

Prinsjesdag 2024: wijzigingen voor de loonheffingen en arbeidsmarktontwikkelingen

Op Prinsjesdag, 17 september 2024, heeft het kabinet het pakket Belastingplan 2025 ingediend bij de Tweede Kamer. In dit memorandum behandelen wij de belangrijkste voorgestelde wijzigingen voor de loonheffingen uit het Belastingplan 2025, het wetsvoorstel Overige fiscale maatregelen 2025 en de Fiscale verzamelwet 2025. De voorstellen hebben een beoogde ingangsdatum van 1 januari 2025, tenzij in het memorandum expliciet een andere datum wordt vermeld. Verder besteden wij aandacht aan enkele wijzigingen die reeds zijn aangenomen en aan een aantal arbeidsmarktontwikkelingen.

1. Belastingtarieven en heffingskortingen uit het Belastingplan 2025

Per 1 januari 2025 wordt een nieuwe eerste schijf ingevoerd met een lager tarief. Het tarief in de eerste schijf wordt daardoor met 1,15% verlaagd ten opzichte van 2024. Het in 2024 geldende toptarief van 49,50% blijft in 2025 ongewijzigd.

De tarieven voor werknemers die in 2025 nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken (in 2025: 67 jaar) zullen als volgt zijn:

Bij een belastbaar loon van meer dan	Maar niet meer dan	Belastingtarief	Premies volksverzekeringen	Gecombineerd tarief
	€ 38.441	8,17%	27,65%	35,82%
€ 38.441	€ 76.817	37,48%	-	37,48%
€ 76.817	-	49,50%	-	49,50%

De algemene heffingskorting

De hoogte van de algemene heffingskorting is afhankelijk van het inkomen in box 1. Naarmate het inkomen stijgt, daalt de korting. De algemene heffingskorting wordt verlaagd van € 3.362 naar € 3.068. De maximale heffingskorting wordt bereikt bij een inkomen van € 28.406.¹ Over het inkomen daarboven bouwt de algemene heffingskorting af met 6,337% naar nihil.

De arbeidskorting

De maximale arbeidskorting per 1 januari 2025 stijgt van € 5.532 naar € 5.599. De hoogte van de arbeidskorting is afhankelijk van het inkomen uit tegenwoordige arbeid. Tot een arbeidsinkomen van € 43.071 loopt de arbeidskorting op.² Daarboven bouwt de arbeidskorting af met 6,51% naar nihil.

¹ Voorlopig bedrag; het afbouwpoint van de algemene heffingskorting is gekoppeld aan het WML inclusief vakantietoeslag en is pas definitief na vaststelling van het WML in november 2024.

² Voorlopig bedrag; het afbouwpoint van de arbeidskorting is gekoppeld aan het WML inclusief vakantietoeslag en is pas definitief na vaststelling van het WML in november 2024.

De inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet

De inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd door de werkgever zal met ingang van 1 januari 2025 worden verlaagd van 6,57% naar 6,52%. Het maximumpremie-inkomen voor de Zorgverzekeringswet bedraagt per 1 januari 2025 € 75.860 (2024: € 71.624). Ondanks de daling van het premiepercentage zorgt de stijging van het maximumpremie-inkomen voor een extra kostenpost bij de werkgever van afgerond € 260 per werknemer die meer verdient dan het maximumpremie-inkomen.

2. Aangekondigde fiscale wijzigingen pakket Belastingplan 2025

In het Belastingplan 2025 worden een aantal wijzigingen voorgesteld voor de loonheffingen. Als deze worden aangenomen, zien de regelingen er als volgt uit.

