskostenvergoeding niet altijd te veranderen. Zie hiervoor [paragraaf 6.2](#).



Checklist thuiswerkovereenkomst

Het is normaal dat de werkgever en de werknemer afspraken over thuiswerken maken in een thuiswerkovereenkomst. Hoe deze overeenkomst eruitziet, hangt af van de gemaakte afspraken.

Deze afspraken moeten in elk geval gaan over de volgende punten:

- ☒ Eisen vanuit de Arbowet
- ☐ De bereikbaarheid van de thuiswerker
- ☐ De manier waarop de thuiswerker dingen die bij het thuiswerken spelen met jou bespreekt
- ☐ Het werk dat de werknemer thuis doet
- ☐ De voorzieningen die je hem voor het thuiswerken geeft
- ☐ De manier waarop je hem deze voorzieningen geeft
- ☐ De periode waarin de werknemer thuiswerkt
- ☐ Het aantal dagen per week en de dagen waarop hij thuiswerkt
- ☐ De manier waarop je het thuiswerken zou stoppen en de redenen waarom je dat zou doen
- ☐ De gevolgen die het stoppen met thuiswerken heeft voor de voorzieningen die je aan de werknemer hebt gegeven voor het thuiswerken
- ☐ Informatiebeveiliging en punten op het gebied van privacy
- ☐ Reiskosten bij een vast aantal dagen thuiswerken
- ☐ Thuiswerkvergoeding



Voor het vergoeden van de energiekosten van de werkruimte in de woning van je werknemer geldt het volgende:

- Als de werkruimte een werkplek is, kun je de energiekosten onbelast vergoeden aan je werknemer. Dit is een vergoeding

voor intermediaire kosten.

- Als de werkruimte geen werkplek is, is de vergoeding loon van je werknemer. Maar je kunt dit loon wel als eindheffingsloon voor de vrije ruimte aanwijzen.

Veelgestelde vraag

1. Als een werknemer een computer koopt voor zijn werk, mag ik deze dan in 1 keer onbelast vergoeden?

Ja, hiervoor geldt een gerichte vrijstelling. Ook als hij de computer buiten de werkplek zakelijk gebruikt. Hiervoor is het wel een eis dat het kopen van de computer noodzakelijk is om het werk goed te doen.

6.9 Hybride werken

Veel werkgevers geven in hun HRM-beleid aandacht aan hybride werken. Hybride werken gaat over zaken als inzetbaarheid, mobiliteit, personeelsbeleid gericht op verschillende levensfasen (levensfasebewust), sociale innovatie (vernieuwing van de werkomgeving en -cultuur) en flexibiliteit op de werkvloer. De werknemer krijgt meer vrijheden en verantwoordelijkheden en kan productiever werken (zie ook [paragraaf 7.3 Deeltijdwerk](#)). Natuurlijk zijn voor zo'n beleid technische en organisatorische veranderingen nodig. Daarbij kunnen werkgevers ook kijken naar een andere vorm van leidinggeven.

Voor werkgevers heeft hybride werken ook voordelen. Zo kunnen zij besparen op werkplekken, de

productiviteit vergroten en de kracht van de organisatie om te vernieuwen verbeteren.

6.10 Milieuvriendelijke bedrijfsmiddelen

Als je investeert in milieuvriendelijke bedrijfsmiddelen, dan kun je recht hebben op de milieu-investeringsaftrek (MIA). Je kunt tot 45% van de kosten van de investering aftrekken van de winst. De milieuvriendelijke bedrijfsmiddelen (zie [milieu- en energielijst 2025](#)) moeten aan verschillende voorwaarden voldoen. Elk jaar stelt de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) deze milieulijst op. Een belangrijk punt is dat het bedrijfsmiddel voor duidelijke milieuwinst zorgt vergeleken met de standaardmiddelen in een branche. De aftrek geldt voor:

- Alle aanschafkosten en voortbrengingskosten (kosten die je zelf maakt voor het maken of bedrijfsklaar maken van bedrijfsmiddelen) 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 en zorgt voor een verbetering van het milieu of dierenwelzijn.

- Kosten voor het vervangen van een versleten of defect bedrijfsmiddel, als dit leidt tot een verbetering van het milieu of het dierenwelzijn.
- Kosten voor milieuvriendelijke bedrijfsmiddelen. Dit geldt alleen voor mkb-bedrijven.

6.11 CO₂-rapportageplicht

Sinds 1 juli 2024 moeten werkgevers met 100 of meer werknemers de CO₂-uitstoot van alle kilometers van hun werknemers die met werk te maken hebben aan de overheid rapporteren. Dit is een gevolg van afspraken uit het Klimaatakkoord van 2019 om de CO₂-emissies te beperken. Deze Rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit (WPM) moet bevorderen dat werkgevers hun mobiliteit bewust duurzamer maken.

De plicht betekent dat werkgevers met minstens 100 werknemers jaarlijks de CO₂-uitstoot van hun werknemers met een rapport doorgeven aan de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). Het gaat dan om het totaal aantal zakelijke reiskilometers en woon-werkkilometers van werknemers en de voor die kilometers gebruikte brandstof. Het zijn dan alleen de kilometers waarvoor je werknemers een kilometervergoeding geeft. Bij het berekenen van het aantal werknemers moet het om werknemers gaan die maandelijks minstens 20 uur voor je werken.



Een uitzondering op de rapportageplicht is het reizen van werknemers buiten Nederland. Ook geldt de plicht niet voor reizen met het vliegtuig of een schip. Daarnaast tellen de kilometers niet mee die zijn afgelegd met voertuigen die bedoeld zijn voor het vervoer van goederen of dieren of het gebruik door hulpverleningsdiensten of militairen. Een andere uitzondering zijn werknemers die onderweg zijn vanwege het uitvoeren van een politie- of brandweertaak. Verder geldt de rapportageplicht ook niet voor de reizen van bestuurders van voertuigen voor personenvervoer tegen betaling (buschauffeurs, taxichauffeurs, treinmachinisten etc.) en van controleurs van vervoersbewijzen (conducteurs). De mobiliteit van chauffeurs naar een voertuig voor goederenvervoer of betaald personenvervoer valt wel onder de nieuwe regels. Verder vallen gedetacheerden niet onder de regeling, behalve als er een arbeidscontract is.

De rapportageplicht geldt voor iedere vestiging van een organisatie. Werkgevers met meerdere vestigingen tellen dus alle werknemers van hun

vestigingen bij elkaar op om te bepalen of ze onder het nieuwe besluit vallen.

Heb je minstens 100 werknemers dan moet je een rapport maken over (de jaartotalen van) het aantal kilometers, het gebruikte vervoermiddel en het soort brandstof. Je hoeft de RVO geen cijfers te geven over de echte CO₂-uitstoot. De RVO berekent deze met de door je aangeleverde gegevens. Voor je melding van de CO₂-uitstoot van je werknemer is er een speciale website van RVO. Je kunt hierop met een digitaal formulier de informatie doorgeven verstrekken. Met dit formulier berekent de RVO de emissie.

Val je als werkgever onder de WPM? Dan moet je voor 1 juli 2025 de gegevens over de CO₂-uitstoot van je werknemers doorgeven. Je hebt daarbij de keuze om over de 2e helft van 2024 (juli-december) te rapporteren of over het hele jaar 2024. Over de (hele) jaren daarna rapporteer je dan steeds voor 1 juli van het volgende jaar. Geldt de WPM voor jou, dan stuur je dus voor 1 juli 2026 een rapport naar de RVO over het jaar 2025.

vallen in 2030 met in totaal 1,5 megaton is verminderd. Voor 2030 mogen deze werkgevers de CO₂-uitstoot van de werknemers eerst beperken tot een 'collectief emissieplafond'. Is de vermindering van de uitstoot onvoldoende dan komt er vanaf 2027 voor elk van deze werkgevers een verplichte maximale CO₂-grens voor de CO₂-uitstoot van hun werknemers (emissiegrenswaarde).



Val je als werkgever onder de WPM? Dan is het belangrijk dat je de kilometeradministratie voor je werknemers aan de regeling aanpast. De RVO heeft hiervoor een speciale [handreiking](#).

De WPM moet ervoor zorgen dat de CO₂-uitstoot van werknemers van de werkgevers die onder de WPM

Belangrijke wijzigingen in vergelijking met 2024:

- Op 1 juli 2024 is de Rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit (WPM) gaan gelden. Werkgevers met 100 of meer werknemers moeten jaarlijks voor 1 juli de CO₂-uitstoot van alle kilometers van hun werknemers in het jaar daarvoor aan de overheid doorgeven. De 1e melding doen ze voor 1 juli 2025. De werkgevers die onder de regeling vallen, moeten samen de uitstoot beperken tot onder 'een collectief emissieplafond'. Hierdoor moet de totale CO₂-uitstoot door werknemers in 2030 met 1,5 megaton zijn verminderd.
- De subsidieregeling emissieloze bedrijfsauto's (SEBA) is per 1 januari 2025 beëindigd.
- De onbelaste reiskostenvergoeding is in 2025 € 0,23.
- Vanaf 1 januari 2025 mag de werkgever een onbelaste thuiswerkvergoeding geven van € 2,40 per dag.

Wet- en regelgeving

- Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit)
- Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)
- Omgevingswet (afdeling 18.1 van het Besluit activiteiten leefomgeving (Bal), voor de Rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit (WPM))
- Wet op de inkomstenbelasting 2001
- Wet op de loonbelasting 1964

Relevante boeken

- Handboek Loonheffingen 2025, Belastingdienst
- Krikke B., Vink G., Samen werken op afstand; Succesvolle strategieën voor hybride werken, 2022

Relevante websites

belastingdienst.nl
centraalbeheer.nl/zakelijk
hybride werken
praktijkgidspersoneelenfiscus.nl
rvo.nl
tqi.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

In dit hoofdstuk lees je meer over de regels over arbeidstijden en arbeidsduur. Ook vind je informatie over de verplichtingen bij vakantie-uren. Verder geven we je een overzicht van de actuele verlofregelingen in Nederland.

7.1 Arbeidstijden

In de Arbeidstijdenwet staan de regels voor onder andere de maximale werktijden, pauzes, nachtwerk/ ploegendiensten en het werken op zon- en feestdagen.

Vastlegging arbeidspatronen

Je bent verplicht de arbeidstijdpatronen schriftelijk te bepalen. Een arbeidstijdpatroon is het overzicht van de tijden/dagen waarop de werknemer over een bepaalde periode zijn werk doet. Iedere werknemer heeft recht om dit door jouw bepaalde arbeidstijdpatroon te bekijken. Veranderingen in het arbeidstijdpatroon (bijvoorbeeld het rooster) geef je zo snel mogelijk door aan de werknemer. Heb je geen

eigen bepaling voor de periode waarvoor je veranderingen doorgeeft, dan geldt daarvoor een tijd van minstens 28 dagen van tevoren. Is er door het soort werk geen vast arbeidstijdpatroon? Dan moet je de werknemer minstens 4 dagen van tevoren vertellen op welke tijden hij moet werken. Ook houd je dan een registratie bij van de gewerkte uren.



In de eventuele cao voor je branche kunnen uitzonderingen staan op de standaardregels voor arbeidstijdpatronen. Zonder cao kun je alleen uitzonderingen voor de arbeidstijdpatronen afspreken met een medezeggenschaps-

orgaan zoals de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT). Daarnaast doe je er goed aan te kijken of een aanpassing mogelijk is vanuit (eerder) gemaakte afspraken met je werknemer. Soms kan toestemming van de werknemer nodig zijn. Als het arbeidstijdpatroon een onderdeel is van het arbeidscontract, mag je het alleen veranderen met toestemming van de werknemer. Dit geldt dan als het om primaire arbeidsvoorwaarden gaat, zoals werktijden en werkdagen. Staat er een eenzijdig wijzigingsbeding in het arbeidscontract dan kun je het arbeidstijdpatroon veranderen zonder toestemming van de werknemer.

