

Special lonen en arbeidsvoorwaarden Bouw & Infra 2025



INHOUDSOPGAVE

1. AANGEPASTE SPECIAL LONEN & ARBEIDSVOORWAARDEN	3
1.1 Belangrijkste wijzigingen loonheffingen 2025	4
1.2 Werkkostenregeling (WKR) in het kort	5
1.2.1 Hoe werkt de werkkostenregeling?	6
1.2.2 Hoe werkt de vrije ruimte?	7
1.3 Totaaloverzicht belastingtarieven, SV- EN BTER-premies 2025	10
1.4 Voorbeeldberekeningen loonkosten en nettolonen	10
1.4.1 Voorbeeldberekeningen loonkosten bouwplaatsmedewerkers	10
1.4.2 Voorbeeldberekeningen nettolonen bouwplaatsmedewerkers	15
1.4.3 Specificatie premies SV- EN BTER-bouwplaatsmedewerkers	20
1.4.4 Voorbeeldberekeningen loonkosten uta-medewerkers	22
1.4.5 Voorbeeldberekeningen nettolonen uta-medewerkers	23
1.4.6 Specificatie premies SV- en BTER-uta-werknemers	24

1. AANGEPASTE SPECIAL LONEN & ARBEIDSVOORWAARDEN

Op vrijdag 6 december 2024 vond de vijfde onderhandelingsronde plaats over de cao bouw & infra 2025. Deze was van korte duur omdat de vakbonden al gauw aangaven de besprekingen tot nader order op te schorten.

Per 1 januari 2025 is er daarom geen nieuwe cao. Gezien de onderwerpen waarover gesproken wordt bij de onderhandelingen leek het ons niet verstandig een complete special lonen en arbeidsvoorwaarden uit te werken op basis van de cao bouw & infra 2024.

Wel willen we voorzien in de behoefte aan voorbeeldloonkosten en nettoloonberekeningen op basis van de salarissen, belastingregels, SV- en BTER-premies zoals die gelden per 1 januari 2025. De grote hoofdregel bij een cao-loos tijdperk is dat er nawerking is van de cao bouw & infra 2024. Tevens loopt de cao BTER bouw & infra natuurlijk gewoon door in 2025.

In dit hoofdstuk behandelen we aandachtspunten en wijzigingen op het gebied van arbeidgerelateerde fiscaliteit voor het jaar 2025. Ook bevat dit hoofdstuk een voorbeeld loon(kosten) berekeningen met de bijbehorende belastingtarieven, SV- en BTER-premies die gelden per 1 januari 2025.

Dit hoofdstuk beoogt niet compleet te zijn. Alleen de belangrijkste wijzigingen en aandachtspunten zijn opgenomen.

1.1 BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN LOONHEFFINGEN 2025

1.2 WERKKOSTENREGELING (WKR) IN HET KORT

- 1.2.1 Hoe werkt de werkkostenregeling?
- 1.2.2 Hoe werkt de vrije ruimte?

1.3 TOTAALOVERZICHT BELASTINGTARIEVEN, SV- EN BTER-PREMIES 2025

1.4 VOORBEELDBEREKENINGEN LOONKOSTEN EN NETTOLONEN

- 1.4.1 Voorbeeldberekeningen loonkosten bouwplaatsmedewerkers
- 1.4.2 Voorbeeldberekeningen nettolonen bouwplaatsmedewerkers
- 1.4.3 Specificatie premies SV- en BTER-bouwplaatsmedewerkers
- 1.4.4 Voorbeeldberekeningen loonkosten uta-medewerkers
- 1.4.5 Voorbeeldberekeningen nettolonen uta-medewerkers
- 1.4.6 Specificatie premies SV- en BTER-uta-medewerkers

1.1 BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN LOONHEFFINGEN 2025

De nieuwsbrief loonheffingen van de Belastingdienst bevat informatie over de nieuwe regels per 1 januari 2025 voor de loonheffingen. De meest relevante onderwerpen voor werkgevers in de bouw- & infrasector hebben wij daaruit overgenomen. Daar waar nodig geven we aanvullende informatie en/of verwijzingen. Het Handboek Loonheffingen 2025 (HL) is vanaf begin februari online te raadplegen en te downloaden op de website van de Belastingdienst. De online versie wordt door de Belastingdienst doorlopend actueel gehouden. Van de downloadversie plaatsen ze elk kwartaal een geactualiseerde versie.

Verduidelijking en uitbreiding gerichte vrijstelling OV-kaarten

Als je jouw werknemer de mogelijkheid geeft om vrij te reizen op jouw kosten (bijvoorbeeld met een mobiliteitskaart) of met korting te reizen op jouw kosten, dan is de waarde van het vrij of met korting reizen gericht vrijgesteld. Als voorwaarde geldt dat de werknemer met die voorziening in enige mate ook daadwerkelijk zakelijk reist.

Let op!

Heeft de werknemer zelf een voorziening om mee te reizen, zoals een privéreisproduct, dan geldt de gerichte vrijstelling wel voor de vergoeding van het zakelijke deel van de reizen. Maar de gerichte vrijstelling geldt niet voor het vergoeden van het privédeel van de reizen.

Vanaf 2025 wordt de gerichte vrijstelling voor OV-kaarten uitgebreid: onder dezelfde voorwaarden als voor binnenlands openbaar vervoer geldt de vrijstelling ook voor buitenlands openbaar vervoer.

Afschaffing van het lage-inkomensvoordeel (LIV)

Met ingang van 2025 vervalt het lage-inkomensvoordeel (LIV). Je krijgt in 2025 nog wel het LIV over 2024 uitbetaald. Meer over het LIV lees je in paragraaf 27.2 van het Handboek Loonheffingen.

Wijzigingen in de loonkostenvoordelen (LKV)

Verruiming LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Met ingang van 2025 vallen er meer werknemers onder de werking van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. Je hebt dan ook recht op dit LKV als jouw werknemer 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. Het recht op LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer vangt in deze situatie aan op het moment van de eerste uitkeringsdag van de WIA-uitkering.

Meer over het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer lees je in paragraaf 27.1.1 van het Handboek Loonheffingen.

Verlaging en afschaffing van het LKV oudere werknemer

Het loonkostenvoordeel oudere werknemer wordt stapsgewijs afgeschaft voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen op of na 1 januari 2024. Onderdeel hiervan is dat met ingang van 2025 het bedrag van het LKV oudere werknemer wordt verlaagd. Per 2026 vervalt dit loonkostenvoordeel. Het LKV over 2025 betaalt de Belastingdienst in 2026 uit. Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 verandert er niets.

Meer over de stapsgewijze afschaffing lees je in paragraaf 27.1.1 van het Handboek Loonheffingen.

Verlaging urennorm bij 'herzien' voor de premiedifferentiatie AWf

De regering wil de wendbaarheid binnen vaste contracten verder vergroten. Daarvoor wordt vanaf 2025 de urennorm van de 30%-herzieningsregeling verlaagd. Hierdoor geldt deze herzieningsregeling voor een kleinere groep werknemers.

Met de 30%-herzieningsregeling moet je herzien als je voor je werknemer terecht de lage premie voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) hebt toegepast, maar het aantal verloonde uren van de werknemer in het kalenderjaar meer dan 30% hoger is dan in de arbeidsovereenkomst staat. Op deze hoofdregel geldt een uitzondering. Je hoeft tot en met 2024 niet te herzien als de arbeidsovereenkomst een gemiddelde arbeidsomvang van **35 uur of meer** per week heeft. Vanaf 2025 geldt dat voor een gemiddelde arbeidsomvang van **meer dan 30 uur** per week.

Meer over de 30%-herzieningsregeling lees je in paragraaf 7.2.3 van het Handboek Loonheffingen.

Eindheffing bestelauto's

Voor het doorlopend afwisselend gebruik van bestelauto's door meerdere werknemers, geldt voor de waardering van het privévoordeel een eindheffingsregeling. Als voldaan wordt aan die voorwaarden betaalt de werkgever hiervoor een vast bedrag per bestelauto. Dat bedrag was tot en met 2024 op jaarbasis € 300. Dit bedrag is sinds de invoering van de regeling in 2006 niet geïndexeerd. Voor 2025 geldt een bedrag van € 438. Dit bedrag is geïndexeerd vanaf 2006. Voortaan wordt dit bedrag jaarlijks geïndexeerd. Je moet dit bedrag evenredig over de aangiftetijdvakken verdelen. Voor een maandaangifte is dat voor elke bestelauto € 36,50.