Aanpassingen 30%-regeling

De 30%-regeling geeft werkgevers de mogelijkheid om een belastingvrije vergoeding van maximaal 30% van het loon te verstrekken aan schaarse en specifiek deskundige werknemers vanuit het buitenland voor een maximale periode van vijf jaar. Hiervoor is een beschikking van de Belastingdienst nodig. Deze vergoeding is bedoeld om de extra kosten te dekken die deze werknemers maken voor hun verblijf buiten het land van herkomst (de zogenoemde extraterritoriale kosten, zoals reis- en huisvestingskosten). De werkgever kan jaarlijks kiezen ofwel de 30%-regeling toe te passen dan wel de werkelijke extraterritoriale kosten aan de werknemer te vergoeden.

Eerdere versoering: 30-20-10-regeling

De 30%-regeling is per 1 januari 2024 versoerd naar een zogenoemde 30-20-10-regeling. Werknemers die voldoen aan de voorwaarden krijgen de eerste twintig maanden 30% belastingvrij. De daaropvolgende twintig maanden is dat 20% belastingvrij en de laatste twintig maanden 10% belastingvrij. Er geldt een overgangsregeling voor werknemers aan wie reeds in december 2023 de 30%-vergoeding was toegekend. Zij krijgen niet te maken met de afbouw van de vergoeding. Dit geldt derhalve zowel voor bestaande werknemers met de 30%-regeling, maar ook voor buitenlandse werknemers van wie de tewerkstelling in Nederland is gestart voor 31 december 2023.

Aanpassingen

In de nota van wijziging die op het wetsvoorstel Belastingplan 2025 is aangekondigd wordt geregeld dat de eerdere versoering (de 30-20-10-regeling) wordt teruggedraaid. Per 1 januari 2027 zal de regeling een 27%-vergoedingsregeling worden. Voor 2025 en 2026 blijft het percentage van 30% gelden. In de gepubliceerde stukken wordt gesproken over een constant percentage van 27%. Onduidelijk is wat hiervan de reikwijdte is.

De salarismaximum voor ingekomen werknemers wordt verhoogd van € 46.107 (2024) naar € 50.436 (na toepassing van de 30%-regeling). De salarismaximum voor ingekomen

werknemers jonger dan 30 jaar met een mastergraad wordt verhoogd van € 35.048 (2024) naar € 38.338.

Overgangsrecht

Voor zowel de aanpassing naar een 27%-regeling als de hogere salarisnorm geldt overgangsrecht. Als voor ingekomen werknemers de 30%-regeling voor 2024 is toegepast, zal tot het einde van de looptijd (zoals vermeld op de beschikking) het percentage van 30% blijven gelden en de oude (te indexeren) salarisnormen.

Aanpassing ov-vrijstelling

In het Belastingplan 2024 is de gerichte vrijstelling onder de werkkostenregeling voor ov-abonnementen en voordeelurenkaarten (hierna: ov-kaart) verruimd. Deze verruiming regelt dat dergelijke ov-kaarten altijd onbelast kunnen worden vergoed, verstrekt of ter beschikking gesteld, mits de werknemer de ov-kaart ("in welke mate dan ook") voor zakelijke reizen gebruikt; hieronder valt in ieder geval woon-werkverkeer.

Op dit moment kan een recht op vrij reizen in het openbaar vervoer (recht op vrij reizen) of een recht op vermindering van de prijs van openbaarvervoerbewijzen (recht op korting) onder meer bestaan uit de volgende zaken:

- een abonnement dat de werkgever voor de werknemer heeft afgesloten;
- een abonnement dat een werknemer zelf heeft afgesloten en kan declareren bij de werkgever. Het abonnement geeft recht op vrij reizen, op een vast traject vrij reizen, op bepaalde momenten vrij reizen of geeft een korting bij reizen;
- de mogelijkheid die de werkgever biedt aan de werknemer om, bijvoorbeeld met een mobiliteitskaart of -app, gebruik te maken van openbaar vervoer zonder een specifiek abonnement, maar waarbij de kosten rechtstreeks door het (vervoers)bedrijf bij de werkgever in rekening worden gebracht;
- de mogelijkheid die de werkgever biedt aan een werknemer om, bijvoorbeeld met een mobiliteitskaart of -app, gebruik te maken van openbaar vervoer zonder een specifiek abonnement, maar waarbij de kosten voorafgaand door de werkgever worden betaald (bijvoorbeeld door een ov-kaart met saldo).

