

Superhandig naslagwerk



Special Lonen 2025

KRC VAN ELDEREN

accountants | belastingadviseurs

Special Lonen 2025 van KRC Van Elderen



In deze special nemen we je mee langs de meest actuele onderwerpen rondom lonen, arbeidsrecht en personeelskosten voor dit jaar. Denk aan wijzigingen in de loonbelasting, subsidies, vervoer, verlof-regelingen en de Wet toekomst pensioenen.

Of je nu werkgever bent, hr-medewerker of DGA: je vindt hier praktische informatie én handige tips. En het mooiste? Jij kiest zelf wat voor jou belangrijk is. Geen droge kost, maar heldere uitleg waar je echt wat aan hebt.

Het gaat over actuele cijfers en relevante wet- en regelgeving op onder meer het gebied van de loonbelasting, het gebruikelijk loon, de auto van de zaak, de WKR, subsidies voor de werkgever, diverse arbeidsrechtelijke zaken en pensioenen.

Dit zijn de hoofdstukken:

1. Gebruikelijk loon DGA
2. Vervoer
3. Subsidies en tegemoetkomingen
4. Zzp'er
5. Pensioenen
6. Verlofsoorten

1. Gebruikelijk loon

Ben je directeur-groootaandeelhouder (DGA)? Dan moet je jezelf een 'gebruikelijk loon' toekennen. In 2025 is dat net als vorig jaar: minimaal € 56.000 per jaar.

Maar let op: dat is het minimum. Bij het bepalen van je exacte loon kijk je naar drie bedragen en kies je het hoogste:

- het loon dat iemand in een vergelijkbare functie verdient;
- het hoogste loon binnen jouw bv of gelieerde bedrijven (als dat er is);
- of dus die € 56.000.

Kun je goed onderbouwen dat het gebruikelijk loon dat je hebt berekend hoger is dan het loon in een vergelijkbare functie? Dan mag je dat hogere loon aanhouden als uitgangspunt. Dit speelt bijvoorbeeld als het loon flink hoger ligt vanwege specifieke kennis, ervaring of unieke kwaliteiten die andere werknemers niet hebben.

In sommige gevallen mag je ook een lager bedrag aanhouden dan het gebruikelijk loon. Dat geldt bijvoorbeeld bij structureel verlieslijdende bv's. Als jouw onderneming langdurig verlies maakt en het normale gebruikelijke loon de continuïteit van je bedrijf in gevaar zou brengen, dan mag je jezelf als DGA een lager loon toekennen.

Waar let de Belastingdienst op?

Die kijkt vooral naar de vergelijking die jij maakt met andere functies. Is het echt een eerlijke vergelijking? Of probeer je je loon kunstmatig laag te houden? Hierover kan discussie ontstaan. Zorg dus dat je die vergelijking goed kunt onderbouwen.



2. Vervoer

2.1 Auto van de zaak 2025

Rijd je in een auto van de zaak? Dan krijg je te maken met een bijtelling als je er ook privé mee rijdt. In 2025 blijft de bijtelling voor auto's met CO₂-uitstoot 22%.

Heb je een volledig elektrische auto (0 gram CO₂-uitstoot)? Dan krijg je nog één jaar korting:

- Je betaalt 17% bijtelling over de eerste € 30.000 van de catalogusprijs.
- Voor alles daarboven geldt 22%.
Let op: dit is voor het laatst in 2025. Vanaf 2026 is het gewoon 22% over het hele bedrag.

Handig om te weten:

De verlaagde bijtelling geldt voor 60 maanden vanaf de maand na de toelating van de auto. Loopt die periode af in 2025? Dan val je daarna onder de nieuwe regels (dus 17% of 22%). Vanaf 2026 is dat dan dus overal 22%.

Uitzondering: waterstof- en zonneauto's

Voor auto's op waterstof of zonne-energie geldt de 17% bijtelling over de hele catalogusprijs. Dus géén plafond van € 30.000.

2.2 Bestelauto afkopen? In 2025 duurder

Gebruik je één bestelauto met meerdere werknemers en ook voor privéritten? Dan kun je de bijtelling afkopen met een eindheffing.