Dit mag alleen als er een zwaarwegend belang is dat belangrijker is dan het belang van de werknemer (artikel 7:613 Burgerlijk Wetboek (BW)). [Verderop](#) leggen we uit wat een zwaarwegend belang is.

Zeggenschap werknemers

Je bent verplicht om bij het bepalen van het arbeidstijdpatroon van de werknemer op een redelijke manier rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Ook moet je de werknemer zijn werk zoveel mogelijk in een regelmatig patroon laten doen.

Bij persoonlijke omstandigheden kun je 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 heeft 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 het praktische gebruik van de pauzes, zoals aantal en tijdstip(pen). Natuurlijk is het belangrijk dat deze eigen invulling altijd volgens de Arbeidstijdenwet gebeurt.

De belangrijkste zaken van de Arbeidstijdenwet op een rij:

- De maximumarbeidstijd 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 een nachtdienst als een werknemer meer dan 1 uur werkt tussen 00.00 en 06.00 uur. Een nachtdienst mag normaal niet langer duren dan 10 uur. Maximaal 5 keer per 2 weken en 22 keer per jaar is een nachtdienst van 12 uur toegestaan. Na die nachtdienst moet de werknemer een doorlopende rusttijd hebben van minstens 12 uren.
- Voor werknemers die regelmatig nachtdiensten draaien (elke periode van 16 weken achter elkaar waarin een werknemer 16 of meer keren een nachtdienst werkt), 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.

- Stopt een nachtdienst voor 02.00 uur dan mag (net als bij dagdiensten) de werknemer daarna 11 uren achter elkaar niet werken. Houdt de nachtdienst na 02.00 uur op dan mag de werknemer daarna 14 uren achter elkaar niet werken. Als uitzondering mag je maximaal 1 keer per week de rusttijd beperken 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 zijn per 52 weken niet meer dan 117 nachtdiensten. Alleen in een 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 veranderd. Voor 2 overtredingen die te maken hebben met het werken 's nachts gelden nu direct boetes. De 1e overtreding is het draaien van meer dan 140 nachtdiensten in 52 weken. De 2e overtreding is het werken van 10 of meer nachtdiensten achter elkaar. De Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA, Netherlands Labour

Authority) geeft de boetes. Vroeger kon de arbeidsinspectie voor deze overtredingen alleen een waarschuwing geven.

Veelgestelde vragen

1. Geldt de Arbeidstijdenwet voor alle sectoren?

Er zijn een paar uitzonderingen waarbij de Arbeidstijdenwet niet of maar voor een deel geldt. De meeste uitzonderingen staan in het Arbeidstijdenbesluit. Er zijn onder andere uitzonderingen voor:

- werknemers die 3 keer het minimumloon of meer verdienen (behalve als het gaat om gevaarlijk werk, nachtdienst of werk door niet-leidinggevenden in de mijnbouw);
- vrijwilligers;
- beroepssporters;
- wetenschappelijk onderzoekers;
- gezinsouders;
- podiumkunstenars;
- medisch en tandheelkundig specialisten, (verpleeg)huisartsen en sociaal geneeskundigen;
- begeleiders van scholen en vakantiecampen;
- militairen bij inzet en bij oefeningen.

Daarnaast zijn er ook voor de Dienst van het Koninklijk Huis, handelsondernemingen en -kantoren en voor

het geestelijk ambt aparte regels. Voor de politie en inlichtingen- en veiligheidsdiensten geldt een uitzondering als de wet het zorgen voor rust en veiligheid op straat en andere openbare plekken zou tegenhouden.

Bepaalde branches zoals onder andere de zorgsector, vervoerssector, mijnbouw (op zee), (werknemers voor) windmolenparken op zee, baggersector, brandweer, brood- en banketsector, sneeuw- en gladheidsbestrijdingssector en defensie mogen werken met aangepaste regels voor arbeids- en rusttijden. Ook in cao's kunnen extra afspraken staan 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 met een inkomen boven een bepaalde grens. Deze grens is 3 keer het wettelijk minimumloon per jaar, inclusief vakantiegeld. De regels voor het uitvoeren van nachtarbeid of risicovol werk gelden wel voor deze groep. Voor jeugdige werknemers zijn er speciale regels. Deze staan in het besluit Nadere regeling kinderarbeid. In [paragraaf 7.2](#) lees je daar meer over. Voor vrouwen en zwangere werknemers zijn er ook een aantal bijzondere regels.



De Arbeidstijdenwet geldt niet voor 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 hoe het Europees recht omgaat met uitzonderingen op de maximaal toegestane arbeidstijd. Deze gelden vooral voor leidinggevende werknemers of werknemers die zelfstandig kunnen beslissen. Vanuit de in Nederland gebruikte uitzondering is het de vraag of iedereen die 3 keer het minimumloon verdient 'automatisch' zelfstandig kan beslissen over de werktijden. Er zijn alleen nog geen duidelijke rechterlijke uitspraken over, hoewel dit onderwerp wel speelde in een zaak van een werknemer tegenover taxibedrijf Uber. De werknemer eiste bij de rechter betaling door Uber van overuren die ze voor het bedrijf had gemaakt vanwege regelmatig overwerken. De zaak werd interessant omdat Uber stelde de uren niet te hebben bijgehouden, 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 achteraf uitbetalen op basis van de door de werknemer zelf bijgehouden uren. Het bedrijf had volgens de rechter de uren 'deugdelijk' moeten bijhouden. Helaas ging de rechter dus uiteindelijk niet in op de vraag of de werknemer in dit geval zelfstandig kon beslissen.

3. Mag een werknemer weigeren op zondag te werken?

Ja. Zondag is in principe geen werkdag. Met een duidelijke toestemming van de werknemer kan zondag wel een werkdag zijn. Voorwaarde is dat je met de werknemer hebt afgesproken dat hij op zondag werkt. Ook moet dit een gevolg zijn van het soort werk. Is dit laatste niet het geval, dan kun je een werknemer toch vragen op zondag te werken als dat nodig is voor het bedrijf. Je moet het hierover eens worden met de ondernemingsraad of, als deze er niet is, met de betrokken werknemers. De werknemer hoeft zolang het werken op zondag voor zijn soort werk niet nodig is, alleen te werken op zondag als hij dat goed vindt. Het maakt dan niet uit wat hierover staat in zijn arbeidscontract of cao. De rechtspositie van de werknemer wordt sterker doordat je hem niet mag ontslaan vanwege het weigeren van het werken op

zondag. Wel kan werken op zondag in sommige sectoren noodzakelijk 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 uur per dienst werkt, heeft hij recht op een pauze van minstens 30 minuten. Deze pauze kun je opsplitsen in pauzes van elk minstens 15 minuten. Dit kan anders zijn geregeld in een collectieve regeling (cao of een schriftelijke afspraak tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan (OR, PVT)), maar alleen als er een pauze van minstens 15 minuten blijft bestaan bij 5,5 uur of langer werken.

5. Wat is 'overwerk' nu de Arbeidstijdenwet dat begrip niet meer duidelijk noemt?

Overwerk is beperkt tot wat 'civielrechtelijk overwerk' wordt genoemd. Het gaat dan om het langer werken dan wat is afgesproken in het arbeidscontract van die werknemer of in een cao. Je opdrachten voor het doen van overwerk moeten redelijk zijn: het gaat dan om een vergelijking van het belang van de werkgever en dat van de werknemer. Daarnaast houd je je natuurlijk aan de maximumarbeidstijd.



Sinds 1 januari 2019 zijn er beperkingen voor het opnemen van tijd-voor-tijd vanwege 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 je 1 keer per week mag beperken tot minimaal 8 uur). Het is belangrijk dat je de gewerkte uren van werknemers goed bijhoudt. Verder mogen werknemers van 18 jaar en ouder maximaal 12 uur per dienst werken.

Voorbeeld

Net voordat zijn vakantie stopt, krijgt een beveiligers van zijn werkgever de vraag of hij de dienst van een zieke collega kan overnemen. De dienst die hij overneemt, duurt van 15.00 tot 23.00 uur. De volgende ochtend om 06.30 uur draait hij weer zijn eigen gewone dienst. Tijdens deze dienst valt hij even in slaap. De werkgever merkt dit en ontslaat hem op staande voet. De rechter vernietigt dit ontslag. De beveiligers had namelijk te weinig kunnen rusten. De rusttijd is minimaal 11 uur. De werknemer krijgt gelijk vanwege de slordige planning van de werkgever.



Als een werkgever geen rekening houdt met de wettelijke rusttijd van een werknemer, kan hij een boete krijgen van de Nederlandse Arbeidsinspectie.

7.2 Arbeidstijdenwet voor jongeren

Voor kinderen tot 16 jaar en jeugdige werknemers staan speciale regels in de Arbeidstijdenwet. Deze regels vind je onder andere in het besluit [Nadere regeling kinderarbeid](#).

Kinderen (tot 16 jaar)

Kinderen tot 16 jaar mogen meestal niet werken. Dit verbod geldt niet altijd. Kinderen vanaf 13 jaar mogen buiten de schooltijden licht, niet-industrieel werk doen. Licht werk is volgens de wet werk dat niet te zwaar is, geen gevaar betekent en niet schadelijk is voor de gezondheid. Het maakt uit of kinderen werken tijdens schoolperiodes of in vakantieperiodes. In de vakantie mogen ze namelijk meer uren werken. Voor uitvoeringen (toneel, musicals, televisieseries, films enzovoort) gelden aparte regels. Aparte regels zijn er ook voor kinderen van 13 jaar of ouder die een

maatschappelijke stage lopen vanuit hun opleiding. Deze regels staan in de Nadere regeling kinderarbeid.

Bijbaantjes en vakantiewerk

Voor bijbaantjes en vakantiewerk gelden de regels voor lichte, niet-industriele arbeid. Denk bijvoorbeeld aan werk 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. Hun minimale onafgebroken dagelijkse rust is 12 uur (in elk geval tussen 19.00 en 06.00 uur). Ook moeten ze van tevoren een bezorgovereenkomst ondertekenen en hun ouder(s) of verzorger(s) moet(en) deze ook ondertekenen. Kinderen vanaf 15 jaar mogen ook de zondag-editie bezorgen, maar dan mogen ze de krant niet bezorgen op de zaterdag ervoor. Ze mogen op die zaterdag ook geen ander werk doen. Een andere eis is dat kinderen van 15 jaar of ouder minimaal 5 zondagen per 16 weken vrij zijn.

Ontheffing kinderen jonger dan 13 jaar

Meestal mogen kinderen onder de 13 jaar niet werken. Als ze toch gaan werken dan vraag je daarvoor een vrijstelling aan bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. Dit kan alleen voor artistiek werk.



De Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet 2013 maakt verschil tussen de boetes voor ouders of verzorgers en de werkgever. Doet een kind verboden werk waardoor er voor het kind een gevaarlijke situatie ontstaat, dan krijgen de ouders of verzorgers niet meteen net als de werkgever een boete van de Nederlandse Arbeidsinspectie. Ouders zijn namelijk normaal niet op de werkvloer aanwezig en hebben soms ook geen toestemming gegeven voor het gevaarlijke werk. Zij kunnen dan ook niet direct beschuldigd worden van een overtreding. Daarom krijgen de ouders alleen een waarschuwing.

Geen ontheffing nodig

Er is geen vrijstelling nodig van de Nederlandse Arbeidsinspectie als het kind niet werkt met een arbeidscontract, maar meedoet aan een uitvoering die er maar af en toe is. En als de uitvoering privé is en niet commercieel.

De verdere regels zijn te vinden bij de Rijksoverheid (zie [Bijbaan, vakantiewerk en stage door jongeren](#)).

De Arbeidstijdenwet heeft een aantal regels om kinderen ('jeugdigen') te beschermen. Het kind moet zich in ieder geval aan de leerplicht kunnen houden. Ook gelden er aparte regels voor de arbeidstijden. Deze staan in de Nadere regeling kinderarbeid die is gewijzigd op 18 november 2024.