Aanpassingen

Als de werkgever de mogelijkheid geeft aan de werknemer om vrij te reizen of met korting te reizen (op kosten van de werkgever), zijn deze kosten gericht vrijgesteld onder de werkkostenregeling. Voorwaarde hierbij is dat 'in enige mate' ook zakelijk wordt gereisd. De gerichte vrijstelling geldt echter niet voor privéreizen die met een privékaart worden gemaakt. Deze kaart is immers niet door de werkgever vergoed, verstrekt of ter beschikking gesteld. Als met de privékaart zakelijke reizen worden gemaakt, geldt de gerichte vrijstelling wel. Verder zal de gerichte vrijstelling niet meer beperkt zijn tot het Nederlandse openbaar vervoer.

De voorgestelde wijzigingen hebben tot doel dat de werkgever geen registratie van het gebruik hoeft bij te houden zolang maar sprake is van ten minste enig zakelijk gebruik van de ov-kaart.

Verhoging maximumpremieloon voor de werknemersverzekeringen

De werkgeversbijdragen voor de premies werknemersverzekeringen kennen een maximumpremieloon. Dat houdt in dat over inkomens boven dat maximum geen premies werknemersverzekeringen meer zijn verschuldigd. Voor 2024 bedroeg dit maximum € 71.628 per jaar. Met ingang van 2025 zal dit maximum verhoogd worden naar € 75.860. Daarnaast stijgen de premies voor de verschillende werknemersverzekeringen licht. Voor werknemers die (minstens) het maximumpremieloon verdienen, betekent deze verhoging dat de werkgever over een grondslag van € 4.000 meer premies werknemersverzekeringen is verschuldigd.

Hogere eindheffing bestelauto van de zaak

Als een werknemer met de bestelauto van de zaak privéritten maakt, dient dit voordeel van het privégebruik als belast loon mee te worden genomen. Deze bijtelling wordt jaarlijks vastgesteld op basis van een percentage van de cataloguswaarde van de auto.

Als bestelauto's doorlopend afwisselend worden gebruikt, is dit voordeel per werknemer lastiger vast te stellen. Het privévoordeel is bepaald op een vast bedrag van € 300 per jaar. Dit bedrag wordt via een eindheffing door de werkgever betaald.

Aanpassing

De eindheffing is sinds 2006 niet geïndexeerd en wordt daarom per 1 januari 2025 verhoogd tot € 438 per jaar. Vanaf 1 januari 2026 wordt dit bedrag jaarlijks geïndexeerd.

De fiscale voertuigdefinities wijken af van de definities die de Dienst Wegverkeer (RDW) vastlegt in het kentekenregister. Zo kan het voorkomen dat een motorrijtuig fiscaal als een personenauto kwalificeert, terwijl deze in het kentekenregister als een bestelauto is geregistreerd. Dit is onwenselijk en daarom wordt ook voor de fiscaliteit (de autobelastingen en daarmee ook de loon- en inkomstenbelasting) met ingang van 2027 aangesloten bij het kentekenregister zoals vastgelegd door de RDW. Dat kan als gevolg hebben dat een beperkt aantal personenauto's voortaan als bestelauto kan gaan kwalificeren.

Reparatie heffingslek zeevarenden

De Belastingdienst heeft voor zeevarenden die i) in België wonen, ii) voor een Nederlandse inhoudingsplichtige werken, iii) hun werkzaamheden volledig buiten Nederland verrichten en iv) waarbij het belastingverdrag tussen Nederland en België het heffingsrecht over het loon van de zeevarende aan Nederland toewijst, het [standpunt](#) ingenomen dat geen inkomstenbelasting is verschuldigd in Nederland. Dit betekent dat het heffingsrecht niet wordt geëffectueerd en bij toepassing van de vrijstellingsmethode ter voorkoming van dubbele belastingheffing sprake is van een dubbele vrijstelling van belasting. De werkgever draagt conform het

kennisgroepstandpunt van de Belastingdienst loonbelasting af, maar omdat de werknemer de dienstbetrekking geheel buiten Nederland vervult, is geen inkomstenbelasting verschuldigd. De ingehouden loonbelasting kan op grond van artikel 15 Algemene wet inzake rijksbelastingen via de inkomstenbelasting worden teruggevraagd.