Tot nu toe was dat € 300 per jaar al sinds de introductie van de regeling in 2006. In 2025 is dat € 438 per jaar (ofwel € 36,50 per maand). Dit komt door inflatiecorrectie. En vanaf 2026 wordt dit bedrag jaarlijks aangepast.

Tip!

Dit bedrag geldt alléén voor bestelauto's die door meerdere werknemers privé gebruikt worden. Heb je een personenauto die door meerdere mensen wordt gereden? Dan pas je de bijtelling per werknemer toe, afhankelijk van het gebruik.

Bijvoorbeeld: 2 medewerkers gebruiken de auto allebei evenveel en ook privé? Dan krijgt ieder 50% van de gebruikelijke bijtelling.

Even op een rijtje

Jaar	Bijtelling	Plafond	Daarboven
2025	17%	€ 30.000	22%
2026 en verder	22%	n.v.t.	n.v.t.



3. Subsidies en tegemoetkomingen

3.1 Subsidieregeling praktijkleren

Deze subsidie is een fijne tegemoetkoming als je leerlingen, studenten of promovendi begeleidt. Je krijgt hiermee een deel van de loonkosten of begeleiding terug. De regeling helpt om goed opgeleid personeel klaar te stomen voor de arbeidsmarkt.

De regeling geldt voor:

- vmbo, mbo, hbo
- promovendi en technologisch ontwerpers in opleiding (toio's)
- praktijkonderwijs (pro) en voortgezet speciaal onderwijs (vso)

Let wel op: de voorwaarden verschillen per onderwijscategorie. En je administratie moet natuurlijk op orde zijn.

Voor wie is het bedoeld?

- Kwetsbare groepen die moeilijk werk vinden
- Studenten in sectoren met personeelstekorten
- Belangrijke wetenschappelijke functies

Kom je in aanmerking? Dan kun je maximaal € 2.700 per leer- of werkplek krijgen. Dat bedrag kan lager uitvallen, afhankelijk van het aantal goedgekeurde aanvragen.

Belangrijk

Sinds schooljaar 2023/2024 moet de leerling of student ingeschreven staan in het Register Onderwijsdeelnemers (ROD). De onderwijsinstelling regelt dat.

De aanvraagperiode voor het schooljaar 2024/2025 loopt van maandag 2 juni t/m dinsdag 17 september 2025, 17.00 uur. Wij kunnen deze subsidieaanvraag voor je verzorgen.

3.2 Subsidie praktijkleren derde leerweg

Ook in 2025 blijft deze subsidie bestaan, en voorlopig zelfs tot 2031. De aanvraagperiode voor dit jaar is nu nog niet bekend. Uiteraard melden we ons als het zover is.

Deze regeling is bedoeld voor mbo-studenten die via een alternatieve route (de zogenaamde 'derde leerweg') leren én werken. Wij noemen dat duaal. Bijvoorbeeld werkzoekenden die zich willen laten omscholen.

Hoeveel subsidie kun je krijgen?

Je kunt maximaal € 2.700 per praktijkplaats ontvangen. Maar let op: als er meer aanvragen zijn dan budget, dan wordt het bedrag verdeeld. In dat geval krijg je misschien minder dan € 2.700 per plaats. Het uiteindelijke bedrag hangt dus af van hoeveel mensen subsidie aanvragen.

Wat zijn de voorwaarden?

Als het net als in 2024 blijft:

- Je moet een erkend leerbedrijf zijn.
- De student moet tijdens de aanvraagperiode ingeschreven staan in het Register Onderwijsdeelnemers (ROD) van DUO.
- De student doet betaald werk of is werkzoekend.

Je kunt de subsidie aanvragen tot een jaar na afloop van de praktijkplaats. De subsidie geldt voor 52 aaneengesloten weken, waarvan maximaal 40 weken met subsidie.

Belangrijk

Deze regeling geldt niet voor reguliere bbl- of bol-studenten. Deze studenten komen wellicht in aanmerking voor de Subsidieregeling praktijk voor het mbo.