Meer over het doorlopend afwisselend gebruik van bestelauto's lees je in paragraaf 23.4.5 van het Handboek Loonheffingen.

Aanpassing van maximale verzuimboetes

Eens in de vijf jaar worden de maximale bedragen van de verzuimboetes aangepast. Per 2025 zijn dat onder andere de volgende bedragen:

Aangifteverzuim	€ 1.675	(2024: € 1.377)
Betaalverzuim	€ 6.709	(2024: € 5.514)
Correctieverzuim	€ 1.675	(2024: € 1.377)

Meer over verzuimboetes voor de loonheffingen leest u in paragraaf 13.5 en 14.5.2 van het Handboek Loonheffingen.

Verhoging van de vrije ruimte van de werkkostenregeling

Bij amendement is in de Tweede Kamer voor de werkkostenregeling (WKR) ingestemd met een verhoging van het percentage van de eerste schijf van de vrije ruimte. De eerste schijf loopt tot en met een fiscale loonsom van € 400.000. Het percentage over de loonsom in de eerste schijf wordt voor 2025 2% (2024: 1,92%). Het percentage voor de vrije ruimte over de fiscale loonsom van meer dan € 400.000 blijft ongewijzigd (1,18%).

Meer over de vrije ruimte van de WKR lees je in hoofdstuk 10 van het Handboek Loonheffingen.

1.2 WERKKOSTENREGELING (WKR) IN HET KORT

In deze paragraaf lees je hoe je de werkkostenregeling kan toepassen. Ieder jaar worden hierover veel vragen gesteld. Daarom komen de belangrijkste elementen en de strekking van de regeling hier aan bod.

De WKR is een fiscale regeling waarmee je een bepaald gedeelte van de loonsom kunt gebruiken om onbelaste vergoedingen te geven aan je medewerkers. Je betaalt geen loonbelasting over deze vergoedingen. Je mag ook dingen vergoeden die niet direct werk gerelateerd zijn. Natuurlijk zijn hier wel voorwaarden aan verbonden (daarover later meer).

Een term die vaak in één adem genoemd wordt met de werkkostenregeling is 'de vrije ruimte'. Wat is de vrije ruimte precies? De vrije ruimte is het percentage van het totale fiscale loon dat je als werkgever mag besteden aan onbelaste vergoedingen. Vanaf 2025 bedraagt de vrije ruimte:

- Voor een loonsom tot en met € 400.000: 2%
- Voor zover de loonsom meer is dan € 400.000: 1,18%

Gebruikelijkheidstoets

De werkkostenregeling geeft jou als werkgever dus de vrijheid om je medewerkers bepaalde vergoedingen te geven. Maar er is een beperking: de gebruikelijkheidstoets. Deze bepaalt dat een werkgever met een vergoeding niet meer dan 30% mag afwijken van wat in vergelijkbare situaties gebruikelijk is.

Gerichte vrijstellingen werkkostenregeling

Niet alle vergoedingen aan je medewerkers vallen binnen de vrije ruimte. Er zijn ook vergoedingen die niet ten koste gaan van je vrije ruimte, maar die dus wel onbelast zijn. We hebben het dan over gerichte vrijstellingen. Een paar voorbeelden van gerichte vrijstellingen WKR:

- Reiskostenvergoeding van maximaal € 0,23 (in 2025) voor elke zakelijke kilometer of de vergoeding van kosten voor openbaar vervoer.
- Abonnementen voor openbaar vervoer.
- Opleidingen die je medewerkers volgen om zichzelf persoonlijk te ontwikkelen of voor congressen en vakliteratuur (ook omscholing).
- Verhuiskosten vanwege het werk.
- Maaltijden bij overwerk.
- Verklaring omtrent gedrag aanvragen (VOG).



Noodzakelijkheids criterium

Ook andere zaken kunnen onder de gerichte vrijstelling vallen als ze aan het noodzakelijkheids criterium voldoen. Ook dan wordt de vrije ruimte binnen de WKR niet aangesproken.

Stel bijvoorbeeld dat je medewerker een tablet, smartphone of een bepaald gereedschap nodig heeft om zijn werk te kunnen uitvoeren. Als je kunt aantonen dat deze zaken noodzakelijk zijn, dan voldoen ze aan dit noodzakelijkheids criterium en kun je het onbelast geven. Het gaat niet ten koste van de vrije ruimte.

Nihilwaarderingen

Daarnaast zijn er ook nihilwaarderingen. Deze gaan ook niet ten koste van de vrije ruimte. Nihilwaarderingen zijn kosten die je maakt voor voorzieningen die de medewerker op de werkplek kan gebruiken. Dat zijn bijvoorbeeld:

- Consumpties op de werkplek (die geen deel uitmaken van een maaltijd).
- Werkkleding
- Fitnessmogelijkheden op de werkplek.

Eindheffing

Als je niet binnen de vrije ruimte blijft, moet je een eindheffing betalen in de vorm van loonbelasting. Deze eindheffing bedraagt 80% aan loonbelasting over het deel dat je buiten de vrije ruimte bent gekomen.

Aandachtspunten WKR

Het is belangrijk om bij het toepassen van de WKR goed op de hoogte te zijn van hoe het zit met vrijstellingen. In het ene geval is het sprake van een vrijstelling en in het andere geval moet je het wel onderbrengen in de vrije ruimte.

Dat geldt bijvoorbeeld voor maaltijden en consumpties. Zoals eerder aangegeven zijn consumpties op de werkplek, zoals fruit, koffie of thee, onbelast. Maar voor een maaltijd in de bedrijfskantine geldt een normbedrag en wanneer de maaltijd duurder is, zal dat deel wel belast worden. Uitzonderingen daarop zijn maaltijden tijdens dienstreizen of wanneer de medewerker niet thuis kan eten (bijvoorbeeld wanneer deze overwerkt).

Een ander voorbeeld is het personeelsfeest. Als het personeelsfeest plaatsvindt op de werkplek zijn de consumpties onbelast, maar wanneer je kiest voor een externe locatie is dit niet langer het geval. In dat geval kun je de kosten onderbrengen in de werkkostenregeling.

WKR toepassen

De WKR is in principe bedacht om het werkgevers eenvoudiger te maken om vergoedingen te geven aan hun personeel. Maar toch kun je fouten maken en uiteindelijk te maken krijgen met een eindheffing, bijvoorbeeld omdat je de vrije ruimte overschrijdt.

In de volgende paragraaf staat een stappenplan beschreven om je te helpen bij de toepassing van de WKR.

1.2.1 HOE WERKT DE WERKKOSTENREGELING?

Stap 1: Bepaal of de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling loon is. De werkkostenregeling geldt alleen voor loon (zie HL paragraaf 8.1.1).

Stap 2: Is de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling loon, ga dan na of deze onder de gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen valt (zie HL paragraaf 8.1.2).

Stap 3: Valt de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling niet onder de gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen, kies dan of u deze als eindheffingsloon aanwijst of als loon van de werknemer behandelt (zie HL paragraaf 8.1.3).

Stap 4: Bereken over het bedrag boven de vrije ruimte 80% eindheffing (zie HL paragraaf 8.1.4).

Let op!

Valt een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling onder de gerichte vrijstellingen en wil je daarvan gebruikmaken, dan moet je de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling aanwijzen als eindheffingsloon.

Stap 1: Bepaal of de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling loon is

De werkkostenregeling geldt voor alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking horen. Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die geen loon zijn of geen belast loon (zie HL paragraaf 4.12), vallen niet onder de regeling en gaan dus niet ten koste van de vrije ruimte. Ook loon uit vroegere dienstbetrekking, zoals pensioenen en stamrechtuitkeringen, valt niet onder de werkkostenregeling.

Stap 2: Ga na of de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling onder de gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen valt

Bepaalde vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen zijn wel loon, maar je kan ze toch onbelast vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen zonder dat dat ten koste gaat van de vrije ruimte. Dat is het geval bij:

- Gerichte vrijstellingen (zie HL paragraaf 20.1).
- Nihilwaarderingen (zie HL paragraaf 20.2).

Stap 3: Kies eindheffingsloon (vrije ruimte) of loon werknemer

Afgezien van een paar uitzonderingen, bepaal je zelf welke vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen je aanwijst als eindheffingsloon en welke je behandelt als loon van de werknemer en normaal belast. Je kunt per werknemer een andere keuze maken.