Bovenstaande kan zich ook voordoen met andere landen indien Nederland het exclusieve heffingsrecht heeft op grond van het belastingverdrag ter voorkoming van dubbele belastingheffing.

Aanpassing

Om te voorkomen dat het Nederlandse heffingsrecht niet kan worden geëffectueerd en daardoor sprake is van een dubbele vrijstelling, wordt voorgesteld om in hoofdstuk 7 van de Wet inkomstenbelasting 2001 (Wet IB 2001) op te nemen dat de dienstbetrekking – zelfs als deze volledig buiten Nederland wordt vervuld – geacht in Nederland te zijn vervuld. Dat geldt voor zover het heffingsrecht over het loon in een dergelijke situatie op basis van een belastingverdrag of andere internationale regeling aan Nederland is toegewezen.

Anticiperen op introductie thuiswerkdagen

Er wordt geanticipeerd op wijzigingen van belastingverdragen ter voorkoming van dubbele belastingheffing wanneer Nederland afspraken maakt over het heffingsrecht over het loon dat toerekenbaar is aan thuiswerkdagen.

Momenteel zijn Nederland en Duitsland met elkaar in overleg over een protocol tot wijziging van het belastingverdrag tussen Nederland en Duitsland. Er worden afspraken gemaakt voor de situatie waarin i) een werknemer in Duitsland woont, ii) thuiswerkdagen heeft en in Nederland werkt en iii) geen inhoudingsplichtige in Nederland op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB 1964) heeft. In deze situatie kan Nederland momenteel het heffingsrecht over thuiswerkdagen niet effectueren. Concreet denken Nederland en Duitsland na over een drempelregeling op basis waarvan een grenswerker een bepaald aantal dagen (bijvoorbeeld 34 dagen) per kalenderjaar thuiswerkt, maar het heffingsrecht daarmee niet naar het woonland verschuift.

Aanpassing

Er wordt voorgesteld om in hoofdstuk 7 Wet IB 2001 op te nemen dat de dienstbetrekking – als deze geheel of gedeeltelijk buiten Nederland wordt vervuld – geacht in Nederland te zijn vervuld. Daarmee komt het heffingsrecht over de in het woonland gewerkte thuiswerkdagen toe aan Nederland.

3. Eerder aangenomen fiscale wijzigingen met inwerkingtreding 2025

Handhavingsmoratorium zzp'ers per 1 januari 2025 opgeheven

Vanaf 1 januari 2025 wordt het handhavingsmoratorium opgeheven en gaat de Belastingdienst weer volledig handhaven op de kwalificatie van arbeidsrelaties, en daarmee ook op schijnzelfstandigheid. Tot 1 januari 2025 blijft het handhavingsmoratorium van kracht. Daardoor legt de Belastingdienst geen naheffingsaanslagen loonheffingen op wanneer een arbeidsrelatie met een zzp'er toch als een (fictieve) dienstbetrekking kwalificeert. Dat geldt overigens niet als sprake is van kwaadwillendheid of als aanwijzingen van de Belastingdienst niet tijdig (vaak binnen drie maanden) worden opgevolgd.

Status modelovereenkomsten

Ook is bekendgemaakt dat er geen modelovereenkomsten meer door de Belastingdienst worden goedgekeurd. De lopende goedgekeurde modelovereenkomsten zijn nog wel van kracht tot de einddatum van de overeenkomst. De laatste einddatum is in 2029. Partijen kunnen de lopende goedgekeurde modelovereenkomsten dus nog tot de einddatum van de goedkeuring gebruiken. De goedgekeurde modelovereenkomst biedt alleen zekerheid als de opdrachtgever en opdrachtnemer ook daadwerkelijk werken zoals in de modelovereenkomst is overeengekomen.