3. Subsidies en tegemoetkomingen

3.3 SLIM-subsidieregeling 2025

De SLIM-regeling is er voor bedrijven die willen investeren in een leercultuur. Denk aan scholing, loopbaanontwikkeling of het inrichten van een lerende werkomgeving.

In 2025 is er wel wat veranderd:

- Het subsidiepercentage is nu voor iedereen 60% (was 80% voor kleine mkb'ers).
- Subsidies tot € 25.000 worden automatisch vastgesteld.
- Je krijgt direct 50% voorschot, de rest na afronding.

Twee onderdelen zijn geschrapt:

- De subsidie voor praktijkleerplaatsen in de derde leerweg.
- De subsidie voor grote bedrijven in landbouw, horeca en recreatie.

3.4 Nieuwe SLIM-scholingssubsidie

Wil je (nieuwe) medewerkers opleiden voor functies in belangrijke sectoren zoals zorg, kinderopvang, techniek, bouw, energie, onderwijs, groen of ICT? Dan kun je vanaf 10 maart 2025 weer gebruikmaken van de SLIM-subsidieregeling.

Deze subsidie vergoedt een deel van de opleidingskosten voor praktijkgerichte opleidingen waarin werken en leren worden gecombineerd.

Hoeveel subsidie kun je krijgen?

De hoogte van de subsidie hangt af van het niveau van de opleiding:

- Mbo-niveau 1, 2 of 3: tot 90% subsidie op de opleidingskosten.
- Mbo-niveau 4 of hoger: tot 40% subsidie.

Let op: de opleiding moet onderdeel zijn van een erkend Ontwikkelpad binnen de sector. Zo'n Ontwikkelpad laat zien welke functies er zijn binnen een sector én welke opleiding- en daarbij horen. Meer informatie over deze Ontwikkelpaden en de subsidie zelf vind je op rijksoverheid.nl.

Je hoeft zelf niet in een cruciale sector te zitten
Je hoeft als werkgever niet per se actief te zijn in een maatschappelijk cruciale sector. Ook als je iemand wilt opleiden voor een overstap naar zo'n sector, kun je gewoon subsidie aanvragen.

Voorwaarden voor de opleiding

De opleiding waarvoor je subsidie aanvraagt moet aan een paar voorwaarden voldoen:

- De opleiding moet op het moment van inkopen opgenomen zijn in het officiële scholingspakket (te vinden op rijksoverheid.nl en leeroverzicht.nl).
- De opleiding mag niet eerder zijn gestart of ingekocht dan 28 februari 2025.
- De opleiding moet binnen 13 weken na de subsidieaanvraag starten (geldig voor werkgevers en gastouderbureaus).
- Je biedt de opleiding kosteloos aan de deelnemer aan.
- Ook taaltrainingen komen in aanmerking, maar alleen als ze nodig zijn voor het uitvoeren van een functie binnen het Ontwikkelpad én gecombineerd worden met een bijbehorende opleiding.

Wanneer kun je aanvragen?

De SLIM-scholingssubsidie kun je als werkgever of gastouderbureau aanvragen in twee tijdvakken:

- 10 maart t/m 30 juni 2025
- 1 juli t/m 10 november 2025

Behoor je tot een collectief van werkgevers- of werknemersorganisaties, of werk je vanuit een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O&O-fonds)? Dan is er nog een extra aanvraagmoment van:

- 1 t/m 30 september 2025

Aanvraag indienen

Je dient je aanvraag in via het subsidieportaal van Uitvoering Van Beleid. Zorg dat je je op tijd registreert en houd de aanvraagdata goed in de gaten, want op = op.

3. Subsidies en tegemoetkomingen

3.5 Wijzigingen Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

Deze wet helpt werkgevers die mensen met een kwetsbare positie in dienst nemen. In 2025 blijft er nog maar één onderdeel over: de loonkostenvoordelen (LKV's).

Afgeschaft

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is per 1 januari 2025 verdwenen. Voor 2024 kun je het nog krijgen, als je aan de voorwaarden voldeed (bijvoorbeeld € 14,33 - € 14,91 uurloon en minimaal 1248 uren verloond). De uitbetaling van het LIV over 2024 gebeurt in juli/augustus 2025.