- 1. Klusjes rond het huis en in de buurt en licht niet-industrieel werk.
- 2. Onder voorwaarden mogen 13/14- en 15-jarigen werken tot 20.00 uur op niet-schooldagen (en zondagen). Dit mag alleen als je als werkgever hiervoor toestemming hebt gekregen van het medezeggenschapsorgaan (OR/PVT) of als die er niet is, van de betrokken werknemers. Ook moet je kunnen laten zien dat de ouders of verzorgers akkoord zijn. Het is belangrijk dat je deze toestemming in je administratie bewaart.
- 3. Op een schooldag mag het kind geen licht niet-industrieel werk doen.

Schema arbeidstijden kinderen van 13 t/m 17 jaar			
	13/14 jaar (zie opmerking 1)	13/14 jaar met stageovereenkomst	15 jaar – licht/ niet-industrieel werk
Minimum dagelijkse rust	14 uur	14 uur	12 uur
in elk geval tussen	19.00/20.00 (2) - 07.00	19.00 - 07.00	19.00/20.00 (2) - 07.00
in vakantie	19.00/20.00 (2) - 07.00	19.00 - 07.00	21.00 - 07.00
Minimum wekelijkse rust	19.00/20.00 (2) - 07.00		
Maximum aantal werkdagen			
per week	5 dagen		5 dagen
Maximum arbeidstijd			
per schooldag	2 uur (3)		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			
per schoolweek	12 uur	12 uur	12 uur
per vakantieweek	35 uur	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, tenzij (4)	Nee	Nee, tenzij (4)
Vrije zondagen per 16 weken	5 (als werken op zondag onder voorwaarden is toegestaan (4) en als de zaterdag ervoor vrij is)		5 (zondagen werken, dan zaterdag vrij)
Vrije zondagen per 53 weken			
Tijdens schoolweken			
Tijdens vakantieweken			

4. Nee, tenzij betekent het volgende: Op zondag werkt het kind niet, behalve als:
- het bijvoorbeeld in de cao of in het arbeidscontract staat en het een gevolg is van het soort werk (in bijvoorbeeld een bedrijf waar 24 uur per dag wordt gewerkt);
 - dit voor het bedrijf nodig is en de werkgever het hierover eens is geworden met het medezeggenschapsorgaan of als die er niet is, met de betrokken werknemers. Alleen als ouders of verzorgers duidelijk en ‘aantoonbaar’ toestemming geven, mag een kind op zondag werken.
5. Elk ander aantal kan alleen volgens een collectieve regeling. Persoonlijke toestemming van de werknemer is nodig bij 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			
Minimum wekelijkse rust			36 uur per periode van 7 x 24 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 0,5 uur – zondag opgesplitst in pauzes van minimaal 15 minuten
Zondagarbeid	Ja	Nee, tenzij (4)	Nee, tenzij (4)
Vrije zondagen per 16 weken	5 (zondag werken, dan zaterdag vrij)	5 (zondag werken, dan zaterdag vrij)	
Vrije zondagen per 52 weken			13 (5)
Tijdens schoolweken			(zondag werken, dan zaterdag vrij)
Tijdens vakantieweken			(zondag werken, dan zaterdag vrij)



Een belangrijke wijziging van de Nadere regeling kinderarbeid per 18 november 2024 is het verbod voor kinderen onder de 16 jaar om te werken in een horecabedrijf als daar alcohol wordt geschonken. Uit onderzoek blijkt dat er in omgevingen waar alcohol wordt gedronken extra risico's zijn, zoals agressie, intimidatie en een hogere werkdruk. Werken in de keuken of als afwasser mag wel voor kinderen onder de 16 jaar, als er een aparte ruimte is in het horecabedrijf waar geen alcohol wordt geschonken en waar geen contact met klanten is.



Al eerder is het verboden voor kinderen onder de 16 jaar om maaltijden te bezorgen en op commerciële basis boodschappen te bezorgen. Dit kwam door de veiligheidsrisico's bij bezorging onder tijdsdruk, deelname aan het verkeer met voertuigen zoals fietsen of e-bikes en zware lasten in de vorm van rugtassen of bezorgbakken.

7.3 Deeltijdwerk

Deeltijdwerknemers of parttimers zijn mensen die per dag of per week korter werken dan werknemers die fulltime werken. De voltijd- (fulltime) arbeidstijd verschilt per bedrijf en is meestal 36 tot 40 uur per week. Meestal hebben deeltijdwerkers dezelfde rechten en verplichtingen als voltijdwerkers. Denk aan dezelfde reiskostenvergoeding, proeftijd en afspraken over de tijden waarop ze werken. Beloning, vakantie-uren enzovoort krijgen ze naar verhouding. Voor vaste kostenvergoedingen geldt dat deze niet precies naar verhouding verminderen. Kosten van bijvoorbeeld lidmaatschappen zijn voor parttimers namelijk even hoog als voor fulltimers. Dat betekent dat je deze kosten ook helemaal (dus niet naar verhouding) vergoedt aan parttimers.

Recht op deeltijdarbeid

Volgens de Wet flexibel werken mogen werknemers in deeltijd werken. Ook kunnen ze vragen 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 eventueel proces anders beslissen en sommige bepalingen van deze wet geldig verklaren voor een werkgever met minder dan 10 werknemers (reflexwerking). Dit gebeurt regelmatig.

Voorwaarden voor aanpassing van arbeidsduur

De werknemer moet een verzoek vanuit de Wet flexibel werken om meer of minder te werken minstens 2 maanden voor de gewenste startdatum schriftelijk bij je indienen. Een andere voorwaarde is dat de werknemer op de gewenste begindatum minimaal 26 weken bij je werkt.



Voor de berekening van de 26 weken tel je de perioden waarin de werknemer voor je werkt en die na elkaar komen op. Daarbij mag er geen pauze van meer dan 6 maanden zijn tussen de perioden. De werknemer moet de door hem gewilde startdatum, de grootte van de aanpassing van de tijd dat hij wil werken, de gewenste spreiding van de uren over de week en de gewenste werkplek aan je doorgeven.

Minstens 1 maand voor de gewenste startdatum moet je de werknemer schriftelijk doorgeven of je wel of geen toestemming geeft. In het laatste geval noem je de reden. Je mag het verzoek alleen afwijzen om zwaarwegende bedrijfsbelangen.



Reageer je niet op het verzoek van de werknemer voor de gewenste begindatum? Dan heeft de werknemer volgens dat verzoek recht op minder of meer werken.



De Wet flexibel werken geldt niet voor werknemers met AOW. Werkgevers zijn daardoor niet verplicht om in te gaan op verzoeken van werknemers met AOW om meer of minder te werken. Meer werken door AOW'ers kan nadelig zijn voor werknemers die jonger zijn dan de AOW-leeftijd. Zij zouden op deze uren namelijk ook kunnen werken. Omdat er geen verplichting is voor werkgevers om in te gaan op verzoeken van AOW'ers om minder te werken, is het voor hen eenvoudiger en aantrekkelijker om AOW'ers in dienst te houden.

Inhoud van het verzoek

In het verzoek van de werknemer voor aanpassing van de arbeidsduur hoort het volgende te staan:

- De gewenste startdatum.
- De gewenste grootte van de aanpassing.
- De gewenste spreiding van de uren.
- De gewenste plaats waar de werknemer het werk doet.

De werknemer kan pas 1 jaar nadat hij heeft gevraagd om aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd, opnieuw een verzoek doen. Het maakt hierbij niet uit of je akkoord bent gegaan met het verzoek of het hebt afgewezen. Hiervoor geldt wel 1 uitzondering. Bij onverwachte gebeurtenissen (zoals een plotseling zieke partner) kan de werknemer ook binnen 1 jaar opnieuw een verzoek doen. Verder geldt de wachttijd van 1 jaar sinds 2 augustus 2022 niet meer voor ouders van kinderen tot 8 jaar en voor mantelzorgers. Ook in deze gevallen kun je een verzoek alleen afwijzen vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen. Zie voor een uitleg wat zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn, het stukje hieronder onder het kopje 'Zwaarwegende bedrijfsbelangen'.

De werknemer dient het verzoek voor aanpassing van de arbeidsduur minstens 2 maanden voor het tijdstip

van de start van de aanpassing schriftelijk bij je in. Je bent verplicht minstens 1 maand voor de startdatum 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 van 40 naar 24 uur te gaan, het halfjaar daarop 32 uur in plaats van 24 uur te werken om na een jaar weer terug te zijn op 40 uur. Je mag zo'n uitgebreid verzoek alleen weigeren bij zwaarwegende bedrijfsbelangen (zie uitleg hieronder).



Reageer je niet op tijd (dus minder dan 1 maand voor de begindatum) op het verzoek van de werknemer? Dan moet je vanuit de wet de arbeidsduur aanpassen volgens het verzoek.

Een werknemer kon tot 2 augustus 2022 na ouderschapsverlof vragen om een tijdelijke aanpassing van zijn arbeidstijdpatroon (de tijden/dagen waarop de werknemer in een bepaalde periode zijn werk doet, zie ook [paragraaf 7.1](#)). Deze mogelijkheid verdween toen, omdat werknemers door de Wet flexibel werken altijd recht kunnen hebben op aanpassing van hun arbeidstijden (de hierboven uitgelegde aanpassing van de arbeidsduur).

Zwaarwegende bedrijfsbelangen

Je kunt een verzoek om vermeerdering of vermindering van de arbeidsduur alleen afwijzen vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen (kort: bedrijfsbelangen). Zo'n afwijzing kun je niet zomaar doen. De belangen van je bedrijf moeten zo zwaar onder druk komen te staan dat het belang van de werknemer bij minder arbeidsuren daar niet tegen op kan. Bij een vermindering van de arbeidsduur is er in ieder geval een zwaarwegend bedrijfsbelang als de vermindering zorgt voor ernstige problemen:

- voor de bedrijfsvoering bij het opnieuw invullen van vrijgekomen uren (bijvoorbeeld als je geen personeel kunt vinden om de vrijgekomen uren op te vullen);
- op het gebied van de veiligheid;
- bij het maken van roosters (bijvoorbeeld bij 24-uursdiensten).

Als een werknemer een vermeerdering van zijn arbeidsduur wil, dan is er in ieder geval een zwaarwegend bedrijfsbelang als de vermeerdering zorgt voor ernstige problemen:

- op financieel gebied of met de organisatie;
- omdat er niet genoeg werk is;
- door het ontbreken van voldoende beschikbare plekken voor werknemers in de organisatie of te weinig geld (voor personeel).

Afwijzing van het verzoek

Je bent verplicht je antwoord op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur schriftelijk en met uitleg aan de werknemer te laten weten. Als je het verzoek niet goedkeurt of de uren op een andere manier verdeelt dan de werknemer wil, dan laat je schriftelijk weten waarom dit zo is. De werknemer kan in beroep gaan bij de rechter als hij het niet eens is met je afwijzing van het verzoek of de manier waarop je de arbeidsduur aanpast.



Je mag het dienstverband met een werknemer niet beëindigen omdat hij om aanpassing van de arbeidsduur heeft gevraagd. Hij zou dan slachtoffer worden van zijn gebruik van een wettelijk recht. Daarvoor geldt een opzegverbod.

Veelgestelde vragen

1. Wat is deeltijdarbeid?

Deeltijdarbeid betekent dat een werknemer korter werkt dan de fulltime arbeidstijd per week. Vaak varieert de fulltime arbeidstijd tussen de 36 en 40 uur per week.

2. Welke gevolgen heeft het werken in deeltijd voor de arbeidsvoorwaarden?

Als een werknemer in deeltijd werkt, heeft hij ook naar verhouding recht op de arbeidsvoorwaarden. Als een werknemer 20 uur werkt dan krijgt hij bijvoorbeeld de helft van het salaris van een werknemer met een gelijke functie die 40 uur per week werkt. Dit geldt op een vergelijkbare manier voor dingen 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, heeft deeltijdwerk ook gevolgen voor een eventuele WW- of WIA-uitkering. Dit komt doordat UWV de hoogte van WW- en WIA-uitkeringen berekent tot aan het maximumpremieloon. Verdient een werknemer meer dan maximumpremieloon, dan berekent UWV zijn (eventuele) uitkering tot aan het maximumpremieloon. Voor het deel dat hij meer dan het maximumpremieloon verdient, heeft hij dus geen recht op een uitkering. Gaat de werknemer minder verdienen dan het maximumpremieloon dan berekent UWV de uitkering met het echte loon.