Wat betekent dit voor de praktijk?

Met ingang van 2025 zal de Belastingdienst tijdens (reguliere) controles naheffingen kunnen opleggen indien bedrijven en organisaties 'zelfstandigen' inhuren die feitelijk in dienstbetrekking werkzaam zijn. In 2025 kan de Belastingdienst alleen met terugwerkende kracht naheffingsaanslagen opleggen vanaf 1 januari 2025, de datum van de opheffing van het handhavingsmoratorium.

Gedurende het jaar 2025 zal de Belastingdienst coulant zijn met opleggen van vergrijpboetes aan werkgevers als die kunnen bewijzen dat zij binnen het bedrijf of de organisatie stappen hebben gezet om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Verzuimboetes kunnen wel opgelegd worden.

Bijtelling omhoog

Als werknemers meer dan 500 kilometer per jaar privé rijden met een auto van de zaak, dient een bijtelling in aanmerking te worden genomen. De bijtelling wordt berekend als een percentage van de cataloguswaarde van de auto.

Aanpassingen

Voor volledig elektrische auto's stijgt de bijtelling per 1 januari 2025 van 16% naar 17% over de cataloguswaarde tot € 30.000. Voor het bedrag boven die grens geldt het reguliere bijtellingspercentage van 22%.

Lage-inkomensvoordeel vervalt

Per 1 januari 2025 wordt het lage-inkomensvoordeel (LIV) afgeschaft. Dit belastingvoordeel werd oorspronkelijk geïntroduceerd om werkgevers te stimuleren werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen en te behouden. Het LIV draagt echter beperkt bij aan de kansen voor deze doelgroep.

Deze wijziging kan gevolgen hebben voor bedrijven die veel werknemers met een laag inkomen in dienst hebben. Werkgevers zullen mogelijk hogere loonkosten krijgen. Het kabinet heeft echter aangegeven dat het geld dat vrijkomt door de afschaffing van het LIV zal worden gebruikt voor andere maatregelen ter ondersteuning van lage-inkomensgroepen.

4. Varia – aangekondigde fiscale wijzigingen die geen onderdeel zijn van het Belastingplan 2025

Inhouding loonbelasting voor in Nederland werkzame werknemers van Nederlandse publiekrechtelijke rechtspersonen

Een persoon die i) niet in Nederland woont en ii) de dienstbetrekking geheel buiten Nederland vervult, is geen werknemer in de zin van de Wet LB 1964. Een uitzondering daarop is de werknemer die in dienstbetrekking is bij de Staat der Nederlanden.

Aanpassingen

Op grond van [jurisprudentie](#) uit 2008 wordt echter niet meer verwezen naar “een dienstbetrekking bij de Staat der Nederlanden”, maar naar “een dienstbetrekking bij een Nederlandse publiekrechtelijke rechtspersoon”. In 2008 is dit al aangepast in hoofdstuk 7 van de Wet IB 2001. Hoewel dit ook van belang is voor de inhouding van loonbelasting, is echter verzuimd de aanpassing tevens in de Wet LB 1964 door te voeren.

Om de Wet LB 1964 in lijn te brengen met de Wet IB 2001, wordt het beperktere begrip “de Staat der Nederlanden” vervangen door “een Nederlandse publiekrechtelijke rechtspersoon”.