Loonkostenvoordelen (LKV)

Heb je werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt? Dan kun je mogelijk LKV krijgen. Er zijn 4 soorten:

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

Je mag maar één LKV tegelijk gebruiken per werknemer. Kies dus de voordeligste.

Afbouw LKV oudere werknemer

Let op! Dit voordeel wordt stapsgewijs afgebouwd vanaf 2025:

- Dienstverband vóór 1 januari 2024?
Dan blijft het oude bedrag van € 3,05 per uur (max € 6.000 per jaar) nog gelden tot de 3 jaar vol zijn.
- Dienstverband vanaf 1 januari 2024?
Dan is het bedrag in 2025 € 1,35 per uur (max € 2.600) en in 2026 helemaal weg.

Vergeet dit niet

Je hebt een doelgroepverklaring nodig. Die vraagt de werknemer aan bij het UWV of de gemeente (bij bijstandsuitkering). Dit moet binnen 3 maanden na start dienstverband geregeld zijn.

Verruiming LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Vanaf 2025 is deze regeling verruimd. Als een werknemer na ziekte zijn eigen werk (deels) oppakt of ander passend werk bij jou doet, kun je LKV krijgen.

Loonkostensubsidie Participatiewet

Heb je iemand in dienst met een arbeidsbeperking die niet het minimumloon kan verdienen? Dan kun je een loonkostensubsidie aanvragen.

Wat verandert er in 2026?

Er komen in 2026 een paar belangrijke veranderingen aan rondom loonkostenvoordelen (LKV):

1. **LKV oudere werknemer wordt afgeschaft**
Heb je een dienstverband gestart op of ná 1 januari 2024? Dan verdwijnt het LKV voor oudere werknemers per 1 januari 2026 helemaal. Was het dienstverband al vóór die datum gestart? Dan blijft alles bij het oude.
2. **LKV voor de doelgroep banenafpraak wordt structureel**
Goed nieuws: dit voordeel wordt blijvend. Zolang het dienstverband duurt, mag je hier gebruik van maken.
3. **Geen doelgroepverklaring meer nodig**
Voor het LKV banenafpraak hoef je geen aparte verklaring meer aan te vragen. Je kunt gewoon het doelgroepregister raadplegen om te zien of je werknemer eronder valt.
4. **De doelgroep wordt gelijkgetrokken**
De regels voor wie onder het LKV banenafpraak valt worden versimpeld. Zo vallen bijvoorbeeld ook gedetacheerde Wsw'ers straks onder deze regeling.

4. Zzp'er

Als je werkt met zelfstandigen of zelf zzp'er bent, dan weet je: de regels rondom arbeidsrelaties zijn allesbehalve simpel. Het is belangrijk dat je goed checkt of er sprake is van echte zelfstandigheid of misschien toch van schijnzelfstandigheid.

Want als de Belastingdienst achteraf zegt: "hé, dit is eigenlijk gewoon een werknemer", dan kun je als opdrachtgever flink het schip in gaan. Denk aan nabetalingen van loonbelasting, premies, vakantiegeld... en boetes.

Wanneer is iemand officieel werknemer?

Volgens de wet (artikel 7:610 BW) is iemand een werknemer als:

- de opdrachtgever gezag uitoefent (instructies geeft);
- de zzp'er het werk persoonlijk uitvoert;
- de opdrachtgever loon betaalt voor dat werk.

Zijn die drie punten aanwezig? Dan is het mogelijk geen zelfstandige opdracht, maar een dienstverband.

Wat is er veranderd in 2025?

Volgens De Nederlandse Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) zijn opdrachtgever en opdrachtnemer samen verantwoordelijk voor de arbeidsrelatie. Het handhavingsmoratorium - dat de Belastingdienst tijdelijk milder liet optreden - is gestopt. Vanaf nu gaat de Belastingdienst weer handhaven.

Wat betekent dat voor de opdrachtgever?