Voor het (geheel of gedeeltelijk) aanwijzen van vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen als eindheffingsloon geldt het volgende:

- Een werknemer hoeft niet eerst zelf kosten te maken. Je hoeft dus geen bonnen of betalingsbewijzen van de werknemers te vragen.
- Verstrekkingen die je als eindheffingsloon aanwijst, hoeft je niet op werknemersniveau te administreren. Als je verschillende werknemers hetzelfde verstrekt en de werknemers een eigen bijdrage betalen, mag je het totaal van de eigen bijdragen aftrekken van de totale waarde van de verstrekkingen. Het bedrag mag niet negatief worden.

- Ook loon in natura kan je als eindheffingsloon aanwijzen. Zie HL paragraaf 4.5 voor meer informatie over hoe je loon in natura waardeert.
- Voor het aanwijzen van vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van een bepaalde omvang als eindheffingsloon, geldt dat deze vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Dit is de gebruikelijkheidstoets (zie HL paragraaf 4.2). Het deel dat boven die 30%-grens uitkomt, is loon van de werknemer.

Altijd eindheffingsloon of altijd loon van de werknemer

Bij een aantal vormen van loon kan je niet kiezen voor eindheffingsloon of loon van de werknemer.

Altijd eindheffingsloon zijn:

- Vergoedingen voor de aanschaf van producten uit het eigen bedrijf voor post actieve werknemers.
- Verstrekkingen voor post actieve werknemers die je ook aan de werknemers geeft, zoals een kerstpakket.

Altijd loon van de werknemer zijn:

- Een auto van de zaak (behalve de kosten van buitengewone beveiligingsmaatregelen van die auto).
- Een (dienst)woning (behalve het pied-à-terre en de kosten van buitengewone beveiligingsmaatregelen voor de woning (zie HL paragraaf 20.3.4).
- De vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die je niet als eindheffingsloon hebt aangewezen (zie HL paragraaf 4.6).
- Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor criminele activiteiten.
- Het deel van de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen dat boven de 30%-grens van de gebruikelijkheidstoets (zie HL paragraaf 4.2) uitkomt.
- Vergoedingen voor een boete die de werknemer heeft gekregen.
- Loon uit vroegere dienstbetrekking.
- Het rentevoordeel inclusief de kosten van een personeelslening voor een eigen woning waarvan de rente (inclusief de kosten) aftrekbaar is in de inkomstenbelasting.

Wanneer kiezen tussen eindheffingsloon en loon

Je maakt de keuze tussen eindheffingsloon en loon van de werknemer uiterlijk op het moment van vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen. Je hoeft dus niet vooraf – bijvoorbeeld aan het begin van het jaar – te kiezen. De keuze blijkt uit jouw administratie, waarin je de vergoeding, verstrekking of ter beschikkingstelling opneemt als eindheffingsloon of als loon van de werknemer.

Heb je eenmaal een keuze gemaakt, dan is die keuze definitief

Je kan vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen dus niet met terugwerkende kracht aanwijzen als eindheffingsloon. Hierop is één uitzondering: heb je de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling per ongeluk verkeerd in de administratie opgenomen, dan mag je deze fout herstellen. Bijvoorbeeld als je een vergoeding als eindheffingsloon hebt behandeld terwijl je met de werknemer had afgesproken dat dit loon van de werknemer zou zijn. Je herstelt de fout door de aangifte te corrigeren en de administratie aan te passen.

Als bij een controle van de administratie door de Belastingdienst blijkt dat je een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling niet hebt opgenomen als eindheffingsloon en ook niet als loon van de werknemer, dan gaan zij ervan uit dat de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling:

- Loon van de werknemer is als deze is gegeven in een vorig kalenderjaar.
- Eindheffingsloon is als deze is gegeven in het lopende kalenderjaar en als is voldaan aan de gebruikelijkheidstoets.

Stap 4: Bereken 80% eindheffing

Bereken over het bedrag boven de vrije ruimte 80% eindheffing. Je kan per aangiftetijdvak of eens per jaar de eindheffing aangeven en betalen (zie HL paragraaf 8.2).

1.2.2 HOE WERKT DE VRIJE RUIMTE?

Het is het deel van de totale loonsom van het bedrijf waarin je als werkgever onbelast vergoedingen mag geven. Als je boven de vrije ruimte uitkomt, moet je over het meerdere 80% eindheffing betalen. Je berekent de vrije ruimte over 2025 op basis van het totale fiscale loon van 2025 (zie HL paragraaf 8.2.1). Als je in de loop van het jaar werkgever wordt, mag je het totale fiscale loon niet herrekenen naar een volledig jaar. Keer je loon uit een vroegere dienstbetrekking uit? Dan geldt voor de berekening van de vrije ruimte het volgende:

- Als het loon uit vroegere dienstbetrekking 10% of minder is van het totale fiscale loon, berekent u de vrije ruimte op basis van het totale fiscale loon.

- Als het loon uit vroegere dienstbetrekking meer is dan 10% van het totale fiscale loon, berekent u de vrije ruimte op basis van het totale loon uit tegenwoordige dienstbetrekking.

Als je vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen in de vrije ruimte wilt onderbrengen, moet je ze als eindheffingsloon aanwijzen, bijvoorbeeld door ze in de administratie als eindheffingsloon op te nemen.

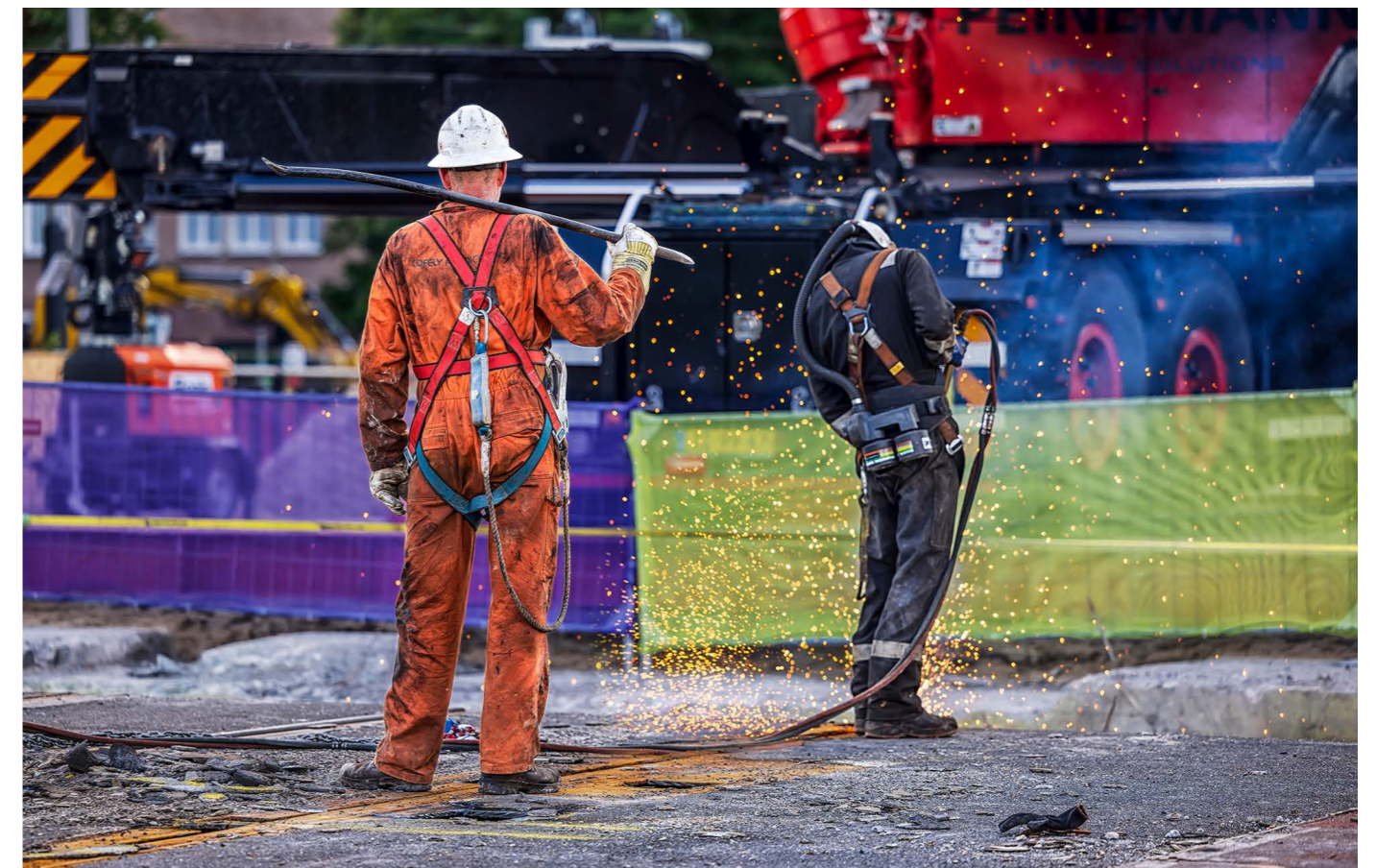
Bepaling en toetsen vrije ruimte

Je toetst uiterlijk aan het eind van het jaar of je boven de vrije ruimte uitkomt. Je berekent het totale fiscale loon van de werknemers over het lopende jaar en op basis daarvan berekent je de vrije ruimte en toetst je of je de vrije ruimte hebt overschreden. Als je eindheffing moet betalen, doe je dat uiterlijk bij de aangifte over het tweede tijdvak van het volgende kalenderjaar. Je mag de eindheffing ook eerder aangeven en betalen, bijvoorbeeld per aangiftetijdvak. Als aan het eind van het jaar blijkt dat je te veel of te weinig eindheffing hebt betaald, moet je dat verrekenen. Je doet dat uiterlijk in de aangifte loonheffingen over het tweede aangiftetijdvak van het volgende jaar.