Het maximumpremieloon is het maximumloon waarover de Belastingdienst premies voor de werknemersverzekeringen berekent. Dit wordt gebruikt om het maximumdagloon te berekenen, dat belangrijk is voor de hoogte van uitkeringen zoals WW, ZW, WAO en WIA.



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 loon waarover hij pensioen opbouwt), veranderen de pensioenopbouw en -premies vanaf dat moment.

Waar moet je op letten bij een verzoek meer of minder werken vanuit de Wet flexibel werken

De werknemer dient het verzoek in:

- Schriftelijk, minimaal 2 maanden voor het gewenste tijdstip.
- Het verzoek geldt pas op het moment dat je dit als werkgever (schriftelijk) ontvangt.

- In het verzoek mag de werknemer verschillende perioden met een verschillende grootte van het aantal uren voorstellen.
- Het verzoek kan ook gaan over de plek (locatie) waar de werknemer werkt (arbeidsplaats volgens de wet).
- De werknemer hoeft het verzoek niet uit te leggen.
- De werknemer moet minimaal 26 weken bij je werken (met uitzondering van onverwachte omstandigheden).
- De werknemer mag met pauzes van 1 jaar om wijziging van de arbeidsduur vragen (uitgezonderd onvoorziene omstandigheden).

Er geldt een overlegreis:

- Je moet met de werknemer overleggen over zijn verzoek. Hierbij kun je uitleggen hoe je het verzoek beoordeelt en bespreken hoe jullie het verzoek praktisch kunnen uitvoeren. Ook hierbij hoeft de werknemer geen uitleg te geven.
- Na het overleg kan de werknemer het verzoek aanpassen. Zolang je het verzoek niet schriftelijk hebt afgewezen, zit de werknemer nog niet vast aan de termijn van 1 jaar om een nieuw verzoek in te dienen.
- Als jij en/of de werknemer dat willen, dan kun je meerdere keren overleggen. In een 2e

gesprek kunnen anderen (bijvoorbeeld iemand van HR of de OR) eventueel helpen bij het gesprek.

Als je het verzoek toestaat:

- Je gaat schriftelijk akkoord met het verzoek.
- Je verwerkt het verzoek in jouw administratie.
- Heb je een maand voor de startdatum van de door de werknemer gevraagde wijziging niet gereageerd, dan gaat zijn verzoek automatisch in.

Bij een verandering in verdeling en aantal door de werknemer te werken uren:

- De werknemer kan voor bepaalde periodes vragen om een verschillende verdeling en grootte van het aantal uren. Het is nodig dat hij dit vooraf bij zijn verzoek voor aanpassing van de arbeidsduur doorgeeft.

Als je het verzoek afwijst:

- Minimaal 1 maand voor de gewenste startdatum.
- Je doet dit schriftelijk.
- Je legt de afwijzing goed uit.

7.4 Overwerk

De Arbeidstijdenwet stelt geen eisen aan overwerk. Het individuele arbeidscontract of de cao bepaalt wat overwerk inhoudt.



Voor de vraag of de werknemer moet overwerken en om afspraken over bijvoorbeeld extra beloning of een vergoeding in tijd bij overwerk geldt de omschrijving van overwerk uit het arbeidscontract of de cao.

Verplichting tot overwerk

Meestal is het uitgangspunt dat een werknemer moet overwerken als tijdelijke bedrijfsomstandigheden daar om vragen. Is dit niet in een cao geregeld, dan is het slim om met de werknemer afspraken in het arbeidscontract te maken over overwerk.



Sommige cao's hebben een leeftijdsgrens waarboven de werknemer niet meer verplicht is om over te werken. Deze grens verschilt van 50 tot 55 jaar. Er zijn ook cao's die aangeven dat overwerk op zondag niet verplicht is.

Je opdracht om over te werken, moet ook redelijk zijn. Of het redelijk is, hangt af van de situatie. Hierbij gaat het om het belang dat je hebt bij het overwerk tegenover het belang van de werknemer om het overwerk niet te doen. Als het werk ook tot de volgende dag kan wachten, is een opdracht tot overwerk niet snel redelijk.



Als je verwacht dat een nieuwe werknemer regelmatig gaat overwerken, is het verstandig dit in het arbeidscontract te regelen. Staan er bijvoorbeeld in een cao of arbeidsvoorwaardenreglement geen afspraken over overwerk? Dan doe je er goed aan om met de werknemer af te spreken hoe je hem beloont voor de uren van het overwerk. Je kunt ook met de werknemer afspreken dat de vergoeding voor (af en toe) overwerken al onderdeel is van zijn loon.

Tijd-voor-tijd

Behalve in geld kun je overwerk ook vergoeden met 'tijd-voor-tijd'. Veel bedrijven hebben voor de lagere functies een zogenaamde 'tijd-voor-tijdregeling'.

Ze vergoeden de overwerkuren dan met vrije tijd. Ook zijn er bedrijven die het overwerk in geld vergoeden of een vergoeding in tijd en geld combineren.

Bij een eventueel meningsverschil tussen jou en een werknemer over het aantal overuren moet jij bewijzen wat het juiste aantal is.

Sinds 1 januari 2019 kun je overwerk niet altijd meer vergoeden met tijd-voor-tijd. Werknemers mogen bij tijd-voor-tijdregelingen niet onder het minimumuurloon uitkomen, behalve als dat in een cao staat. Een tijd-voor-tijdregeling is de afspraak dat werkgevers overuren met vrije tijd vergoeden.

Is het in de cao geregeld dan moet de werknemer de vrije tijd opnemen voor 1 juli van het volgende jaar. (Over)uren die de werknemer niet opneemt, moet je dan toch nog betalen. Als de cao niets zegt over een vergoeding van overuren in tijd of geld dan betaal je deze uren meestal aan werknemers (behalve als het anders is geregeld in een arbeidscontract of arbeidsvoorwaardenreglement, zie eerder deze paragraaf). Een vergoeding in tijd mag dan alleen als het gemiddelde uurloon van de werknemer (over al zijn gewerkte uren inclusief de uren overwerk) niet onder het wettelijk minimumloon uitkomt.

Voorbeeld

Een werknemer heeft een werkweek van 40 uur en werkt elke week 10 uur over. Die krijgt dan van jou minstens het minimumuurloon over de 50 uur die hij in totaal heeft gewerkt in die week.

Een tijd-voor-tijd-regeling is niet altijd mogelijk als een cao er niets over zegt. Als het loon van de werknemer een paar 100 euro hoger is dan het minimumloon, komt een werknemer snel onder het minimumuurloon bij overwerk. Let hierop. Je bent namelijk dan wettelijk verplicht minstens het minimumloon (inclusief vakantiebijslag) in geld uit te betalen over alle gewerkte uren, inclusief de overwerkuren. Een tijd-voor-tijdregeling is in deze situatie niet toegestaan.



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 2025 € 14,06.



In cao's en in arbeidscontracten kan staan dat je het 1e half uur overwerk niet hoeft te betalen. 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 moet overwerken wanneer je hem daar een redelijke opdracht voor geeft. 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 minstens het minimum(uur)loon over elk gewerkt uur te verdienen. Ook staan in veel cao's afspraken over de (extra) betaling van overwerk.

Voorbeeld

Een werknemer werkt bij een supermarkt. Vanwege veiligheidsmaatregelen moeten de werknemers na sluitingstijd op elkaar wachten en daarna samen de winkel verlaten. De werknemer vindt dat de werkgever moet betalen voor deze wachttijd. De supermarkt vindt van niet, waarna de werknemer naar de rechter stapt. De rechter oordeelt dat de wachttijd bij de werktijd hoort en dat de supermarkt deze tijd moet doorbetalen (bron: Rechtbank Noord Holland, 4 november 2020).

Ook als er geen afspraak over staat in het arbeidscontract, kun je verplicht zijn om 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 gold, die de werknemer wel recht op vergoeding van overwerk gaf.
- De functie en het daarbij horende loon van de werknemer.
- Een situatie waarbij de werknemer regelmatig urenoverzichten indiende waaruit zijn overuren bleken, zonder dat je daartegen bezwaar maakte.

In de praktijk vergoeden werkgevers vaak geen overwerk bij hogere functies, omdat overwerk bij het soort werk hoort.

Veelgestelde vragen

1. Is overwerk altijd toegestaan?

Als de werknemer akkoord gaat met overwerken, is dit toegestaan. Alleen binnen de grenzen die de Arbeidstijdenwet aan de maximaal toegestane werktijden stelt.

2. Hoe zit het met overwerk voor deeltijdwerkers?

Of je overwerk van deeltijdwerkers vergoedt, hangt af van wat in de cao staat of wat je met de werknemer(s) hebt afgesproken. De meeste cao's geven aan dat er pas overuren zijn als werknemers meer dan de arbeidstijd bij voltijdswerk werken. Pas dan moet je een (eventuele) overwerkvergoeding betalen. Voor werknemers met het minimumuurloon of iets daarboven ben je verplicht om de gewerkte overuren per periode waarover je hun loon betaalt (meestal een maand of 4 weken) te betalen voor minstens het minimumuurloon.

Je mag een tijd-voor-tijd-regeling alleen voor 1 betaalperiode afspreken en niet voor meerdere

betaalperiodes. De belangrijkste reden hiervoor is dat dit ervoor zorgt dat werknemers voor alle gewerkte uren, inclusief overuren, minimaal het wettelijk minimumloon ontvangen. Verder voorkomt het onderbetaling, doordat werkgevers vanwege de beperking tot 1 betaalperiode de overuren niet kunnen gebruiken om het minimumloon te ontlopen. Dit beschermt vooral werknemers met kleine contracten of oproepkrachten tegen mogelijke uitbuiting.

3. Wat als de werknemer vrijwillig overwerkt?

Als je geen duidelijke opdracht hebt gegeven voor overwerk, dan kan de werknemer niet zomaar een vergoeding krijgen. Of een werknemer recht heeft op een vergoeding, hangt af van de situatie. Het is verstandig dat zowel jij als je werknemers een goed overzicht van de overuren bijhouden.

4. Is een werknemer verplicht om over te werken?

Als je verzoek om over te werken redelijk is, mag de werknemer het overwerk niet weigeren. Wel mag hij dat doen als de Arbeidstijdenwet je verzoek niet toestaat. 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 je hem zou

vragen op maandag over te werken, nadat hij bijvoorbeeld 8 uur heeft gewerkt, dan kan hij overwerk alleen weigeren als hij kan bewijzen dat hij daardoor langer dan 60 uur per week werkt. Vraag je het op vrijdag, en heeft de werknemer die week al 60 uur gewerkt, dan mag hij weigeren.

5. Wat als de werknemer overwerk weigert?

Dit hangt af van de situatie. Meestal moet een werknemer overwerken als je hem daarvoor een redelijk verzoek doet. Alleen als de werknemer zwaarwegende belangen heeft, kan hij weigeren. Bijvoorbeeld als het overwerk een risico is voor zijn lichamelijke of geestelijke gezondheid of het overwerk ervoor zorgt dat de werknemer geen tijd meer heeft voor zijn privéleven. Weigert een werknemer een redelijk verzoek van je om over te werken? Dan kan dit soms tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet leiden. De kantonrechter kan dit achteraf beoordelen. Laat je voor zo'n belangrijk besluit in ieder geval juridisch helpen, zodat je geen verrassingen krijgt.

6. Wat moet ik doorbetalen tijdens ziekte bij overwerk?

Bij regelmatig of al gepland overwerk betaal je over het gemiddelde van dit (geplande) overwerk loon door. Kijk ook wat hierover in een eventuele cao voor je branche staat.