Internationale waardeoverdracht pensioen

Het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ) heeft op 16 november 2023 in twee arresten geoordeeld dat Nederland het vrije verkeer van werknemers in strijd met EU-regelgeving belemmert door specifieke voorwaarden te stellen bij de internationale waardeoverdracht van pensioenkapitaal. Het HvJ oordeelde dat de volgende twee voorwaarden niet zijn toegestaan:

1. De buitenlandse pensioenregeling mag geen ruimer afkoopverbod hebben dan toegestaan in Nederland.
2. De buitenlandse pensioenuitvoerder moet een overeenkomst sluiten met de Nederlandse Belastingdienst waarin staat dat als er toch wordt afgekocht, de

pensioenuitvoerder aansprakelijk is voor de Nederlandse belasting- en revisierente.

Aanpassingen

In het wetsvoorstel Overige fiscale maatregelen worden de Invorderingswet 1990 en de Pensioenwet in lijn gebracht met het oordeel van het HvJ, nadat de staatssecretaris van Financiën dit ook al had gedaan in zijn beleidsbesluit³.

Aanscherping inlenersaansprakelijkheid (uitzendsector)

Op grond van de inlenersaansprakelijkheid uit de Invorderingswet 1990 kan de inlener aansprakelijk worden gesteld voor de niet betaalde loonbelasting, sociale premies en btw door de uitlener. Dit geldt ook voor de belastingen en premies die de doornlerer verschuldigd is wanneer een arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld. Inleners kunnen hun aansprakelijkheidsrisico onder voorwaarden beperken door een deel van het verschuldigde bedrag op een g-rekening te storten.

De aansprakelijkstelling van inleners blijkt in de praktijk een tijdrovend en complex proces te zijn, omdat de exacte aansprakelijkheidsschuld vaak moeilijk is vast te stellen en uitgebreid onderzoek vergt. Om dit proces te versnellen en effectiever op te treden tegen misstanden in de uitzendsector, wil het kabinet de aansprakelijkstelling van inleners op twee punten vereenvoudigen en het gebruik van de g-rekening verder bevorderen.

Beoogde aanpassingen per 1 januari 2026

De vereenvoudiging van de inlenersaansprakelijkheid houdt in dat de Belastingdienst geen gedetailleerd onderzoek meer hoeft te doen naar de omvang van de aansprakelijkheidsschuld. In plaats daarvan wordt een rechtsvermoeden geïntroduceerd waarbij de belasting- en premieschuld wordt vastgesteld op 35% van de factuursom. Dit vermoeden zal in een nieuw artikel in de Invorderingswet 1990 worden opgenomen. De Belastingdienst kan de inlener aansprakelijk stellen voor dit deel van de factuursom, tenzij dit bedrag op de g-rekening van de uitlener of doornlerer is gestort. Als minder dan 35% van de factuursom is gestort, kan de aansprakelijkheid ook voor een lager bedrag gelden.

Met deze vereenvoudigde aanpak kan de Belastingdienst sneller en vaker aansprakelijk stellen, wat de kans vergroot dat de verschuldigde belastingen en premies alsnog kunnen worden geïnd. De Belastingdienst heeft de vrije keuze om op basis van de reeds bestaande inlenersaansprakelijkheid (artikel 34 Invorderingswet 1990) de inlener aansprakelijk te stellen of dit op basis van het toe te voegen artikel (artikel 34a Invorderingswet 1990) te doen. De inlener kan hierbij tegenbewijs leveren door bijvoorbeeld documenten uit zijn eigen administratie te overleggen waar de werkelijke ('lagere') schuld uit blijkt.

³ Besluit van 21 maart 2024, *Stcrt.* 2024, 10467.

Daarnaast wordt een tweede vermoeden geïntroduceerd: een onderneming die in het openbaar register (Waadi Check) staat ingeschreven, wordt verondersteld een uitlener te zijn volgens de regels van de fiscale inlenersaansprakelijkheid. Dit maakt het duidelijker wanneer deze regels van toepassing zijn.

Ten slotte wil het kabinet het gebruik van de g-rekening stimuleren door een beleidsmatige vrijwaring in te voeren voor inleners die arbeidskrachten inhuren van uitleners of doorleners met een vergunning en die 35% van de factuursom op de g-rekening storten.

