



## Whitepaper

# Top 10 wijzigingen voor de werkgever 2025

Heb jij personeel in dienst? Werk je samen met zzp'ers? Op 1 januari 2025 is er weer een flink aantal wijzigingen doorgevoerd voor je als werkgever en als DGA. Wij wijzen je op tien belangrijke punten.

### 1: Verhoging wettelijk minimum uurloon

Het wettelijk minimumloon wordt twee keer per jaar geïndexeerd, namelijk per 1 januari en per 1 juli. Het wettelijk bruto minimumuurloon voor werknemers van 21 jaar of ouder is per 1 januari 2025 verhoogd naar € 14,06.

### 2: Handhaving schijnzelfstandigheid vanaf 2025

Met ingang van 1 januari 2025 is het handhavingsmoratorium arbeidsrelaties volledig opgeheven. De Belastingdienst kan daarom bij een onjuiste kwalificatie van een arbeidsrelatie weer volledig handhaven en correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen opleggen.



**De Belastingdienst kan daarbij alleen terug tot 1 januari 2025 , tenzij sprake is van kwaadwillendheid.**

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



Over het kalenderjaar 2025 zullen aan werkgevers en werkenden nog geen verzuim- en vergrijpboetes opgelegd worden als zij kunnen bewijzen dat zij stappen zetten tegen schijnzelfstandigheid.

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

### 3: Vrije ruimte en normbedragen WKR omhoog

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

Voor de extra kosten die verbonden zijn aan thuiswerken, kan je – onder voorwaarden – een onbelaste vergoeding geven aan je werknemer. Deze onbelaste vergoeding bedraagt in 2025 € 2,40 per dag. Het normbedrag voor de waarde van maaltijden in bedrijfskantines (of soortgelijke ruimtes) of tijdens personeelsfeesten op de bedrijfslocatie bedraagt in 2025 € 3,95 per maaltijd. Het normbedrag van huisvesting op de werkplek stijgt in 2025 naar € 6,80 per dag.

### 4: Gebruikelijk loon en vrijwilligersvergoeding 2025

Het normbedrag voor het gebruikelijk loon is in 2025 gelijk aan het normbedrag in 2024 en bedraagt € 56.000 per jaar. Na een jarenlange stijging van het normbedrag (in 2023 bedroeg het bijvoorbeeld nog € 51.000 en in 2022 € 48.000) hoef je dus in 2025 geen rekening te houden met een hoger normbedrag. Desondanks kan het gebruikelijk loon in 2025 toch hoger zijn dan in 2024, één en ander afhankelijk van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking en het loon van de meestverdienende werknemer van jouw bv of daarmee verbonden bv's.

Ook de maximale onbelaste vrijwilligersvergoeding blijft in 2025 gelijk aan 2024, namelijk maximaal € 2.100 per jaar en € 210 per maand. De onbelaste vrijwilligersvergoeding moet binnen de maximale bedragen blijven en de vrijwilliger moet de werkzaamheden niet bij wijze van beroep verrichten voor aangewezen, niet-commerciële organisaties. De Belastingdienst gaat ervan uit dat de werkzaamheden niet bij wijze van beroep worden verricht als de maximum uurvergoeding in 2025 € 5,60 bedraagt. Voor vrijwilligers jonger dan 21 jaar bedraagt deze maximum uurvergoeding in 2025 € 3,30.

## 5: Bijtelling nieuwe auto zonder CO2-uitstoot en eindheffing wisselend gebruikte bestelauto omhoog

De bijtelling voor nieuwe auto's zonder CO2-uitstoot (onder meer volledig elektrische auto's) gaat in 2025 omhoog naar 17% tot een catalogusprijs van € 30.000 en bedraagt 22% daarboven. Het jaar 2025 is het laatste jaar waarin een korting geldt voor dergelijke nieuwe auto's. De bijtelling voor nieuwe auto's met een CO2-uitstoot van meer dan 0 gram per kilometer verandert in 2025 niet. Deze blijft, net als in eerdere jaren, gehandhaafd op 22%.