7.5 Vakantie-uren

Minimumverplichting

Een werknemer moet vanuit de wet per jaar minimaal 4 keer zijn wekelijkse arbeidsduur aan vakantie kunnen opnemen.

Voorbeeld

Een werknemer die 38 uur (5 dagen) per week werkt, heeft wettelijk minimaal recht op 152 vakantie-uren (20 vakantiedagen).



Het vakantietegoed bereken je bijna altijd in uren.



Het bieden van extra vakantie-uren op basis van leeftijd kan verboden zijn vanuit de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Je mag het alleen doen als de extra vakantie logisch te verklaren is en als je niet op een andere manier hetzelfde doel kunt bereiken. Als oudere werknemers zwaar lichamelijk werk doen, kan het nodig zijn dat je deze werknemers wél extra vakantie-uren

laat opnemen. Het doel kan dan zijn dat je daarmee het ziekteverzuim beperkt. Je moet dan wel kunnen bewijzen dat je dat doel niet op een andere manier kunt halen.



Twijfel je eraan of je vakantie-urenregeling klopt met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid? Dan kun je de regeling laten bekijken door het College voor de Rechten van de Mens. Over verlof en vakantie staan op de website van het College verschillende uitspraken: [mensenrechten.nl](https://www.mensenrechten.nl).

Vaststellen van de vakantie

Bij het bepalen van een vakantie moet je je aan regels houden. Je bent bijvoorbeeld verplicht om een bepaald deel van de vakantie achter elkaar te zetten als de werknemer dat wil (bijvoorbeeld 2 weken achter elkaar of 2 keer een volledige week). Je moet zorgen dat de werknemer ieder jaar in elk geval de minimale wettelijke vakantie-uren (4 keer de afgesproken arbeidsduur per week) kan opnemen.

De werknemer moet jaarlijks in ieder geval de wettelijke vakantie-uren van 4 keer zijn wekelijkse arbeidsduur kunnen opnemen. Hij is vrij in de verdeling van de vakantie-uren behalve als zwaarwegende bedrijfsbelangen vakantie in een bepaalde periode niet mogelijk maken.

De werknemer bepaalt meestal wanneer zijn vakantie begint en eindigt. Alleen bij zwaarwegende bedrijfsbelangen kun je dat weigeren. Maakt het de werknemer niet uit wanneer hij met vakantie gaat? Dan ben je vrij in het zelf bepalen van zijn vakantieperiode. De werknemer die op vakantie wil, moet dat meestal schriftelijk aan je doorgeven (behalve als hij heeft afgesproken dat dit ook mondeling kan). Wil je de aanvragen weigeren, dan doe je dat binnen 2 weken na de aanvraag. Weigeren kan alleen met zwaarwegende bedrijfsbelangen, die je schriftelijk aan de werknemer uitlegt. Reageer je niet binnen 2 weken, dan kan de werknemer in de door hem gevraagde periode met vakantie gaan.



Om misverstanden te voorkomen, is het slim dat je in het persoonlijke arbeidscontract (of de arbeidsvoorwaardenregeling van je bedrijf)

omschrijft dat de werknemer de vakantie schriftelijk aanvraagt. En dat je daarvoor schriftelijk toestemming moet geven.

Vakantie-urenregeling

In het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:640a BW) staat dat de wettelijke vakantie-uren een half jaar na het kalenderjaar waarin de werknemer ze heeft opgebouwd, vervallen. De werknemer moet het wettelijk aantal vakantie-uren van maximaal 152 uur bij een fulltime dienstverband (maximaal 20 vakantiedagen) over het kalenderjaar 2025, dan voor 1 juli 2026 opmaken. Anders vervallen deze uren, behalve als je het niet op een redelijke manier voor de werknemer mogelijk hebt gemaakt om met vakantie te gaan.

Wel wordt van je verwacht (vanuit de rechtspraak) dat je actief moeite doet om werknemers ook echt vakantie te laten opnemen. Doe je dat niet, dan kan de rechter oordelen dat de opgebouwde wettelijke vakantie-uren niet vervallen. Ook al zijn de 6 maanden voorbij, waarna de vakantie-uren eigenlijk zouden vervallen.



In veel arbeidscontracten en cao's staat dat werknemers recht hebben op meer vakantie-uren dan het wettelijk minimum (4 keer de wekelijkse arbeidsduur). Dit zijn de bovenwettelijke vakantie-uren. Voor de bovenwettelijke vakantie-uren die de werknemer bijvoorbeeld in 2025 opbouwt, geldt een eindtermijn van 5 jaar. Deze bereken je vanaf de laatste dag van het kalenderjaar waarin de werknemer de bovenwettelijke vakantie-uren heeft opgebouwd.

Voorbeeld

Een werknemer heeft bovenwettelijke vakantie-uren opgebouwd in 2025. Deze verjaren op 31 december 2030.

Voor zieke werknemers gelden dezelfde regels voor vakantie als voor gezonde werknemers. Een zieke werknemer bouwt vanaf de 1e ziektedag over de volledige arbeidsduur vakantie-uren op. Dat geldt ook voor de werknemer die voor een deel ziek is. Daar staat tegenover dat zieke werknemers ook over hun volledige arbeidsduur (dus inclusief de tijd dat ze ziek zijn) vakantie-uren moeten opnemen.

Daarbij gelden de wettelijke verval- en verjaringstermijnen ook voor zieke werknemers (zie ook [paragraaf 4.1](#)). Je mag dus ook van de zieke werknemer verwachten dat hij op tijd vakantie opneemt als hij dat op een redelijke manier kan doen. Lukt dat niet, dan geldt de vervalperiode van een half jaar voor de wettelijke vakantie-uren niet en is de vervalperiode in plaats daarvan 5 jaar. Dit is alleen als de werknemer niet kan re-integreren. Als de zieke werknemer wel kan re-integreren zelfs al is het maar voor een paar uur per week, dan geldt de normale vervalt termijn van 6 maanden na het einde van het kalenderjaar waarin hij de wettelijke vakantie-uren heeft opgebouwd.

Als je vakantie-uren van een werknemer verwijderd, is het slim om de uren te verwijderen die het eerst dreigen te vervallen of verjaren. In 2026 zijn dat (na 1 juli) in ieder geval de misschien nog overgebleven wettelijke vakantie-uren van 2025. Ook de bovenwettelijke vakantie-uren van eerdere jaren kun je verwijderen als ze na 5 jaar verjaren. Houd hiervoor een goede vakantie-administratie bij.

Uitbetaling van vakantie-uren

Je kunt met je werknemers afspreken dat je ze de bovenwettelijke vakantie-uren uitbetaalt die ze niet hebben opgenomen. Wettelijke vakantie-uren mag je tijdens het dienstverband niet uitbetalen.



Je kan met de werknemer afspreken dat het geld vandoor jou uitbetaalde (afgekochte) bovenwettelijke vakantie-uren naar een andere regeling uit de arbeidsvoorwaarden gaat, zoals de pensioenregeling.

Vakantie-uren en einde dienstverband

Als het dienstverband van een werknemer stopt, dan zijn er de volgende mogelijkheden voor niet opgenomen vakantie-uren:

- Je kunt de nog niet opgenomen vakantie-uren aan de werknemer uitbetalen. Dit kan bijvoorbeeld handig zijn als de werknemer bepaald werk afrondt of een opvolger inwerkt.
- Je kunt met de werknemer afspreken dat hij zijn niet opgenomen vakantie-uren opneemt tijdens de opzegtermijn. Dit mag meestal alleen met toestemming van de werknemer. Je kunt echter wel al in het arbeidscontract afspreken dat de werknemer akkoord gaat met het opnemen van eventueel nog openstaande vakantie-uren voor het einde van zijn dienstverband, behalve als dat vanwege je bedrijfsbelangen niet handig is.
- Kan een werknemer zijn vakantie-uren niet opnemen voordat het arbeidscontract stopt? Dan is een regeling van 'onbetaald verlof' bij de

nieuwe werkgever mogelijk. Deze werkgever hoeft de werknemer dan over deze verlofuren geen loon te betalen. Het gaat namelijk om uren die hij heeft opgebouwd bij de oude werkgever en die deze al heeft uitbetaald toen hij bij die werkgever uit dienst ging. De werknemer mag van zijn oude werkgever een verklaring vragen voor welke periode de werknemer bij het einde van het arbeidscontract nog recht op vakantie heeft. De nieuwe werkgever kan bepalen wanneer de werknemer het ‘verlof’ opneemt, zolang de vakantie-uren daardoor niet vervallen. Ook moet hij met de werknemer overleggen over dat moment van opname van de vakantie-uren. De nieuwe werkgever mag opname van de wettelijke vakantie-uren niet weigeren. Hij mag de opname van bovenwettelijke vakantie-uren wel weigeren als hij daarover voor het begin van het dienstverband geen afspraken heeft gemaakt met de werknemer. Deze mogelijkheid van onbetaald verlof bij de nieuwe werkgever wordt in de praktijk niet vaak gebruikt.



Ook bij het einde van het dienstverband mag je de vakantie alleen na overleg met de werknemer bepalen. Dat geldt ook tijdens de opzegtermijn of als de werknemer niet meer hoeft te werken. Je 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 vakantie-uren als een werknemer onregelmatig werkt?

Je rekent dan uit hoeveel uren de werknemer het vorige jaar gemiddeld per week heeft gewerkt. Is de werknemer op het moment dat je de vakantie-uren uitrekent nog geen jaar in dienst? Dan bouwt hij alleen vakantie-uren op over de periode dat hij in dienst is. Dit geldt ook als de werknemer op de helft van het jaar uit dienst gaat. Achteraf is het belangrijk dat je wel controleert of de berekening volgens het vorige jaar lijkt op het echte aantal door de werknemer opgebouwde vakantie-uren.

2. Kan ik bezwaar maken tegen het tijdstip waarop de werknemer met vakantie wil?

Ja, als je daarvoor hele belangrijke redenen hebt. Dit bezwaar moet je aan de werknemer doorgeven binnen 2 weken nadat hij zijn verzoek schriftelijk bij je heeft ingediend. Er zijn belangrijke redenen als de vakantie van de werknemer het door laten gaan van het bedrijf erg in de weg zou zitten.

3. Kan ik nog terugkomen op toestemming die ik al heb gegeven voor het opnemen van vakantie?

Als je eenmaal toestemming voor vakantie hebt gegeven, mag je daar niet zomaar op terugkomen. Toch kan dit in bepaalde gevallen wel. Bijvoorbeeld als je bedrijf plotseling een grote order krijgt of bij ziekte van collega's. Je moet dan wel de schade vergoeden die de werknemer lijdt doordat zijn vakantie niet kan doorgaan (bijvoorbeeld al gemaakte reis- of verblijfskosten).

4. Kunnen vakantie-uren vervallen?

Ja, de wettelijke vakantie-uren van een werknemer vervallen een half jaar na het einde van het kalenderjaar waarin hij de uren opbouwde. Wettelijke vakantie-uren die een werknemer in 2025 heeft opgebouwd, vervallen op 1 juli 2026. Je moet opgenomen vakantie-uren aftrekken van de uren die het eerst vervallen of verjaren. Bovenwettelijke vakantie-uren hebben nog steeds een verjaringstermijn van 5 jaar. Uren die bijvoorbeeld in 2020 zijn opgebouwd, verjaren vanaf 31 december 2025.

5. Gaat de opbouw van vakantie-uren tijdens ziekte van een werknemer door?

Ja, de opbouw van vakantie-uren gaat tijdens ziekte van de werknemer volledig door. Een zieke werknemer heeft tijdens zijn hele ziekteperiode

recht op opbouw van vakantie-uren van minstens 4 keer de afgesproken werktijd 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 hebben recht op dezelfde behandeling als andere werknemers. Anders is het zwangerschapsdiscriminatie.