Ben je opdrachtgever en kwalificeer je een samenwerking verkeerd? Dan kun je het volgende risico lopen:

- Afdrachten van loonheffingen met terugwerkende kracht;
- Betaling van premies werknemersverzekeringen en pensioenen;
- Eventueel een boete, zeker bij opzet of herhaling (vanaf 2026 of eerder bij kwade opzet).



4. Zzp'er

Hoe beoordeelt de Belastingdienst of iemand écht zelfstandig is?

Uit recente rechtspraak blijkt dat de Belastingdienst verschillende factoren meeweegt om te bepalen of er sprake is van een echte zelfstandige of toch een werknemer in loondienst.

In het Deliveroo-arrest heeft de Hoge Raad verduidelijkt dat de rechter bij het beoordelen van de gezagsverhouding mag kijken of het werk 'organisatorisch is ingebed' in het bedrijf.

Oftewel: maakt het werk deel uit van de gewone bedrijfsvoering? Maar let op: dat is slechts één van de elementen. Er wordt altijd in samenhang gekeken naar álle omstandigheden - holistisch - van het geval. Denk hierbij onder andere aan:

- de aard en duur van de werkzaamheden;
- hoe de werkzaamheden en werktijden worden bepaald;
- hoe het werk én de persoon die het uitvoert zijn ingebed in de organisatie en bedrijfsvoering van de opdrachtgever;
- of de opdrachtnemer verplicht is het werk persoonlijk uit te voeren;
- hoe de afspraken contractueel tot stand zijn gekomen;
- hoe de beloning wordt vastgesteld en uitbetaald;
- hoe hoog de beloning is;
- en of de opdrachtnemer commercieel risico loopt.

Daarnaast wordt ook gekeken naar de manier waarop iemand zich in het economisch verkeer als ondernemer opstelt (of kan opstellen).

Denk aan zaken als:

- het opbouwen van een reputatie,
- zelf actief opdrachten binnenhalen,
- de fiscale behandeling,
- het aantal opdrachtgevers waarvoor gewerkt wordt,
- en de duur van opdrachten.

Let op: je hoeft niet aan álle punten te voldoen. Het gaat om het totaalplaatje. Uiteindelijk beslist de Belastingdienst.

Een zzp'er kan onder bepaalde omstandigheden een dienstbetrekking claimen. Dit kan gebeuren als er sprake is van een gezagsverhouding, verplichting tot persoonlijke arbeid, en loonbetaling, wat kenmerkend is voor een dienstbetrekking.

Tools om je te helpen

Wil je het zekere voor het onzekere nemen?

Dan zijn er handige checks:

- Als zzp'er: doe de [ondernemerscheck](#).
- Als opdrachtgever (of zzp'er): gebruik de [webmodule beoordeling arbeidsrelatie](#).

Zo krijg je een indicatie of je samenwerking een dienstverband is of niet.

> Lees ook het [actueel-bericht](#) op onze website of de [column van Bertus de Velde](#) (hr en salarisadviseur).

Nieuwe wetsvoorstellen voor zelfstandigen

Er wordt een nieuw initiatiefwetsvoorstel dat meer duidelijkheid moet geven over de regels voor zelfstandigen. Het doel: onduidelijkheden wegnemen en beter vastleggen wanneer iemand écht zelfstandig is, en wanneer er toch sprake is van een dienstverband.

5. De Wet Toekomst Pensioenen

Je hebt er vast al iets over gelezen of gehoord: de Wet toekomst pensioenen. Maar wat moet jij hier als werkgever nou eigenlijk mee?

Deze nieuwe wet zorgt ervoor dat vrijwel alle pensioenregelingen aangepast moeten worden.

- Nieuwe pensioenafspraken moeten vanaf nu allemaal een beschikbare premieregeling zijn.
- De oude middel- en eindloonregelingen verdwijnen uiterlijk per 1 januari 2028.
- Ook bestaande premieregelingen moeten op onderdelen worden aangepast of onder andere voorwaarden worden voortgezet.

Of jij iets moet doen, hangt van jouw situatie af.