Eindigt de inhoudingsplicht in de loop van het kalenderjaar? Dan geef je de eindheffing uiterlijk aan in de aangifte over het tijdvak waarin de inhoudingsplicht eindigt.

Let op!

Als je niet boven de vrije ruimte uitkomt, hoeft je geen eindheffing WKR te betalen. Je hoeft dan ook geen eindheffing WKR aan te geven.



1.3 TOTAALOVERZICHT BELASTINGTARIEVEN, SV- EN BTER-PREMIES 2025

	TOTAAL	WERKGEVER	WERKNEMER	TE BETALEN OVER TEN HOOGSTE
Volksverzekeringen (jonger dan AOW-leeftijd)				
AOW	17,90%		17,90%	€ 38.441 p.j.
ANW	0,10%		0,10%	Idem
Wlz	9,65%		9,65%	Idem
Belastingen (Jonger dan AOW-leeftijd)				
Belastingen schijf 1	35,82%		35,82%	€ 38.411 p.j.
Belastingen schijf 2a	37,48%		37,48%	€ 76.817 p.j.
Belastingen schijf 3	49,50%		49,50%	
Werknemersverzekeringen				
Werkgeversheffing Zvw	6,51%	6,51%		€ 75.864 p.j.
WW (AWF) lage premie 1	2,74%	2,74%		€ 75.864 p.j.
WW (AWF) hoge premie 1	7,74%	7,74%		€ 75.864 p.j.
Gedifferentieerde Aof LAAG ²	6,28%	6,28%		€ 75.864 p.j.
Gedifferentieerde Aof HOOG ²	7,64%	7,64%		€ 75.864 p.j.
Opslag kinderopvang premie Aof ²	0,5%	0,5%		€ 75.864 p.j.
PAWW3	0,1%		0,1%	€ 75.864 p.j.
Gedifferentieerde premie Whk				
WGA-last				
Minimumpremie grote werkgever	0,20%			€ 75.864 p.j.
Maximumpremie grote werkgever	3,32%			€ 75.864 p.j.
ZW-last				
Minimumpremie grote werkgever	0,12%			€ 75.864 p.j.
Maximumpremie grote werkgever	2,00%			€ 75.864 p.j.
Bedrijfstakeigen regelingen				
<i>Aanvullingsfonds</i>				
Bouwplaatspersoneel	3,14%	3,09%	0,05%	Geen maximum
Uta-personeel	0,10%	0,05%	0,05%	Idem
<i>O&O-fonds</i>				
Bouwplaatspersoneel	1,5%	1,5%		Geen maximum
Uta-personeel	0,7520%	0,7520%		Idem
<i>BpfBouw middelloon ⁴</i>				
Bouwplaatspersoneel	25,73%	16,3282%	9,4018%	€ 76.454,84 p.j.
Uta-personeel	25,73%	15,0698%	10,6602%	€ 76.454,84 p.j.
Franchise/bodemloon Bouw en UTA				€ 18.475,00 p.j.
<i>Arbeidsongeschiktheidspensioen ⁵</i>				
Bouwplaatspersoneel	0,20%	0,10%	0,10%	€ 76.454,84 p.j.
Uta-personeel	0,20%	0,10%	0,10%	€ 76.454,84 p.j.
Franchise voor Bouw en UTA				€ 18.475,00 p.j.

Noten

- Vanaf 1 januari 2020 zijn er twee verschillende WW-premiepercentages: een hoge en een lage WW-premie. De Wab verplicht de werkgever om op de loonstrook te vermelden of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of er wel of geen sprake is van een oproepovereenkomst en of de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen.
- De gedifferentieerde premie Aof vervangt sinds 1 januari 2022 de basispremie Aof. Kleine werkgevers gaan minder premie betalen. Hoe werkt het precies?

Kleine werkgevers betalen sinds 1 januari 2022 over het premieloon van hun werknemers een lagere gedifferentieerde premie Aof dan overige (middelgrote en grote) werkgevers. Met deze verlaging komt het kabinet kleine werkgevers financieel tegemoet voor de kosten van de loondoorbetaling bij ziekte.

Met ingang van 1 januari 2022 wordt een werkgever als klein aangemerkt als de premie loonsom van de werkgever maximaal 25 maal het gemiddelde premieloon per werknemer per jaar bedraagt. Deze definitie van een kleine werkgever gaat per 1 januari 2022 ook gelden voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk). De grens voor een kleine werkgever gaat voor de gedifferentieerde premie Whk dus van 10 naar maximaal 25 maal het gemiddelde premieloon per werknemer per jaar.

Op de mededeling/beschikking voor de gedifferentieerde premie Whk zal de Belastingdienst ook aangeven of een werkgever voor het Aof klein of (middel)groot is. UWV stelt het gemiddelde premieloon per werknemer jaarlijks vast.

De opslag voor de Wet kinderopvang (Wko) blijft van toepassing op de gedifferentieerde Aof-premie. Bovenop de lage of hoge premie betaal je dus de opslag voor de Wko. De opslag Wko bereken je over de (gezamenlijke) grondslag van de Aof.

- De PAWW verstrekt werknemers een aanvullende uitkering na afloop van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. De aanvullende uitkering vindt aansluitend op de wettelijke uitkering plaats aan rechthebbenden. De totale duur van de aanvullende en de wettelijke uitkering samen zijn gelijk aan de uitkering waar een werknemer recht op zou hebben gehad op grond van wetgeving in 2015.

De PAWW-bijdrage wordt betaald door werknemers. De kosten voor de werkgever hebben vooral betrekking op een eenmalige aanpassing in de salarisadministratie. Daarnaast zal de werkgever periodiek de bijdragen moeten inhouden en af moeten dragen aan Stichting PAWW. De premie voor 2025 is vastgesteld op 0,1%.

Premieloon

De grondslag voor de berekening van de bijdrage is het brutoloon (kolom 3 van de loonstaat, loon in geld) van de werknemer gemaximeerd op het voor het loontijdvak van toepassing zijnde maximum bijdrageloon werknemersverzekeringen. Het premieloon is het cumulatieve totaal van de bijdragegrondslag.

- De premie voor de middelloonregeling wordt berekend over de pensioengrondslag. Deze is gelijk aan het (gemaximeerde) pensioenloon verminderd met het franchise. Het maximum pensioenloon bedraagt in 2025 € 76.454,84. De franchise bedraagt € 18.475,00.
- De premie arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt per 1 januari 2025 0,20%. Het werknemersdeel vormt een aftrekpost voor alle heffingen. De werkgever die niet is aangesloten bij BpfBOUW is verplicht zelf voor zijn werknemers een verzekering af te sluiten voor het WGA-gat. De premie voor deze verzekering wordt gelijkmatig verdeeld tussen de werkgever en de werknemer.