Compensatie transitievergoeding beperken tot kleine werkgevers

Per 1 juli 2026 wordt de compensatie voor werkgevers bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (na afloop van de twee jaar loondoorbetalingsplicht) beperkt tot kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers). Werkgevers met 25 of meer werknemers worden niet langer gecompenseerd.

Vervallen partiële buitenlandse belastingplicht per 1 januari 2025

Werknemers die in Nederland wonen en de 30%-regeling hebben, kunnen gebruikmaken van de zogenoemde partiële buitenlandse belastingplicht. Dat betekent dat zij voor toepassing van box 2 (inkomen uit aanmerkelijk belang) en box 3 (inkomen uit sparen en beleggen) als niet-inwoner/buitenlands belastingplichtige worden behandeld, ondanks dat zij in Nederland wonen.

Aanpassing

Door een aangenomen amendement bij het Belastingplan 2024 is de partiële buitenlandse belastingplicht afgeschaft en wel per 1 januari 2025. Werknemers die over het laatste loontijdvak van 2023 de 30%-regeling genoten, kunnen op basis van overgangsrecht nog tot en met 2026 gebruikmaken van de partiële buitenlandse belastingplicht.

5. Overige ontwikkelingen met betrekking tot de arbeidsmarkt

Overdracht algemene heffingskorting bij eenverdieners

Vanaf 1 januari 2028 wordt het voor een specifieke groep alleenverdieners mogelijk om de algemene heffingskorting over te dragen aan hun partner. De aanleiding voor het (her)invoeren van deze maatregel is dat bepaalde alleenverdienende huishoudens met veelal een arbeidsongeschiktheidsuitkering door een complexe combinatie van belastingregels, toeslagen en sociale zekerheid, een lager besteedbaar inkomen hebben dan een stel dat een bijstandsuitkering ontvangt. Vooruitlopend op de invoering van deze maatregel wordt een tijdelijke regeling ingevoerd om deze huishoudens al in de jaren 2025 tot en met 2027 tegemoet te komen.

Vroegpensioen

Momenteel bestaat er de mogelijkheid tot vroegpensioen zonder dat de werkgever een eindheffing van 52% is verschuldigd vanwege een Regeling Vervroegde Uittreding (RVU). Deze vrijstelling houdt het volgende in:

- Werkgevers mogen hun werknemers die binnen drie jaar de AOW-leeftijd bereiken een uitkering betalen bij uittreding die na inhouding van loonheffing gelijk is aan het nettobedrag van de AOW-uitkering. Deze uitkering is vrijgesteld van RVU-heffing.
- De regeling geldt gedurende de jaren 2021 tot en met 2025. Indien een RVU uiterlijk op 31 december 2025 schriftelijk is overeengekomen, kunnen op basis van overgangsrecht onder voorwaarden nog uitkeringen worden gedaan in de jaren 2026 tot en met 2028.
- Wanneer de werkgever eerder dan drie jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd een vergoeding uitbetaalt, is de reguliere RVU-heffing van 52% verschuldigd. Ook over het gedeelte van het bedrag dat boven de vrijstelling uitkomt, moet de werkgever RVU-heffing van 52% afdragen.

De RVU-vrijstelling loopt af per 31 december 2025. Momenteel zijn de vakbonden met het kabinet in gesprek over een voortzetting van een vrijstelling voor een vroegpensioenregeling.

KPMG Meijburg & Co
19 september 2024

De in dit memorandum opgenomen informatie is van algemene aard en heeft geen betrekking op de specifieke omstandigheden van een bepaald individu of een bepaalde entiteit. Hoewel bij de totstandkoming van dit memorandum de grootst mogelijke zorgvuldigheid is betracht, kunnen wij niet garanderen dat de daarin opgenomen informatie op de datum van ontvangst juist en volledig is of dat in de toekomst zal blijven. Op grond van deze informatie dient geen actie ondernomen te worden zonder adequate professionele advisering na een grondig onderzoek van de specifiek van toepassing zijnde situatie.