7. Mag ik een zieke werknemer bovenwettelijke vakantie-uren laten inleveren bij ziekte?

Ja, de cao of het arbeidscontract kan bepalen dat de werknemer bij ziekte bovenwettelijke vakantie-uren inlevert. Het inruilen van bovenwettelijke vakantie-uren voor ziekte-uren kan tot maximaal het aantal bovenwettelijke vakantie-uren. Dat mogen alleen de bovenwettelijke vakantie-uren zijn die de werknemer in het jaar van ziekte heeft opgebouwd. Je bent niet altijd verplicht een werknemer bovenwettelijke vakantie-uren te bieden, behalve als dit in de cao of het individuele arbeidscontract is afgesproken. Geef je een werknemer zonder dat het verplicht is bovenwettelijke vakantie-uren, dan mag je daar zelf de voorwaarden bij bepalen.



Je mag niet met de werknemer afspreken dat jullie in eerdere jaren dan het ziektejaar opgebouwde bovenwettelijke vakantie-uren inruilen voor de ziekte-uren. Dit blijkt 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, kunnen jullie geen bovenwettelijke vakantie-uren meer voor ziekte-uren inruilen.

8. Heeft een leerling met een praktijkovereenkomst recht op vakantie-uren?

Een praktijkovereenkomst (POK) is een overeenkomst die wordt afgesloten tussen een leerling, een school en een leerbedrijf (bedrijf dat voldoet aan de kwaliteitseisen voor de begeleiding van studenten) voor het praktijkdeel van een mbo-opleiding. 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 bouwt de leerling alleen vakantie-uren op over het deel dat arbeidsovereenkomst is.

Voorbeeld van een bepaling over de vakantieregeling in de arbeidsovereenkomst

De werkgever bepaalt de vakantieperiode en doet dat normaal vanuit de wensen van de werknemer. Bij hele belangrijke redenen kan de werkgever dit anders doen. De werknemer dient zijn vakantie-aanvraag schriftelijk in. Zijn er belangrijke redenen waarom de werkgever niet akkoord gaat met de vakantie-aanvraag? Dan meldt de werkgever dit binnen 2 weken na ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werknemer met een uitleg. Doet de werkgever dit niet, dan geldt de vakantie-aanvraag zoals de werknemer die heeft gevraagd.

7.6 Arbeidstijdverkorting (ATV)

Veel organisaties hebben regels voor arbeidstijdverkorting (ATV). Andere soortgelijke arbeidsvoorwaarden zijn arbeidsduurverkorting (ADV) of roostervrije uren. Deze regelingen zijn ooit bedacht om meer mensen aan werk te helpen. Werknemers leverden samen een aantal uren (en loon) in. Voor de ingeleverde uren kon de werkgever weer een nieuwe

werknemer in dienst nemen. Vaak is ATV een aantal uren of dagen die de werknemer mag opnemen wanneer hij wil. Het kan ook zijn dat de ATV is verwerkt in het werkrooster bij ploegendiensten.

Ook komt het voor dat een aantal ATV-uren collectief (in een cao of bedrijfsreglement) is bepaald, bijvoorbeeld in de periode tussen kerst en oud en nieuw. Of bijvoorbeeld als extra vrije dag voor de vrijdag na Hemelvaart.

ATV-uren verschillen van vakantie-uren. Zo heeft een werknemer meestal geen recht op vervangende ATV-uren als hij ziek is op een dag dat hij die uren heeft opgenomen. Ook geldt vaak de afspraak dat niet opgenomen ATV-uren na het einde van een kalenderjaar vervallen.



Arbeidsduurverkorting (ADV) is niet hetzelfde als ATV. Bij ADV gaat een vast aantal uren van de werkweek af (bijvoorbeeld van 40 naar 36 uur). Een andere vorm van ADV is dat werknemers per week meer uren werken dan in hun arbeidscontract staat. De extra gewerkte uren kunnen ze dan later opnemen als vrije tijd. ADV-uren komen vaak voor in sectoren met zwaar of onregelmatig werk en worden meestal per jaar berekend en ingepland.

ATV-uren verschillen van ADV, omdat het extra vrije uren zijn waarop een werknemer met een voltijds dienstverband recht heeft en die hij kan opnemen wanneer hij wil.



Werktijdverkorting (wtv) verschilt weer van ATV en ADV. Het is een regeling waarbij je uitkering kunt aanvragen voor je werknemers voor niet-gewerkte uren. Dat kan bijvoorbeeld omdat je tijdelijk minder werk had door een brand in je bedrijf. Je vraagt een vergunning voor werktijdverkorting aan bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Na de goedkeuring ervan kun je bij UWV een tijdelijke WW-uitkering voor je werknemers aanvragen. Tijdens de coronacrisis verving de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) de werktijdverkorting.

Regeling onwerkbaar weer

De Regeling onwerkbaar weer bestaat sinds 1 januari 2020. Bij bijzonder weer (bijvoorbeeld vorst, sneeuw en heel veel regen) geldt de loondoorbetalingsplicht onder bepaalde voorwaarden na een aantal wachtdagen niet meer. Bij vorst, ijzel of sneeuw

gelden 2 wachtdagen per winterseizoen (van 1 november tot en met 31 maart). Voor langdurige en hevige regen (op een werkdag tussen 07:00 en 19:00 meer dan 300 minuten) zijn er 19 wachtdagen per kalenderjaar. Bij ander bijzonder weer waarbij je werknemers niet door kunnen werken, gelden 2 wachtdagen per jaar. Tijdens de wachtdagen betaal je gewoon het loon door aan de werknemers. Na de wachtdagen heb je bij onwerkbaar weer recht op WW voor je werknemers.

Als werkgever moet je iedere dag waarop je werknemers niet kunnen werken door bijzonder weer doorgeven aan UWV. Dat doe je voor 10:00 uur via het werkgeversportaal van UWV. Alleen bij langdurige regen mag je dit ook na 10:00 uur 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.

Cao aanpassen

Als je als werkgever de Regeling onwerkbaar weer wilt gebruiken, dan moet in de cao voor je branche staan dat dat kan. Daarnaast moet de cao aangeven bij welke weersomstandigheden je recht hebt op deze regeling.



Het gaat hier dus niet om noodsituaties 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 80 van de vorige eeuw ingevoerd tijdens grote werkloosheid. Het idee was dat verdeling van bestaand werk tot meer banen zou leiden. Veel bedrijven kozen toen voor minder arbeidsuren per week. Zo veranderde er bij bedrijven de 40-urige werkweek in een 36- of 38-urige werkweek, vaak met doorbetaling van salaris. Dit was onderdeel van Arbeidsduurverkorting (ADV) (zie voor het verschil tussen ATV en ADV eerder deze paragraaf).

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, dan heeft hij bij ziekte op donderdag niet later nog recht op die halve dag vrij. Een werknemer met roostervrije dagen krijgt bij ziekte op een roostervrije dag, geen dag terug. Dat is vergelijkbaar met een werknemer die in deeltijd werkt en ziek is op een dag waarop hij normaal niet gewerkt zou hebben.

4. Mag ik ATV-uren uitbetalen?

Je mag ATV-uren alleen uitbetalen bij het einde van het dienstverband en als je met de werknemer een vergoeding in geld voor niet opgenomen ATV-uren hebt afgesproken. De Hoge Raad heeft al in 2009 bepaald dat werkgevers niet opgenomen ATV-uren bij het einde van een dienstverband niet hoeven uit te betalen als ze daarover geen afspraak hebben gemaakt met de werknemer.

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

Met kortdurend zorgverlof kunnen werknemers zelf, voor een korte tijd, een ziek thuiswonend kind, zieke partner of ouder verzorgen. Daarnaast kunnen ze ook kortdurend zorgverlof opnemen voor de zorg voor broers en zussen, grootouders en kleinkinderen, huisgenoten of andere bekenden.

Je bent bij kortdurend zorgverlof verplicht minstens 70% van het loon door te betalen, waarbij dat bedrag niet lager mag zijn dan het minimumloon. In veel cao's en ook in arbeidscontracten kan een hoger percentage zijn afgesproken.

7.7 Verlof

Naast vakantie opnemen voor elk doel dat ze willen, kunnen werknemers verlof opnemen vanwege bepaalde omstandigheden. Er is verschil tussen door

De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof als het gaat om 'noodzakelijke verzorging'. Dat betekent dat:

- de behoefte aan zorg noodzakelijk is en
- alleen de werknemer die zorg kan geven.

Het verlof begint pas op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan aan je meldt. Het kortdurend zorgverlof is in elke periode van 12 maanden achter elkaar, maximaal 2 keer de arbeidstijd per week. Voor een werknemer met een volledige werkweek betekent dit 10 dagen per jaar (let op: geen kalenderjaar). Deeltijdwerknemers hebben naar verhouding recht op een deel van die 10 dagen.

2. Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Een werknemer mag in bijzondere gevallen calamiteiten- en ander kort verzuimverlof (vaak ook calamiteitenverlof genoemd of kort verzuimverlof) opnemen. De wet noemt 3 soorten situaties waarbij een werknemer recht op dit verlof heeft:

- Hij moet door onverwachte gebeurtenissen meteen vrij nemen.
- De werknemer kan een taak voor de samenleving alleen doen als hij vrij neemt.
- Als het nodig is dat de werknemer door bijzondere persoonlijke gebeurtenissen vrij neemt. Bij zeer bijzondere persoonlijke gebeurtenissen horen in ieder geval:

- De bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongetrouwd samenwoont.
- Het overlijden en de begrafenis of crematie van iemand uit zijn gezin, directe familie (zoals ouders, kinderen) of naaste familie (zoals broer, zus, zwager of schoonzus).

Het moet meestal wel gaan om gebeurtenissen waarvoor de werknemer buiten werktijd geen oplossing kan vinden. Denk 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 directe omgeving naar de dokter brengen.



In de wet staat geen volledige lijst met gebeurtenissen waarbij de werknemer calamiteiten- en ander kort verzuimverlof kan gebruiken. Maar het gaat om gebeurtenissen waarbij het niet mogelijk is om te wachten met het nemen van noodzakelijke maatregelen. Je zult per gebeurtenis een redelijk besluit moeten nemen. Vaak wordt

een paar uur tot 1 dag calamiteitenverlof als redelijk gezien.



Sinds 1 januari 2015 noemt de Wet modernisering verlofregelingen ook 'onvoorziene omstandigheden' als voorwaarde voor dit verlof.

In een cao en/of persoonlijk arbeidscontract kunnen meer gebeurtenissen staan waarbij de werknemer kort verzuimverlof kan opnemen. Het gaat vaak om:

- huwelijk van de werknemer, eigen kinderen of pleegkinderen;
- verhuizing;
- jubilea;
- bezoek aan arts.

Bij kort verzuimverlof in een cao of arbeidscontract staat vaak ook de lengte van het verlof. Bijvoorbeeld: de werknemer heeft bij een 25-jarig huwelijksjubileum recht op 1 dag betaald verlof.

Je moet meestal het loon gewoon doorbetalen. In een cao kunnen hierover andere afspraken staan (ook in het nadeel van de werknemer).

3. Feestdagen

In het Burgerlijk Wetboek staat niet wat een 'feestdag' is. Wel staat in de Algemene termijnenwet een lijstje met algemeen erkende feestdagen. Over het algemeen gelden (ook in veel cao's) de volgende dagen als feestdagen: Nieuwjaarsdag, de 2 Paasdagen, Koningsdag, Hemelvaartsdag, de 2 Pinksterdagen, Eerst en Tweede Kerstdag en nationale feestdagen die de overheid bepaalt.

De werknemer heeft (als de feestdagen vallen op werkdagen waarop hij normaal zou hebben gewerkt) recht op loon voor deze dagen.



Met werknemers die bijvoorbeeld door hun godsdienst andere feestdagen hebben, kun je afspreken dat zij (met inlevering van een vakantiedag) het recht krijgen om op hun eigen feestdag vrij te nemen.