1.4 VOORBEELDBEREKENINGEN LOONKOSTEN EN NETTOLONEN

1.4.1 VOORBEELDBEREKENINGEN LOONKOSTEN BOUWPLAATSMEDEWERKERS

FUNCTIEGROEP	A	A	A	A
Prestatietoelage	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-uurloon	17,43	17,43	17,43	17,43
Vast overeengekomen loon per 4 weken	2788,80	2928,24	3067,68	3207,12
BTER-grondslag per 4 weken	2799,53	2939,26	3079,00	3218,73
Vast overeengekomen loon per uur	17,43	18,30	19,17	20,04
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3204,49	3357,01	3509,51	3662,05
Garantieloon	2788,80	2788,80	2788,80	2788,80
Prestatietoelage	0,00	139,44	278,88	418,32
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	19,02	19,02	19,02	19,02
Brutoloon	2807,82	2947,26	3086,70	3226,14
Storting TSF dagen	193,07	202,71	212,34	221,98
Storting TSF vakantietoelage	238,55	250,48	262,40	274,33
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	122,06	128,15	134,24	140,34
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	150,65	164,84	179,03	193,21
ingehouden premie SAB	1,40	1,47	1,54	1,61
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,60	1,75	1,90	2,06
ingehouden premie PAWW	3,36	3,53	3,70	3,86
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3204,49	3357,01	3509,51	3662,05
Brutoloon	2807,82	2947,26	3086,70	3226,14
Wettelijke sociale lasten				
*Werkgeversheffing Zvw	208,61	218,54	228,47	238,40
*Premie WW laag (AWF)	87,80	91,98	96,16	100,34
*Gedifferentieerde premie Aof kleine werkgever	201,24	210,82	220,40	229,98
*Gedifferentieerde premie Aof grote werkgever	244,82	256,48	268,13	279,78
*Uniforme opslag kinderopvang op de premie Aof	16,02	16,79	17,55	18,31
*Gedifferentieerde WGA-last	28,20	29,54	30,88	32,23
*Gedifferentieerde ZW-last	33,97	35,58	37,20	38,82
*Premie tweede ziektejaar	22,43	23,50	24,57	25,63
Bedrijfstakeigen fondsen				
*Premie SAB	86,51	90,82	95,14	99,46
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,60	1,75	1,90	2,06
*Premie BpfBouw middelloon	261,63	286,27	310,92	335,56
*Premie O&O-fonds	41,99	44,09	46,18	48,28
*Afdracht TSF dagen	193,07	202,71	212,34	221,98
*Afdracht TSF vakantietoelage	238,55	250,48	262,40	274,33
*Afdracht TSF Duurzame inzetbaarheid	122,06	128,15	134,24	140,34
Overige werkgeverslasten				
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
Kledingvergoeding	20,20	20,20	20,20	20,20
Loonkosten per vier weken kleine werkgever Aof	4387,70	4614,48	4841,25	5068,06
Loonkosten per vier weken grote werkgever Aof	4431,28	4660,14	4888,98	5117,86
Loonkosten per uur per 1 januari 2025 kleine werkgevers Aof	36,03	37,89	39,75	41,62
Procentuele mutatie kleine werkgever Aof	5,97%	5,96%	5,94%	5,98%
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 kleine werkgevers Aof	34,00	35,76	37,52	39,27
Loonkosten per uur per 1 januari 2025 grote werkgever Aof	36,39	38,27	40,15	42,03
Procentuele mutatie grote werkgever Aof	5,97%	5,98%	5,96%	5,98%
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 grote werkgever Aof	34,34	36,11	37,89	39,66

FUNCTIEGROEP	B	B	B	B
Prestatietoelage	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-uurloon	18,42	18,42	18,42	18,42
Vast overeengekomen loon per 4 weken	2947,20	3094,56	3241,92	3389,28
BTER-grondslag per 4 weken	2958,54	3106,30	3254,07	3401,83
Vast overeengekomen loon per uur	18,42	19,34	20,26	21,18
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3377,76	3538,93	3700,13	3861,30
Garantieloon	2947,20	2947,20	2947,20	2947,20
Prestatietoelage	0,00	147,36	294,72	442,08
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	19,02	19,02	19,02	19,02
Brutoloon	2966,22	3113,58	3260,94	3408,30
Storting TSF dagen	204,04	214,23	224,42	234,61
Storting TSF vakantietoelage	252,10	264,70	277,31	289,91
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	128,99	135,43	141,88	148,32
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	166,79	181,80	196,80	211,81
ingehouden premie SAB	1,48	1,55	1,63	1,70
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,77	1,93	2,09	2,25
ingehouden premie PAWW	3,55	3,73	3,90	4,08
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3377,76	3538,93	3700,13	3861,30
Brutoloon	2966,22	3113,58	3260,94	3408,30
Wettelijke sociale lasten				
*Werkgeversheffing Zvw	219,89	230,38	240,88	251,37
*Premie WW laag (AWF)	92,55	96,97	101,38	105,80
*Gedifferentieerde premie Aof kleine werkgever	212,12	222,24	232,37	242,49
*Gedifferentieerde premie Aof grote werkgever	258,06	270,37	282,69	295,00
*Uniforme opslag kinderopvang op de premie Aof	16,89	17,69	18,50	19,31
*Gedifferentieerde WGA-last	29,72	31,14	32,56	33,98
*Gedifferentieerde ZW-last	35,80	37,51	39,22	40,93
*Premie tweede ziektejaar	23,64	24,77	25,90	27,03
Bedrijfstakeigen fondsen				
*Premie SAB	91,42	95,98	100,55	105,12
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,77	1,93	2,09	2,25
*Premie BpfBouw middelloon	289,67	315,73	341,79	367,85
*Premie O&O-fonds	44,38	46,59	48,81	51,03
*Afdracht TSF dagen	204,04	214,23	224,42	234,61
*Afdracht TSF vakantietoelage	252,10	264,70	277,31	289,91
*Afdracht TSF Duurzame inzetbaarheid	128,99	135,43	141,88	148,32
Overige werkgeverslasten				
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
Kledingvergoeding	20,20	20,20	20,20	20,20
Loonkosten per vier weken kleine werkgever Aof	4645,40	4885,07	5124,80	5364,50
Loonkosten per vier weken grote werkgever Aof	4691,34	4933,20	5175,12	5417,01
Loonkosten per uur per 1 januari 2025 kleine werkgevers Aof	38,15	40,11	42,08	44,05
Procentuele mutatie kleine werkgever Aof	5,85%	5,83%	5,84%	5,84%
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 kleine werkgevers Aof	36,04	37,90	39,76	41,62
Loonkosten per uur per 1 januari 2025 grote werkgever Aof	38,52	40,51	42,50	44,48
Procentuele mutatie grote werkgever Aof	5,82%	5,85%	5,85%	5,83%
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 grote werkgever Aof	36,40	38,27	40,15	42,03

FUNCTIEGROEP	C	C	C	C
Prestatietoelage	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-uurloon	19,54	19,54	19,54	19,54
Vast overeengekomen loon per 4 weken	3126,40	3282,72	3439,04	3595,36
BTER-grondslag per 4 weken	3138,42	3295,83	3451,62	3609,03
Vast overeengekomen loon per uur	19,54	20,52	21,49	22,47
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3573,76	3744,76	3915,72	4086,72
Garantieloon	3126,40	3126,40	3126,40	3126,40
Prestatietoelage	0,00	156,32	312,64	468,96
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	19,02	19,02	19,02	19,02
Brutoloon	3145,42	3301,74	3458,06	3614,38
Storting TSF dagen	216,44	227,30	238,04	248,90
Storting TSF vakantietoelage	267,43	280,80	294,17	307,54
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	136,84	143,70	150,49	157,35
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	185,06	201,04	216,86	232,84
ingehouden premie SAB	1,57	1,65	1,73	1,80
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,97	2,14	2,31	2,48
ingehouden premie PAWW	3,77	3,95	4,14	4,33
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3573,76	3744,76	3915,72	4086,72
Brutoloon	3145,42	3301,74	3458,06	3614,38
Wettelijke sociale lasten				
*Werkgeversheffing Zvw	232,65	243,78	254,91	266,05
*Premie WW laag (AWF)	97,92	102,61	107,29	111,98
*Gedifferentieerde premie Aof kleine werkgever	224,43	235,17	245,91	256,65
*Gedifferentieerde premie Aof grote werkgever	273,04	286,10	299,16	312,23
*Uniforme opslag kinderopvang op de premie Aof	17,87	18,72	19,58	20,43
*Gedifferentieerde WGA-last	31,45	32,95	34,46	35,96
*Gedifferentieerde ZW-last	37,88	39,69	41,51	43,32
*Premie tweede ziektejaar	25,02	26,21	27,41	28,61
Bedrijfseigen fondsen				
*Premie SAB	96,98	101,84	106,66	111,52
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,97	2,14	2,31	2,48
*Premie BpfBouw middelloon	321,40	349,15	376,63	404,38
*Premie O&O-fonds	47,08	49,44	51,77	54,14
*Afdracht TSF dagen	216,44	227,30	238,04	248,90
*Afdracht TSF vakantietoelage	267,43	280,80	294,17	307,54
*Afdracht TSF Duurzame inzetbaarheid	136,84	143,70	150,49	157,35
Overige werkgeverslasten				
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
Kledingvergoeding	20,20	20,20	20,20	20,20
Loonkosten per vier weken kleine werkgever Aof	4936,98	5191,44	5445,40	5699,89
Loonkosten per vier weken grote werkgever Aof	4985,59	5242,37	5498,65	5755,47
Loonkosten per uur per 1 januari 2025 kleine werkgevers Aof	40,54	42,63	44,72	46,81
Procentuele mutatie kleine werkgever Aof	5,77%	5,76%	5,77%	5,79%
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 kleine werkgevers Aof	38,33	40,31	42,28	44,25
Loonkosten per uur per 1 januari 2025 grote werkgever Aof	40,94	43,05	45,15	47,26
Procentuele mutatie grote werkgever Aof	5,76%	5,77%	5,76%	5,75%
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 grote werkgever Aof	38,71	40,70	42,69	44,69