- Ben je aangesloten bij een bedrijfstak-pensioenfonds of een vrijwillige regeling? Dan hoef je waarschijnlijk zelf niets te regelen - dat doet meestal de pensioenuitvoerder voor je.
- Heb je een eigen pensioenverzekering (een zogenoemde 'Verzekerde regeling')? Dan moet je waarschijnlijk wel in actie komen. Jij bent verantwoordelijk voor de juiste aanpassingen.

Wat zijn de grootste veranderingen voor jou als werkgever?

De overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is niet alleen een administratieve klus, maar kan ook financiële gevolgen hebben - voor jou én voor je medewerkers.

De wet brengt flinke wijzigingen met zich mee, zeker voor werkgevers met een verzekerde regeling:

- **Alleen nog beschikbare premieregelingen toegestaan.**
Jij betaalt een vaste premie, maar het uiteindelijke pensioenresultaat is afhankelijk van beleggingen. De ouderwetse middelloon- en eindloonregelingen verdwijnen dus.
- **Iedere werknemer krijgt straks dezelfde premie.**
Dat betekent: geen premiestaffels meer waarbij oudere werknemers een hogere premie krijgen. Dit heet ook wel een vlakke premie.
- **Het partner- en wezenpensioen verandert.**
Dat wordt duidelijker, beter afgestemd op de praktijk en minder versnipperd geregeld.

Wat betekent die vlakke premie voor jou?

Nu werkt het vaak zo: hoe ouder je werknemer, hoe hoger het premiepercentage (soms wel tot 45% van de pensioengrondslag).

Maar dat systeem gaat op de schop. De nieuwe regels gaan uit van een gelijke premie voor jong én oud. Iedereen krijgt dus hetzelfde percentage premie, ongeacht leeftijd. Bestaande beschikbare premieregelingen met een stijgende staffel mogen daarentegen in stand blijven voor alle werknemers die per de datum van overgang (uiterlijk 1 januari 2028) al in dienst zijn.

En anders moet er adequaat gecompenseerd worden voor bestaande werknemers die er mogelijk op achteruitgaan. Wat precies adequaat is, is niet vastgelegd en zal derhalve uitonderhandeld worden tussen werkgever en werknemer.

Tip: schakel je pensioenadviseur in

Heb je een verzekerde regeling? Dan heb je waarschijnlijk een eigen registerpensioenadviseur. Trek op tijd met diegene op, zodat je goed de overstap kunt regelen. Stel als werkgever een transitieplan op. Daarin leg je vast hoe je van de oude regeling naar de nieuwe gaat, wat de gevolgen zijn, en welke keuzes je maakt voor jouw organisatie. Zo voorkom je stress op het laatste moment én kun je duidelijk zijn naar je werknemers toe over wat er verandert.

**Wil je hier met ons
over sparren?
We helpen je graag!**



6. Verlofsoorten

Als werkgever krijg je te maken met verschillende soorten verlof. Dat gaat veel verder dan alleen vakantie. Het is belangrijk dat je weet waar je medewerkers recht op hebben en wat jouw rol daarbij is.

Wettelijke vakantiedagen

Iedere medewerker heeft elk jaar recht op minimaal vier keer de wekelijkse arbeidsduur aan vakantie. Voorbeeld: iemand werkt 40 uur per week? Dan is het wettelijk recht op vakantie 160 uur per jaar.

Bovenwettelijke vakantiedagen

Je kunt als werkgever ook extra vakantiedagen aanbieden - dit noem je bovenwettelijke vakantiedagen. Die kunnen vastgelegd zijn in de cao of in de arbeidsovereenkomst.

Wettelijk verlof (verplicht)

De volgende verlofregelingen zijn geregeld in de Wet arbeid en zorg (in de cao of arbeidsovereenkomst kunnen afspraken staan die de wettelijke verlofregeling aanvullen of daarvan afwijken):

- zwangerschapsverlof en bevallingsverlof;
- geboorteverlof;
- ouderschapsverlof;
- adoptieverlof of pleegzorgverlof;
- zorgverlof (kortdurend en langdurend);
- calamiteitenverlof en kort verzuimverlof.