5 mei (Bevrijdingsdag)

Er is soms onduidelijkheid of 5 mei (Bevrijdingsdag) een vrije dag is. In 1990 wees de overheid 5 mei aan als nationale feestdag. In de toelichting bij dit besluit stond dat het om een oproep ging om van 5 mei zo veel mogelijk een vrije dag te maken. Waarbij de overheid het verder aan werknemers en werkgevers overliet om dit te regelen in een cao en bij de verdeling van de kosten.

Dat de overheid 5 mei als nationale feestdag aanwees, betekent dus niet direct dat de werknemer recht heeft op 5 mei als (betaalde) jaarlijkse vrije dag. In de meeste cao's staat dat 5 mei 1 keer per 5 jaar een feestdag is met recht op betaald verlof. Het gaat dan om het lustrumjaar (jubileum om de 5 jaar) van deze feestdag (gestart op 5 mei 1990). Het volgende lustrum van Bevrijdingsdag is op 5 mei 2025.

4. Geboorteverlof

De werknemer heeft recht op geboorteverlof met doorbetaling van loon. Dit verlof is 1 keer zijn aantal werkuren per week. Hij kan dit opnemen in de 4 weken na de bevalling van:

- de echtgenote;
- de geregistreerde partner;
- de persoon met wie hij ongetrouwd samenwoont;
- degene van wie hij het kind erkent.
- Het recht op geboorteverlof begint vanaf de 1e dag dat het kind bij de moeder is.

Je bent verplicht tijdens het geboorteverlof het loon normaal door te betalen. Een cao kan dit alleen in het voordeel van werknemer veranderen.



Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG): naast het 'gewone' geboorteverlof kan de werknemer sinds 1 juli 2020 ook tot 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Het aanvullend geboorteverlof hoeft je niet volledig door te betalen. Partners krijgen dan een uitkering van 70% van hun maximum-dagloon (€ 290,67 bruto vanaf 1 januari 2025). UWV betaalt het aanvullend geboorteverlof. 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 de werknemer eerst het geboorteverlof van 1 keer het aantal werkuren per week opneemt. Ook vraagt een werknemer het verlof in hele weken aan. In overleg met de werkgever kan de werknemer het aanvullend verlof over een langere periode dan 5 weken verdelen. De werknemer

hoeft de verlofdagen niet achter elkaar op te nemen. Het is ook mogelijk om minder dan 5 weken aanvullend geboorteverlof op te nemen. Wel moet het minimaal om 1 week gaan. De werknemer moet het aanvullende geboorteverlof minimaal 4 weken voor hij het wil laten beginnen, aan je doorgeven. Het is belangrijk dat hij dat schriftelijk doet met een brief of e-mail. Je mag het verlof tot 2 weken vooraf nog veranderen. Dat mag alleen bij een zwaarwegend bedrijfsbelang. Je 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 je als werkgever (anders dan bij ziekte) niet verantwoordelijk bent voor de loondoorbetaling. De werknemer heeft dus geen recht op loondoorbetaling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof, maar wel op een uitkering volgens de Wet arbeid en zorg (WAZO).

Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf 6 weken voor de dag na de berekende datum van bevalling. Die berekende datum van bevalling staat in een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige. De werknemer heeft wat ruimte om

zelf te bepalen wanneer ze stopt met werken en haar zwangerschapsverlof begint. Volgens de WAZO mag het zwangerschapsverlof namelijk later starten, maar minstens 4 weken voor de dag na de uitgerekende datum van bevalling.

Het bevallingsverlof begint op de dag na de bevalling en duurt 10 weken achter elkaar. De totale verlofperiode van zwangerschaps- en bevallingsverlof is altijd zeker 16 weken. Heeft het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken geduurd, dan kan de werknemer het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder duurde bij de 10 weken bevallingsverlof optellen. 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, kun je dan bij het bevallingsverlof optellen.

Duurt het zwangerschapsverlof langer dan 6 weken doordat een baby later wordt geboren dan de berekende bevallingsdatum, dan blijft de lengte van het bevallingsverlof 10 weken. De totale lengte van het zwangerschaps- en bevallingsverlof is dan meer dan 16 weken. Als de uitgerekende bevallingsdatum gelijk is aan de echte datum van bevalling, dan 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 daarna 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.

Voor het bevallingsverlof van moeders met een langdurige ziekenhuisopname van hun pasgeboren kind geldt een aparte regeling. Er is dan extra bevallingsverlof mogelijk. De 1e week in het ziekenhuis telt daarbij niet mee, maar de weken daarna wel met een maximum van 10 weken. Als het bijvoorbeeld nodig is dat de baby 2 weken in het ziekenhuis blijft, dan kan het bevallingsverlof 1 week langer duren.

Met deze regeling hebben moeders na de ziekenhuisopname van hun pasgeboren kind genoeg tijd om thuis voor het kind te zorgen.

Het kan zijn dat er een feestdag is tijdens het zwangerschapsverlof of bevallingsverlof. De werknemer heeft dan geen wettelijk recht op een dag extra verlof. Wel kunnen hierover andere afspraken in een cao staan. Die kunnen bijvoorbeeld betekenen dat de werknemer het verlof wel op een latere datum mag opnemen. Deze andere afspraken gelden dan. De moeder kan vanaf de 6e week na de bevalling het bevallingsverlof in deeltijd opnemen. Dat kan in een periode van maximaal 30 weken.

Wanneer een moeder tijdens de geboorte van haar kind overlijdt, dan heeft haar partner recht op het bevallingsverlof. Dit geldt ook als de moeder geen recht had op bevallingsverlof of zelfstandige was. Op deze manier is een pasgeboren kind in de 1e maanden verzekerd van de blijvende zorg van een ouder. De partner heeft recht op het verlof tot 10 weken na de geboorte van het kind.

Meldingsplicht werknemer

De werknemer moet minstens 3 weken voor de dag dat zij haar zwangerschapsverlof opneemt de begindatum aan je doorgeven. Daarnaast geeft zij het door als zij bevallen is. Die melding doet zij maximaal op de 2e dag na de dag van de bevalling. Dit is belangrijk voor afspraken over het verdere verlof en om eventuele werktijden of -dagen aan te passen.

Recht op uitkering

De werknemer heeft tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof recht op een uitkering. Deze zwangerschaps- en bevallingsuitkering is 100% van het dagloon van de werknemer. Hierbij geldt een maximumdagloon van € 290,67 bruto (2025). Regels over de uitkering staan, net als die over het verlof, in de Wet arbeid en zorg. Zie ook [paragraaf 4.1](#) voor de uitkering bij ziekte tijdens het zwangerschap.

Aanvragen uitkering

De werknemer vraagt de zwangerschaps- en bevallingsuitkering via jou aan. Je dient de aanvraag maximaal 4 en minimaal 2 weken voor de begindatum van het zwangerschapsverlof in bij UWV. Je noemt daarbij de volgende gegevens:

- verklaring van arts of verloskundige waaruit de mogelijke 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 als controle vragen om de verklaring;

- de datum waarop het zwangerschapsverlof ingaat.

De werknemer moet een (kopie van de) zwangerschapsverklaring van de verloskundige of huisarts aan je geven voor de aanvraag van het verlof. Het origineel bewaart ze zelf voor haar administratie. Daarnaast is het belangrijk dat ze de bevallingsdatum aan je doorgeeft, omdat je dan weet wanneer het bevallingsverlof kan beginnen. Ook is dat nodig vanwege de zwangerschaps- en bevallingsuitkering die UWV aan haar uitkeert.

Meerlingenverlof

Het meerlingenverlof betekent dat, als een werknemer zwanger is van een meerling, het zwangerschapsverlof 10 tot minimaal 8 weken voor de berekende bevallingsdatum begint. Het bevallingsverlof duurt net als bij de bevalling van 1 kind 10 weken. Het bevallingsverlof bij een zwangerschap van een meerling wordt eventueel verlengd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter duurde 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 gaat verzorgen, heeft sinds 1 januari 2019 recht op maximaal 6 weken adoptieverlof of pleegzorgverlof. Het recht kan de werknemer in overleg met jou in 1 keer (achter elkaar) of gespreid opnemen in een periode van 26 weken. Die periode begint vanaf 4 weken voor de 1e dag dat de werknemer het kind echt voor adoptie of pleegzorg in huis neemt en duurt maximaal 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, heeft de werknemer daarna geen recht meer 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 dient de aanvraag voor de uitkering via jou in bij UWV. Dit moet minstens 2 weken voor de begindatum 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.

7. Ouderschapsverlof

Een werknemer die in Nederland werkt, heeft recht op ouderschapsverlof als hij zorgt voor een kind van jonger dan 8 jaar. Dat recht geldt voor elk kind van de ouder. Beide ouders hebben recht op ouderschapsverlof. Ze kunnen dit tegelijk opnemen 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 hij lange tijd verzorgt en opvoedt. Een werknemer heeft bijvoorbeeld ook recht op ouderschapsverlof voor een kind van een nieuwe partner met wie de werknemer samenleeft. De werknemer mag ouderschapsverlof bij je aanvragen vanaf het moment dat hij of zij bij je werkt.

Als de werknemer aan de wettelijke voorwaarden voor ouderschapsverlof voldoet, mag je dit verlof als werkgever meestal niet weigeren. Je mag alleen na overleg met de werknemer de door de werknemer 'gewenste invulling' van het verlof veranderen of in bijzondere gevallen weigeren bij een zwaarwegend bedrijfsbelang. De rechtbank in Rotterdam oordeelde dat zo'n belang er alleen is als de door de werknemer gewenste verdeling van verlofuren het werken in de onderneming erg zou verstoren.



Werknemers die buiten Nederland werken en voor de sociale verzekeringen in Nederland verzekerd zijn, hebben ook recht op ouderschapsverlof. Dit geldt alleen niet als het ouderschapsverlof een probleem is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.



De werknemer mag geen (betaald) ouderschapsverlof opnemen voor kinderen die tijdelijk bij hem in crisisopvang wonen.



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.

Lengte 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 besluit 50% minder te werken en de tijd die hij zo overhoudt te gebruiken voor het ouderschapsverlof. Dat betekent dat hij 52 weken lang 18 uur per week ouderschapsverlof opneemt en 18 uur doorwerkt.



Je mag een geldig verzoek om ouderschapsverlof niet weigeren. Na overleg

mag je wel de verdeling van de verlof- en werk-uren veranderen vanwege een zwaarwegend bedrijfsbelang. Je moet dan met de werknemer 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. Je vraagt de uitkering hiervoor namens de werknemer aan bij UWV. Tijdens dit betaald ouderschapsverlof loopt de vakantieopbouw van de werknemer door. UWV betaalt de uitkering inclusief de vakantiebijslag.

De werknemer moet de 9 weken betaald verlof opnemen in het 1e levensjaar van het kind. Op basis van een cao of het arbeidscontract kun je eventueel verplicht zijn om de uitkering aan te vullen. Daarnaast zijn er een paar cao's die de periode van het betaalde ouderschapsverlof verlengen. Ook in een individueel arbeidscontract kunnen afspraken staan over een aanvulling van de uitkering of een voor een deel betaald ouderschapsverlof dat langer mag duren. De andere 17 weken ouderschapsverlof zijn meestal onbetaald. De werknemer bouwt tijdens onbetaald ouderschapsverlof geen vakantie-uren op. Regels voor

de pensioenopbouw hangen af van je 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. De 17 weken onbetaald ouderschapsverlof kan de werknemer opnemen tot het kind 8 jaar wordt.

Manier van aanvragen en van opnemen

De werknemer moet het ouderschapsverlof 2 maanden van tevoren schriftelijk bij je aanvragen. Je mag dat verzoek niet weigeren. De werknemer laat daarbij ook weten wat de (verwachte) begindatum is, wat de periode is van het verlof, het aantal uren verlof dat hij per week (of ander tijdvak) wil opnemen en met welke spreiding hij het ouderschapsverlof wil opnemen. Daarbij mag de werknemer de begin- en eindtijden van het verlof laten afhangen van de bevallingsdatum, van het einde van het bevallingsverlof of van de start van de verzorging.