FUNCTIEGROEP	D	D	D	D
Prestatietoelage	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-uurloon	20,86	20,86	20,86	20,86
Vast overeengekomen loon per 4 weken	3337,60	3504,48	3671,36	3838,24
BTER-grondslag per 4 weken	3350,44	3517,48	3686,12	3853,16
Vast overeengekomen loon per uur	20,86	21,90	22,95	23,99
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3804,76	3987,29	4169,87	4352,40
Garantieloon	3337,60	3337,60	3337,60	3337,60
Prestatietoelage	0,00	166,88	333,76	500,64
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	19,02	19,02	19,02	19,02
Brutoloon	3356,62	3523,50	3690,38	3857,26
Storting TSF dagen	231,06	242,58	254,22	265,74
Storting TSF vakantietoelage	285,49	299,76	314,05	328,32
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	146,08	153,36	160,71	168,00
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	206,59	223,55	240,67	257,63
ingehouden premie SAB	1,68	1,76	1,84	1,93
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	2,20	2,38	2,56	2,74
ingehouden premie PAWW	4,02	4,22	4,42	4,62
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3804,76	3987,29	4169,87	4352,40
Brutoloon	3356,62	3523,50	3690,38	3857,26
Wettelijke sociale lasten				
*Werkgeversheffing Zvw	247,69	259,57	271,46	283,34
*Premie WW laag (AWF)	104,25	109,25	114,25	119,26
*Gedifferentieerde premie Aof kleine werkgever	238,94	250,40	261,87	273,33
*Gedifferentieerde premie Aof grote werkgever	290,68	304,63	318,58	332,52
*Uniforme opslag kinderopvang op de premie Aof	19,02	19,94	20,85	21,76
*Gedifferentieerde WGA-last	33,48	35,09	36,69	38,30
*Gedifferentieerde ZW-last	40,33	42,27	44,20	46,14
*Premie tweede ziektejaar	26,63	27,91	29,19	30,47
Bedrijfseigen fondsen				
*Premie SAB	103,53	108,69	113,90	119,06
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	2,20	2,38	2,56	2,74
*Premie BpfBouw middelloon	358,78	388,24	417,98	447,44
*Premie O&O-fonds	50,26	52,76	55,29	57,80
*Afdracht TSF dagen	231,06	242,58	254,22	265,74
*Afdracht TSF vakantietoelage	285,49	299,76	314,05	328,32
*Afdracht TSF Duurzame inzetbaarheid	146,08	153,36	160,71	168,00
Overige werkgeverslasten				
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
Kledingvergoeding	20,20	20,20	20,20	20,20
Loonkosten per vier weken kleine werkgever Aof	5280,56	5551,90	5823,80	6095,16
Loonkosten per vier weken grote werkgever Aof	5332,30	5606,13	5880,51	6154,35
Loonkosten per uur per 1 januari 2025 kleine werkgevers Aof	43,36	45,59	47,82	50,05
Procentuele mutatie kleine werkgever Aof	5,68%	5,70%	5,68%	5,70%
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 kleine werkgevers Aof	41,03	43,13	45,25	47,35
Loonkosten per uur per 1 januari 2025 grote werkgever Aof	43,79	46,04	48,29	50,54
Procentuele mutatie grote werkgever Aof	5,70%	5,69%	5,69%	5,71%
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 grote werkgever Aof	41,43	43,56	45,69	47,81

1.4.2 VOORBEELDBEREKENINGEN NETTOLONEN BOUWPLAATSMEDEWERKERS

FUNCTIEGROEP	E	E	E	E
Prestatietoelage	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-uurloon	21,87	21,87	21,87	21,87
Vast overeengekomen loon per 4 weken	3499,20	3674,16	3849,12	4024,08
BTER-grondslag per 4 weken	3512,66	3687,73	3864,41	4039,48
Vast overeengekomen loon per uur	21,87	22,96	24,06	25,15
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3981,54	4172,91	4364,30	4555,66
Garantieloon	3499,20	3499,20	3499,20	3499,20
Prestatietoelage	0,00	174,96	349,92	524,88
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	19,02	19,02	19,02	19,02
Brutoloon	3518,22	3693,18	3868,14	4043,10
Storting TSF dagen	242,25	254,33	266,51	278,58
Storting TSF vakantietoelage	299,32	314,28	329,25	344,21
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	153,15	160,78	168,49	176,12
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	223,06	240,84	258,78	276,55
ingehouden premie SAB	1,76	1,84	1,93	2,02
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	2,37	2,56	2,75	2,94
ingehouden premie PAWW	4,21	4,42	4,63	4,84
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3981,54	4172,91	4364,30	4555,66
Brutoloon	3518,22	3693,18	3868,14	4043,10
Wettelijke sociale lasten				
*Werkgeversheffing Zvw	259,20	271,66	284,12	296,57
*Premie WW laag (AWF)	109,09	114,34	119,58	124,83
*Gedifferentieerde premie Aof kleine werkgever	250,04	262,06	274,08	286,10
*Gedifferentieerde premie Aof grote werkgever	304,19	318,81	333,43	348,05
*Uniforme opslag kinderopvang op de premie Aof	19,91	20,86	21,82	22,78
*Gedifferentieerde WGA-last	35,04	36,72	38,41	40,09
*Gedifferentieerde ZW-last	42,20	44,23	46,26	48,29
*Premie tweede ziektejaar	27,87	29,21	30,55	31,89
Bedrijfseigen fondsen				
*Premie SAB	108,54	113,95	119,41	124,82
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	2,37	2,56	2,75	2,94
*Premie BpfBouw middelloon	387,39	418,26	449,42	480,29
*Premie O&O-fonds	52,69	55,32	57,97	60,59
*Afdracht TSF dagen	242,25	254,33	266,51	278,58
*Afdracht TSF vakantietoelage	299,32	314,28	329,25	344,21
*Afdracht TSF Duurzame inzetbaarheid	153,15	160,78	168,49	176,12
Overige werkgeverslasten				
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
Kledingvergoeding	20,20	20,20	20,20	20,20
Loonkosten per vier weken kleine werkgever Aof	5543,48	5827,94	6112,96	6397,40
Loonkosten per vier weken grote werkgever Aof	5597,63	5884,69	6172,31	6459,35
Loonkosten per uur per 1 januari 2025 kleine werkgevers Aof	45,52	47,86	50,20	52,53
Procentuele mutatie kleine werkgever Aof	5,59%	5,60%	5,60%	5,59%
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 kleine werkgevers Aof	43,11	45,32	47,54	49,75
Loonkosten per uur per 1 januari 2025 grote werkgever Aof	45,97	48,32	50,69	53,04
Procentuele mutatie grote werkgever Aof	5,61%	5,59%	5,60%	5,59%
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 grote werkgever Aof	43,53	45,76	48,00	50,23