Bijzonder verlof (vrijwillig of cao/contract)

Bijzonder verlof bied je aan op basis van cao of afspraken binnen je bedrijf. Denk aan:

- Verlof bij een huwelijk
- Verlof bij overlijden van een naaste
- Studieverlof

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Een zwangere medewerker heeft minimaal 16 weken verlof. Dat verlof begint tussen 6 en 4 weken vóór de uiterekende datum en loopt door tot en met de bevalling.

Als werkgever betaal je gewoon het loon door, maar je krijgt dit vergoed via het UWV (maximaal het dagloon). Is het loon van je medewerker hoger dan het maximumdagloon? Dan betaal jij het verschil.

Partnerverlof (geboorte van een kind)

Ook de partner heeft recht op verlof na de geboorte:

- **Geboorteverlof:**
1 werkweek (bijv. 40 uur bij fulltime dienstverband), doorbetaald.
Opnemen binnen 4 weken na de geboorte.
- **Aanvullend geboorteverlof:**
maximaal 5 weken extra. Dit moet binnen 6 maanden na de geboorte worden opgenomen, en alleen nadat het standaardverlof is gebruikt. Tijdens dit verlof krijgt de partner 70% van het (maximum) dagloon via het UWV. Als werkgever hoef je dit niet aan te vullen, maar je mag dat natuurlijk wel doen.



6. Verlofsoorten

Ouderschapsverlof

Wil een medewerker tijdelijk minder werken vanwege de zorg voor een kind? Dan kan hij of zij ouderschapsverlof opnemen. Dit geldt voor beide ouders.

Betaald Ouderschapsverlof

Sinds 2 augustus 2022 hebben ouders recht op maximaal 9 weken betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van hun kind.

- Tijdens dit verlof krijgt de medewerker 70% van het (maximum) dagloon via het UWV. Als werkgever hoef je dit niet aan te vullen, maar je mag dat natuurlijk wel doen.
- Ouders kunnen het verlof flexibel opnemen binnen het eerste jaar na de geboorte of adoptie van het kind.
- De werkgever vraagt de uitkering aan bij het UWV.

Onbetaald Ouderschapsverlof

Na de eerste 9 weken betaald verlof kunnen ouders tot hun kind 8 jaar is onbetaald ouderschapsverlof opnemen. Tijdens deze periode ontvangen medewerkers geen salaris en bouwen ze geen vakantiegeld op, tenzij anders afgesproken in de cao of met de werkgever.

- Duur: Tot 26 keer het aantal uren dat je per week werkt, per kind
- Flexibiliteit: Ouders kunnen het verlof flexibel opnemen in overleg met de werkgever
- Geldig tot het kind 8 jaar is
- Als werkgever hoef je dit verlof niet door te betalen, maar je mag hier natuurlijk andere afspraken over maken.

Tip: Maak tijdig duidelijke afspraken met je medewerkers over het opnemen van deze verlofvormen en voorkom problemen in de personeelsbezetting.



Dit naslagwerk is grotendeels geschreven op basis van de SRA Special Lonen. Hoewel de inhoud met zorg is samengesteld, kun je er geen rechten aan ontleen. We kunnen ons voorstellen dat je er vragen over hebt, omdat elke situatie en elke ondernemer anders is. We leveren maatwerk, dus neem gerust contact met ons op. Dan nemen we graag jouw situatie met je door.



Kanaalpad 77
7321 AN **Apeldoorn**
T +31 (0)55 522 33 77
E apeldoorn@krcvanelderen.nl

Van Reeuwijkstraat 44
7731 EH **Ommen**
T +31 (0)529 469 600
E ommen@krcvanelderen.nl

Rondweg 13
8091 XA **Wezep**
T +31 (0)38 444 62 44
E wezep@krcvanelderen.nl

Ruiterlaan 7B
8019 BN **Zwolle**
T 038 - 42 31 583
E zwolle@krcvanelderen.nl

KRC VAN ELDEREN

accountants | belastingadviseurs

www.krcvanelderen.nl