De bijtelling voor het privégebruik van een afwisselend door meerdere werknemers gebruikte bestelauto kan een werkgever afkopen door het toepassen van een eindheffing. Het bedrag van deze eindheffing bedraagt in 2025 geen € 300 per jaar meer, maar is verhoogd naar € 438 per jaar (€ 36,50 per maand).



De onbelaste reiskostenvergoeding voor zakelijke reiskosten met eigen vervoer, waaronder woon-werkverkeer, is in 2025 gelijk aan 2024 en bedraagt € 0,23/km.



## 6: Ruimere WBSO

Via de Wet Bevordering Speur- en Ontwikkelingswerk (WBSO) krijgen werkgevers een tegemoetkoming in de kosten van innovatieve werkzaamheden. De werkgever verrekent de toegekende tegemoetkoming met de af te dragen loonheffing. Verschillende percentages van de WBSO zijn met ingang van 1 januari 2025 verhoogd. Vanaf 2025 geldt voor kosten tot € 380.000 een percentage van 36% en voor het meerdere 16%. Voor starters geldt vanaf 2025 een percentage van 50% voor kosten tot € 380.000.

## 7: Wijzigingen Wet tegemoetkomingen loondomein

De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) draagt bij om werkgevers te stimuleren mensen met een kwetsbare positie in dienst te nemen en te houden. In de Wtl is vanaf 2025 alleen nog het loonkostenvoordeel (LKV) opgenomen. Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is per 1 januari 2025 afgeschaft. Uitbetaling van het LIV 2024 vindt nog wel plaats in juli/augustus 2025.

Een andere wijziging is de afbouw van het LKV voor oudere werknemers. Voor dienstbetrekkingen die begonnen vóór 1 januari 2024 blijft het LKV voor oudere werknemers van € 3,05 per verloond uur met een maximum van € 6.000 per kalenderjaar gewoon in stand tot het einde van de looptijd van maximaal drie jaar. Voor dienstbetrekkingen die begonnen op of ná 1 januari 2024 is het LKV per 1 januari 2025 echter verlaagd naar € 1,35 per verloond uur met een maximum van € 2.600 per kalenderjaar.



**Vanaf 1 januari 2026 bestaat voor deze dienstbetrekkingen geen recht meer op LKV. Wel vindt voor deze dienstbetrekkingen in 2026 nog uitbetaling van het LKV 2025 plaats.**

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

## 8: Minder snel herziening lage Awf-premie naar hoge Awf-premie vanaf 2025

De gedifferentieerde premie voor het Algemeen Werkeloosheidsfonds (Awf) bestaat uit een hoge en lage Awf-premie. Je mag als werkgever een lage Awf-premie toepassen als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Voldoe je daar niet aan, dan betaal je een hoge Awf-premie. De lage premie bedraagt in 2025 2,74%, de hoge premie 7,74%.

In bepaalde situaties moet je een lage Awf-premie met terugwerkende kracht herzien naar een hoge Awf-premie. Dit is onder meer het geval als de verloonde uren van een werknemer waarvoor je de lage Awf-premie toepaste, in een jaar meer dan 30% hoger zijn dan de contracturen. Voor het jaar 2024 hoef je dan alleen alsnog de hoge Awf-premie toe te passen bij werknemers met een arbeidscontract van gemiddeld minder dan 35 uur per week. Controleer begin 2025 of je zo'n herziening voor het jaar 2024 moet toepassen. Voor het jaar 2025 hoef je minder snel zo'n herziening toe te passen. Je hoeft dat dan alleen nog te doen bij werknemers met een arbeidscontract van gemiddeld 30 uur of minder per week.