FUNCTIEGROEP	A	A	A	A
Prestatietoelage	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-uurloon	17,43	17,43	17,43	17,43
Vast overeengekomen loon per 4 weken	2788,80	2928,24	3067,68	3207,12
BTER-grondslag per 4 weken	2799,53	2939,26	3079,00	3218,73
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3204,49	3357,01	3509,51	3662,05
Garantieloon	2788,80	2788,80	2788,80	2788,80
Prestatietoelage	0,00	139,44	278,88	418,32
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	19,02	19,02	19,02	19,02
Brutoloon	2807,82	2947,26	3086,70	3226,14
Storting TSF dagen	193,07	202,71	212,34	221,98
Storting TSF vakantietoelage	238,55	250,48	262,40	274,33
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	122,06	128,15	134,24	140,34
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	150,65	164,84	179,03	193,21
ingehouden premie SAB	1,40	1,47	1,54	1,61
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,60	1,75	1,90	2,06
ingehouden premie PAWW	3,36	3,53	3,70	3,86
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3204,49	3357,01	3509,51	3662,05
Brutoloon	2807,82	2947,26	3086,70	3226,14
Inhoudingen				
*Premie SAB	1,40	1,47	1,54	1,61
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,60	1,75	1,90	2,06
*Premie BpfBouw middelloon	150,65	164,84	179,03	193,21
*Verhaal WGA-last	28,20	29,54	30,88	32,23
*Premie PAWW	3,36	3,53	3,70	3,86
*Loonheffing	551,38	619,00	694,38	771,69
Totaal inhoudingen	736,59	820,13	911,43	1004,66
Nettoloon	2071,23	2127,13	2175,27	2221,48
Vergoeding werkkleding	20,20	20,20	20,20	20,20
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
55% storting TSF dagen	86,88	91,22	95,55	99,89
55% storting TSF vakantietoelage	107,35	112,72	118,08	123,45
Netto vier wekenloon (exclusief storting TSF)	2301,66	2367,27	2425,10	2481,02
Storting TSF dagen	106,19	111,49	116,79	122,09
Storting TSF vakantietoelage	131,20	137,76	144,32	150,88
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	122,06	128,15	134,24	140,34
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2025	2661,11	2744,67	2820,45	2894,33
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2024	2539,36	2613,14	2683,89	2754,78
Procentuele mutatie	4,79%	5,03%	5,09%	5,07%

FUNCTIEGROEP	B	B	B	B
Prestatietoelage	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-uurloon	18,42	18,42	18,42	18,42
Vast overeengekomen loon per 4 weken	2947,20	3094,56	3241,92	3389,28
BTER-grondslag per 4 weken	2958,54	3106,30	3254,07	3401,83
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3377,76	3538,93	3700,13	3861,30
Garantieloon	2947,20	2947,20	2947,20	2947,20
Prestatietoelage	0,00	147,36	294,72	442,08
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	19,02	19,02	19,02	19,02
Brutoloon	2966,22	3113,58	3260,94	3408,30
Storting TSF dagen	204,04	214,23	224,42	234,61
Storting TSF vakantietoelage	252,10	264,70	277,31	289,91
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	128,99	135,43	141,88	148,32
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	166,79	181,80	196,80	211,81
ingehouden premie SAB	1,48	1,55	1,63	1,70
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,77	1,93	2,09	2,25
ingehouden premie PAWW	3,55	3,73	3,90	4,08
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3377,76	3538,93	3700,13	3861,30
Brutoloon	2966,22	3113,58	3260,94	3408,30
Inhoudingen				
*Premie SAB	1,48	1,55	1,63	1,70
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,77	1,93	2,09	2,25
*Premie BpfBouw middelloon	166,79	181,80	196,80	211,81
*Verhaal WGA-last	29,72	31,14	32,56	33,98
*Premie PAWW	3,55	3,73	3,90	4,08
*Loonheffing	629,46	708,92	790,46	871,92
Totaal inhoudingen	832,77	929,07	1027,44	1125,74
Nettoloon	2133,45	2184,51	2233,50	2282,56
Vergoeding werkkleding	20,20	20,20	20,20	20,20
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
55% storting TSF dagen	91,82	96,40	100,99	105,57
55% storting TSF vakantietoelage	113,45	119,12	124,79	130,46
Netto vier wekenloon (exclusief storting TSF)	2374,92	2436,23	2495,48	2554,79
Storting TSF dagen	112,22	117,83	123,43	129,04
Storting TSF vakantietoelage	138,66	145,59	152,52	159,45
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	128,99	135,43	141,88	148,32
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2025	2754,79	2835,08	2913,31	2991,60
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2024	2623,50	2698,60	2773,49	2848,51
Procentuele mutatie	5,00%	5,06%	5,04%	5,02%

FUNCTIEGROEP	C	C	C	C
Prestatietoelage	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-uurloon	19,54	19,54	19,54	19,54
Vast overeengekomen loon per 4 weken	3126,40	3282,72	3439,04	3595,36
BTER-grondslag per 4 weken	3138,42	3295,83	3451,62	3609,03
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3573,76	3744,76	3915,72	4086,72
Garantieloon	3126,40	3126,40	3126,40	3126,40
Prestatietoelage	0,00	156,32	312,64	468,96
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	19,02	19,02	19,02	19,02
Brutoloon	3145,42	3301,74	3458,06	3614,38
Storting TSF dagen	216,44	227,30	238,04	248,90
Storting TSF vakantietoelage	267,43	280,80	294,17	307,54
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	136,84	143,70	150,49	157,35
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	185,06	201,04	216,86	232,84
ingehouden premie SAB	1,57	1,65	1,73	1,80
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,97	2,14	2,31	2,48
ingehouden premie PAWW	3,77	3,95	4,14	4,33
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3573,76	3744,76	3915,72	4086,72
Brutoloon	3145,42	3301,74	3458,06	3614,38
Inhoudingen				
*Premie SAB	1,57	1,65	1,73	1,80
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,97	2,14	2,31	2,48
*Premie BpfBouw middelloon	185,06	201,04	216,86	232,84
*Verhaal WGA-last	31,45	32,95	34,46	35,96
*Premie PAWW	3,77	3,95	4,14	4,33
*Loonheffing	727,77	813,46	899,15	984,85
Totaal inhoudingen	951,59	1055,19	1158,65	1262,26
Nettoloon	2193,83	2246,55	2299,41	2352,12
Vergoeding werkkleding	20,20	20,20	20,20	20,20
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
55% storting TSF dagen	97,40	102,29	107,12	112,01
55% storting TSF vakantietoelage	120,34	126,36	132,38	138,39
Netto vier wekenloon (exclusief storting TSF)	2447,77	2511,40	2575,11	2638,72
Storting TSF dagen	119,04	125,02	130,92	136,90
Storting TSF vakantietoelage	147,09	154,44	161,79	169,15
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	136,84	143,70	150,49	157,35
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2025	2850,74	2934,56	3018,31	3102,12
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2024	2717,28	2797,44	2875,58	2955,72
Procentuele mutatie	4,91%	4,90%	4,96%	4,95%

FUNCTIEGROEP	D	D	D	D
Prestatietoelage	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-uurloon	20,86	20,86	20,86	20,86
Vast overeengekomen loon per 4 weken	3337,60	3504,48	3671,36	3838,24
BTER-grondslag per 4 weken	3350,44	3517,48	3686,12	3853,16
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3804,76	3987,29	4169,87	4352,40
Garantieloon	3337,60	3337,60	3337,60	3337,60
Prestatietoelage	0,00	166,88	333,76	500,64
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	19,02	19,02	19,02	19,02
Brutoloon	3356,62	3523,50	3690,38	3857,26
Storting TSF dagen	231,06	242,58	254,22	265,74
Storting TSF vakantietoelage	285,49	299,76	314,05	328,32
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	146,08	153,36	160,71	168,00
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	206,59	223,55	240,67	257,63
ingehouden premie SAB	1,68	1,76	1,84	1,93
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	2,20	2,38	2,56	2,74
ingehouden premie PAWW	4,02	4,22	4,42	4,62
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3804,76	3987,29	4169,87	4352,40
Brutoloon	3356,62	3523,50	3690,38	3857,26
Inhoudingen				
*Premie SAB	1,68	1,76	1,84	1,93
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	2,20	2,38	2,56	2,74
*Premie BpfBouw middelloon	206,59	223,55	240,67	257,63
*Verhaal WGA-last	33,48	35,09	36,69	38,30
*Premie PAWW	4,02	4,22	4,42	4,62
*Loonheffing	842,77	934,69	1026,77	1118,62
Totaal inhoudingen	1090,74	1201,69	1312,95	1423,84
Nettoloon	2265,88	2321,81	2377,43	2433,42
Vergoeding werkkleding	20,20	20,20	20,20	20,20
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
55% storting TSF dagen	103,98	109,16	114,40	119,58
55% storting TSF vakantietoelage	128,47	134,89	141,32	147,74
Netto vier wekenloon (exclusief storting TSF)	2534,53	2602,06	2669,35	2736,94
Storting TSF dagen	127,08	133,42	139,82	146,16
Storting TSF vakantietoelage	157,02	164,87	172,73	180,58
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	146,08	153,36	160	168,00
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2025	2964,71	3053,71	3142,61	3231,68
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2024	2825,28	2910,19	2997,22	3082,23
Procentuele mutatie	4,94%	4,93%	4,85%	4,85%