Een werknemer kan na ouderschapsverlof vragen om een tijdelijke verandering van zijn arbeidstijdpatroon. Dit kan voor maximaal een periode van 1 jaar, maar afspraken tussen jou en de werknemer over een andere periode zijn ook mogelijk. De werknemer

moet het schriftelijk verzoek 3 maanden voor het einde van het ouderschapsverlof doen. Vergelijkbaar met de aanpassing van de arbeidsduur moet je minstens 4 weken voor het einde van het ouderschapsverlof een beslissing nemen. Je mag het verzoek weigeren.

Het originele dienstverband blijft tijdens het ouderschapsverlof bestaan. Je bent verplicht na de verlofperiode de werknemer weer voor zijn normale werktijden terug te laten komen.

8. Langdurend zorgverlof

Langdurend zorgverlof is er zodat een werknemer langere tijd voor een ernstig zieke partner, kind of ouders kan zorgen. Ook kan hij het opnemen voor de zorg voor grootouders, kleinkinderen, broers en zussen, andere huisgenoten dan kinderen of partner of voor bekenden. Deze moeten dan wel afhankelijk zijn van de hulp van de werknemer.

Je hoeft tijdens het langdurend zorgverlof geen loon door te betalen aan de werknemer. In een cao of regeling van jou en de ondernemingsraad (of personeelsvertegenwoordiging) kunnen andere afspraken over doorbetalen van het loon staan. De

werknemer bouwt tijdens zijn verlofperiode wel vakantie-uren op. Je mag de verlofuren niet aftrekken van de wettelijke vakantie-uren van de werknemer.

Een werknemer kan in een periode van 12 maanden (niet per kalenderjaar) 6 keer het aantal uren dat hij per week werkt, opnemen voor langdurend zorgverlof. Hij moet het verlof minstens 2 weken voordat het verlof begint schriftelijk bij je aanvragen. Alleen bij zwaarwegende bedrijfsbelangen mag je het verlof weigeren.



Afspraken in een cao of een regeling van jou en de ondernemingsraad (of personeelsvertegenwoordiging) over zorgverlof (langdurend of kortdurend) gelden ook als deze in het nadeel van de werknemer zijn.



Als de werknemer ziek wordt tijdens het langdurend zorgverlof, mag hij dat in overleg met jou stoppen.

9. Loopbaanonderbreking

Als een werknemer zijn loopbaan tijdelijk wil stoppen (bijvoorbeeld voor een sabbatical of studieverlof), heeft hij daarvoor je toestemming nodig. Je werknemer bepaalt dan in overleg met jou wanneer hij het verlof opneemt. Dit verlof is onbetaald, behalve als jullie anders afspreken.



Bij het opnemen van onbetaald verlof door de werknemer kun je aan de volgende zaken denken:

- voorwaarden voor het opnemen van (onbetaald) verlof;
- regels voor het aanvragen van verlof;
- de minimum en maximumperiode van het verlof.

Het is verstandig om met de werknemer een maximumperiode van 18 maanden af te spreken voor onbetaald verlof. Een langere periode kan gevolgen hebben voor het recht op en de periode van uitkeringen bij ziekte of werkloosheid.

Werkgevers en werknemers kunnen een aanpak voor onbetaald verlof ook op cao-niveau afspreken. Het is 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 kun je de werknemer informeren over de betaling van de (collectieve) zorgpremie. Deze betaling blijft altijd de verantwoordelijkheid van de werknemer zelf.



Wordt de werknemer ziek of arbeidsongeschikt tijdens onbetaald verlof, dan heeft hij geen recht op loon of op een Ziektewet- of WIA-uitkering.



Op basis van de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen kunnen werknemers maximaal 100 weken onbelast verlof sparen. Over het gespaarde verlof hoeven ze pas loonbelasting te betalen op het moment dat ze het verlof echt opnemen. Werknemers mogen het gespaarde verlof op een door hen gewenst

moment tijdens hun loopbaan (voor een deel) opnemen. Zo hebben ze ruimte voor een sabbatical of bijvoorbeeld voor omscholing. Werknemers kunnen het gespaarde verlof ook gebruiken om een aantal jaar voor de pensioenleeftijd minder te gaan werken of om eerder te stoppen met werken, met doorbetaling van salaris.

10. Politiek verlof

Het politiek verlof geeft een werknemer het recht op onbetaald verlof voor het aanwezig zijn bij vergaderingen van:

- De Eerste Kamer, het algemeen bestuur van een waterschap, veenschap of veenpolder.
- Vertegenwoordigende organisaties met leden die direct worden gekozen met uitzondering van de Tweede Kamer (wel gemeenteraden en Provinciale Staten). De Tweede Kamer is uitgezonderd omdat het bij het Kamerlidmaatschap om een voltijdsbaan gaat.
- 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 bijbaan 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 het arbeidscontract of cao is geregeld. De werknemer bouwt tijdens politiek verlof wel wettelijke vakantie-uren op. Dat geldt voor de bovenwettelijke vakantie-uren meestal ook, maar je mag de opbouw daarvan onmogelijk maken of beperken. Het is verstandig dat je dat schriftelijk bepaalt.

Veelgestelde vragen

1. Als een kind langer dan 10 dagen verzorging nodig heeft en de werknemer de 10 dagen van het kortdurend zorgverlof heeft gebruikt, moet de werknemer dan daarna vakantie-uren inleveren?

Ja, hij moet dan vakantie opnemen of op een andere manier de zorg regelen. Soms kan een werknemer meteen na het kortdurend zorgverlof langdurend zorgverlof opnemen. Langdurend zorgverlof is onbetaald en geldt alleen in bijzondere situaties. De totale lengte van dit zorgverlof is maximaal 6 keer de wekelijkse arbeidstijd in een periode van 12 maanden achter elkaar (dus geen kalenderjaar). Net als bij kortdurend zorgverlof geldt hier dat de werkgever het langdurend zorgverlof mag weigeren bij zwaarwegende bedrijfsbelangen.

2. Wat gebeurt er als het noodzakelijk is dat de werknemer later binnen een periode van 12 maanden nog een keer iemand verzorgt?

De 10 dagen kortdurend zorgverlof gelden voor 12 maanden achter elkaar. Als een werknemer dus het 1e verlof in mei opneemt waarbij dat 10 dagen duurt, dan kan hij pas een jaar later in mei voor de 2e keer kortdurend zorgverlof opnemen. Het gaat dus niet om een kalenderjaar. Als de werknemer de zorgverlofdagen al heeft gebruikt, dan doen jij en de werknemer er goed aan naar een andere oplossing te zoeken. Dat kan bijvoorbeeld de bij vraag 1 genoemde mogelijkheid van langdurend zorgverlof zijn. Een werknemer kan als oplossing ook vakantie-uren opnemen.

3. Moet de werknemer het geboorteverlof direct na de bevalling opnemen?

Nee, de werknemer mag het op elk tijdstip dat hij wil binnen 4 weken na de bevalling opnemen. Het recht zelf ontstaat wel direct na de bevalling.

4. Hebben werknemers altijd vrij op algemeen erkende feestdagen?

Of iemand vrij heeft op algemeen erkende feestdagen hangt af van de afspraken die in de cao of het arbeidscontract 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 een cao, bedrijfsregeling of individueel arbeidscontract geregeld worden. Vaak is dan de afspraak dat de werknemer voor zo'n feestdag een vrije dag inlevert.

6. Kan ik een parttimer verplichten op een andere dag te werken als zijn werkdag op een feestdag valt?

In bedrijven waar het niet gewoon is om op algemeen erkende feestdagen te werken, heeft de parttimer vrij op de dag dat hij normaal zou werken, maar die op een feestdag valt. Je betaalt zijn loon gewoon door op die dag. Ook kun je hem niet verplichten om deze dag in te halen. Dat mag alleen als je hierover vooraf afspraken hebt gemaakt met de werknemer. Als je kijkt naar de grootte van zijn dienstverband kun je aan het einde van het jaar wel berekenen of de werknemer een te groot of te klein deel van de nationale feestdagen vrij heeft gehad. Meestal heeft een parttime werknemer recht op een evenredig deel vrij van de feestdagen vergeleken 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 berekende bevallingsdatum wordt geboren, kan de werknemer de voor de bevalling 'gemiste' zwangerschapsverlofdagen na de bevalling opnemen. Het bevallingsverlof duurt dan 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 wordt geboren?

Als het kind later dan de berekende bevallingsdatum wordt geboren, duurt het zwangerschapsverlof langer. Die extra verlofdagen hoeft de werknemer niet af te trekken van het aantal bevallingsverlofdagen. Na de bevalling blijft ze recht houden op het hele bevallingsverlof van minimaal 10 weken. De totale lengte 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 privé. Je kunt het opnemen van verlof dus niet weigeren, omdat de werknemer het kind niet gaat 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 vakantiedagen en wil 3 maanden verlof opnemen. Moet ik dat verlof geven?

Nee. Voor het opnemen van verlof heeft de werknemer je toestemming nodig, behalve als hij een wettelijk recht op verlof heeft, zoals het recht op ouderschapsverlof. Je kunt het verlof weigeren vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen. Wel is het belangrijk dat je in overleg met de werknemer rekening houdt met de verjaardatum van de bovenwettelijke vakantiedagen. Iemand die bewust spaart voor een sabbatical en na al dat gespaar het verlof niet kan opnemen, gaat dan mogelijk naar de rechter om toch nog zijn verlofdagen voor een sabbatical op te kunnen nemen.

Belangrijke wijzigingen in vergelijking met 2024

- De Nadere regeling kinderarbeid is per 18 november 2024 gewijzigd met nieuwe regels voor de werktijden van 13-, 14- en 15-jarigen. Ook mogen kinderen onder 16 niet meer werken in horecabedrijven waar alcohol wordt geschonken (behalve als ze kunnen werken in een aparte ruimte waar geen alcohol wordt geschonken).

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)
- Nadere regeling kinderarbeid
- Wet aanpassing arbeidsduur (deeltijd)
- Wet arbeid en zorg
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid
- Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden

Relevante boeken

De Lange, A., Moderne arbeidstijden - Hoe werken en leven samen veranderen, Vakmedianet, 2024

Relevante websites

centraalbeheer.nl/zakelijk

mensenrechten.nl

nlarbeidsinspectie.nl

praktijkgidsarbeidsrecht.nl

praktijkgidspersoneelenfiscus.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 jouw 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.

Ben je bijvoorbeeld benieuwd naar welke mogelijkheden je hebt om passende arbeidsvoorwaarden voor jouw organisatie te bepalen. Of wil je weten waar u wettelijk gezien rekening mee moet houden? Dan helpen we je 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](#). Je kunt hier een gesprek met 1 van onze specialisten aanvragen. Ook lees je hier actuele ontwikkelingen en wat deze betekenen voor jouw strategisch HR beleid.

Je 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

Anw	Algemene nabestaandenwet	WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
AOV	Arbeidsongeschiktheidsverzekering	WIEG	Wet Invoering Extra Geboorteverlof
AOW	Algemene Ouderdomswet	Wmco	Wet melding collectief ontslag
Arbo	Arbeidsomstandigheden	Wtp	Wet toekomst pensioenen
Atw	Arbeidstijdenwet	Wulbz	Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte
BW	Burgerlijk Wetboek	WW	Werkloosheidswet
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst	WWZ	Wet werk en zekerheid
IVA	Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten	Zvw	Zorgverzekeringswet
LGU	Loongerelateerde uitkering	ZW	Ziektewet
LIV	Lage inkomensvoordeel		
NLA	Nederlandse Arbeidsinspectie		
NOW	Noodmaatregel voor Overbrugging Werkgelegenheid		
NRK	Nadere Regeling Kinderarbeid		
PW	Pensioenwet		
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid		
UPO	Uniform Pensioen Overzicht		
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen		
VUT	Vervroegde uittreding		
WAB	Wet arbeidsmarkt in balans		
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten		
Wamil	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen		
WAZO	Wet arbeid en zorg		
WGA	(regeling) Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten		
Whk	Werkhervattingskas		



2025

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.