**De lage Awf-premie moet ook worden herzien naar de hoge Awf-premie als een nieuwe werknemer binnen twee maanden na indiensttreding ontslag neemt of wordt ontslagen. Deze herziening is niet afhankelijk van het aantal contracturen en geldt dus bij alle contracten.**



## 9: Wijzigingen 30%-regeling

De 30%-regeling is een fiscale regeling waarbij, onder strikte voorwaarden, maximaal 30% van het salaris belastingvrij mag worden uitbetaald aan personeel dat uit het buitenland is aangetrokken. Deze regeling zou versoerd worden, maar een groot deel van die versoering is met ingang van 2025 weer teruggedraaid. Dit betekent dat als voldaan is aan de strikte voorwaarden in 2025 en 2026 nog gewoon het percentage van maximaal 30% mag worden toegepast. Vanaf 2027 wordt dit percentage verlaagd naar 27%, tenzij je voor de werknemer vóór 2024 de 30%-regeling al toepaste. In dat geval mag je gedurende de hele periode van 60 maanden het percentage van 30% toepassen.

De 30%-regeling mag in 2025 worden toegepast over een salaris tot maximaal € 246.000 (in 2024 was dit nog € 233.000). Dit maximum geldt overigens in 2025 niet als je voor de werknemer vóór 2023 de 30%-regeling al toepaste.

In 2025 bedraagt de in de 30%-regeling toegepaste salarismax € 46.660. Voor werknemers die instromen en jonger zijn dan 30 jaar en hun masterdiploma hebben behaald, bedraagt de salarismax in 2025 € 35.468. Beide bedragen worden met ingang van 2027 verhoogd naar € 50.436, respectievelijk € 38.338. Deze bedragen zijn gebaseerd op de tarieven van 2024 en worden in 2027 verder geïndexeerd. Het verhoogde salaris geldt vanaf 2027 echter niet voor degenen die de 30%-regeling al vóór 2024 toepasten.

! **Werknemers die van de 30%-regeling gebruikmaken, hoeften tot en met 2024 geen belasting in box 2 en box 3 te betalen over buitenlands kapitaalinkomen. Dit wordt ook wel de partiële buitenlandse belastingplicht genoemd. Deze faciliteit is per 2025 vervallen. Dit geldt niet voor situaties waarin de 30%-regeling al vóór 2024 werd toegepast. In deze situaties blijft de faciliteit tot en met 2026 van kracht. Voor werknemers waarvoor de buitenlandse partiële belastingplicht per 2025 vervalt, kan je vanaf 2025 geen gebruik meer maken van een bepaalde mogelijkheid. Het gaat om het afstemmen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen die je moet inhouden op de inkomstenbelasting en eventuele premie volksverzekeringen die jouw werknemer moet betalen.**

## 10: Verplichte rapportage zakelijk en woon-werkverkeer werknemers uiterlijk 30 juni 2025

Werkgevers met 100 of meer werknemers zijn vanaf 1 juli 2024 verplicht om te rapporteren over het zakelijk verkeer én het woon-werkverkeer van hun werknemers. Deze verplichting maakt onderdeel uit van de Omgevingswet van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat en staat bekend onder de naam 'Rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit', afgekort WPM.

Deze werkgevers moeten bijvoorbeeld het totaal aantal kilometers dat de werknemers afleggen voor zakelijk en woon-werkverkeer rapporteren, maar ook het jaartotaal aan kilometers, verdeeld naar soort vervoermiddel en brandstoftype. De gegevens over 2024 kunnen vanaf 15 januari 2025 doorgegeven worden en moeten uiterlijk 30 juni 2025 ingestuurd zijn. In 2026 is een rapportage over het hele jaar 2025 verplicht.

## Contact

# Meer weten?

Neem contact op met onze specialisten op dit gebied:



**Albert de Jager**

Belastingadviseur

0184 49 68 00

[a.dejager@hoekenblok.nl](mailto:a.dejager@hoekenblok.nl)



**Gert-Jan Post**

Belastingadviseur

0184 49 68 00

[g.post@hoekenblok.nl](mailto:g.post@hoekenblok.nl)

**Hoek en Blok Sliedrecht**

Stationspark 625  
3364 DA Sliedrecht  
0184 49 68 00

**Hoek en Blok Barendrecht**

Tuindersweg 22  
2991 LR Barendrecht  
0180 64 54 64