FUNCTIEGROEP	E	E	E	E
Prestatietoelage	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-uurloon	21,87	21,87	21,87	21,87
Vast overeengekomen loon per 4 weken	3499,20	3674,16	3849,12	4024,08
BTER-grondslag per 4 weken	3512,66	3687,73	3864,41	4039,48
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3981,54	4172,91	4364,30	4555,66
Garantieloon	3499,20	3499,20	3499,20	3499,20
Prestatietoelage	0,00	174,96	349,92	524,88
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	19,02	19,02	19,02	19,02
Brutoloon	3518,22	3693,18	3868,14	4043,10
Storting TSF dagen	242,25	254,33	266,51	278,58
Storting TSF vakantietoelage	299,32	314,28	329,25	344,21
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	153,15	160,78	168,49	176,12
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	223,06	240,84	258,78	276,55
ingehouden premie SAB	1,76	1,84	1,93	2,02
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	2,37	2,56	2,75	2,94
ingehouden premie PAWW	4,21	4,42	4,63	4,84
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3981,54	4172,91	4364,30	4555,66
Brutoloon	3518,22	3693,18	3868,14	4043,10
Inhoudingen				
*Premie SAB	1,76	1,84	1,93	2,02
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	2,37	2,56	2,75	2,94
*Premie BpfBouw middelloon	223,06	240,84	258,78	276,55
*Verhaal WGA-last	35,04	36,72	38,41	40,09
*Premie PAWW	4,21	4,42	4,63	4,84
*Loonheffing	932,62	1028,77	1124,92	1221,08
Totaal inhoudingen	1199,06	1315,15	1431,42	1547,52
Nettoloon	2319,16	2378,03	2436,72	2495,58
Vergoeding werkkleding	20,20	20,20	20,20	20,20
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
55% storting TSF dagen	109,01	114,45	119,93	125,36
55% storting TSF vakantietoelage	134,69	141,43	148,16	154,89
Netto vier wekenloon (exclusief storting TSF)	2599,06	2670,11	2741,01	2812,03
Storting TSF dagen	133,24	139,88	146,58	153,22
Storting TSF vakantietoelage	164,63	172,85	181,09	189,32
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	153,15	160,78	168,49	176,12
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2025	3050,08	3143,62	3237,17	3330,69
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2024	2909,95	2999,22	3088,70	3177,86
Procentuele mutatie	4,82%	4,81%	4,81%	4,81%

1.4.3 SPECIFICATIE PREMIES SV- EN BTER-BOUWPLAATSMEDEWERKERS

		WERKGEVER	WERKNEMER	TOTAAL
Werkgeversheffing Zvw	A)	6,51%	0,00%	6,51%
Werkloosheid				
Premie WW laag (AWF)	B)	2,74%	0,00%	2,74%
Arbeitsongeschiktheid	C)			
• Gedifferentieerde Aof LAAG		6,28%	0,00%	6,28%
• Gedifferentieerde Aof HOOG		7,64%		7,64%
• Uniforme opslag kinderopvang		0,5%		0,5%
• WGA-last		1,76%	0,00%	1,76%
• ZW-last		1,06%	0,00%	1,06%
• Arbeidsongeschiktheidspensioen		0,1%	0,1%	0,2%
• Tweede ziektejaar		0,70%	0,00%	0,70%
Middeloonpensioen	D)	16,3282%	9,4018%	25,73%
Stichting Aanvullingsfonds Bouwbedrijf (SAB)	E)	3,09%	0,05%	3,14%
O&O-fonds (O&O)		1,50%	0,00%	1,50%
Vergoeding aanvullend ziektekostenpakket	F)	€ 19,02		€ 19,02
PAWW	G)		0,10%	0,10%

Maximum premieloon/bijdrageloon per 4 weken

Voor premieberekening Zvw, AWF, WAO/WIA € 5.835,69

Nadrukkelijk wijzen wij erop dat het voorbeeldberekeningen betreffen. Een aantal premies en kostencomponenten zijn immers alleen per individueel bedrijf vast te stellen. In de voorbeeldberekeningen zijn daarvoor gemiddelden genomen. Hoe deze bepaald zijn wordt hieronder toegelicht.

Zorgverzekeringswet (Zvw) (A)

Werknemers betalen (op enkele uitgezonderde groepen na) geen bijdrage Zvw meer. Daarvoor in de plaats is de werkgeversheffing Zvw gekomen. Deze bedraagt in 2025 6,51% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van uw werknemer. Het maximumbijdrageloon is vastgesteld op € 75.864.

Premie WW (AWF) (B)

In de Wab wordt geregeld dat de sectorpremies en de uniforme premie AWF voor de WW worden afgeschaft en worden vervangen door één gedifferentieerde WW-premie ten gunste van het AWF. De hoogte van de premie wordt niet langer afhankelijk gesteld van de mate van werkloosheid in de sector, maar van de aard van het contract. Vanaf 1 januari 2020 zijn er twee verschillende WW-premiepercentages: een hoge en een lage WW-premie. De Wab verplicht de werkgever om op de loonstrook te vermelden of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of er wel of geen sprake

is van een oproepovereenkomst en of de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen. In de voorbeeldberekening is gewerkt met de lage premie van 2,74%.

Arbeitsongeschiktheid (C)

De gedifferentieerde premie Aof vervangt sinds 1 januari 2022 de basispremie Aof. Kleine werkgevers gaan minder premie betalen. Hoe werkt het precies?

Kleine werkgevers betalen per 1 januari 2022 over het premieloon van hun werknemers een lagere gedifferentieerde premie Aof dan overige (middelgrote en grote) werkgevers. Met deze verlaging komt het kabinet kleine werkgevers financieel tegemoet voor de kosten van de loondoorbetaling bij ziekte.

Met ingang van 1 januari 2022 wordt een werkgever als klein aangemerkt als de premieoonsom van de werkgever maximaal 25 maal het gemiddelde premieloon per werknemer per jaar bedraagt. Deze definitie van een kleine werkgever geldt sinds 1 januari 2022 ook voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk). De grens voor een kleine werkgever gaat voor de gedifferentieerde premie Whk dus van 10 naar maximaal 25 maal het gemiddeld premieloon per werknemer per jaar.

Op de mededeling/beschikking voor de gedifferentieerde premie Whk zal de Belastingdienst ook aangeven of een werkgever voor het Aof klein of (middel)groot is. UWV stelt het gemiddelde premieloon per werknemer jaarlijks vast.

De opslag voor de Wet kinderopvang (Wko) blijft van toepassing op de gedifferentieerde Aof-premie. Bovenop de lage of hoge premie betaal je dus de opslag voor de Wko. De opslag Wko bereken je over de (gezamenlijke) grondslag van de Aof.

Uit praktische overwegingen is voor de premieberekening van de gedifferentieerde werkhervattingskas het rekenkundig gemiddelde van de minimum- en maximumpremie van grote werkgevers gehanteerd. Voor 2025 betekent dit dat we zijn uitgegaan van 1,76% voor de WGA-last en 1,06% voor de ZW-last. U krijgt van de belastingdienst een beschikking premiepercentages die voor uw bedrijf gelden. Werkgevers kunnen de helft premie van de WGA-last verhalen op het nettoloon van de werknemer. In de voorbeeldberekening wordt dit toepast.

De premie arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt per 1 januari 2025 0,20%. Het werknemersdeel vormt een aftrekpost voor alle heffingen. De premie wordt gelijkelijk verdeeld tussen de werkgever en de werknemer. Het maximum pensioenloon bedraagt dit jaar € 76.454,84. Het bodemloon (franchise) bedraagt € 18.475.

Vanaf 1 januari 2004 is de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte twee jaar. Om hier in het model rekening mee te houden is als indicatie voor het effect op de loonkosten gebruik gemaakt van de mantelovereenkomst van Bouwend Nederland met een verzekeraar. Een gemiddelde verzekeringspremie van 0,70% is in de voorbeeldberekeningen opgenomen.

BpfBOUW middeloon (D)

De pensioenpremie wordt berekend over het pensioenloon verminderd met de franchise. De franchise bedraagt in 2025 € 18.475. Het maximumloon waarover pensioenpremie is verschuldigd is vastgesteld op € 76.454,84. De rekensystematiek is als volgt: $(BTER\text{-}uurloon * 8 * 261 * 1,08) \text{-} \text{ bodemloon} * \text{ premie} / \text{ aantal loonperiodes per jaar}$.

Stichting Aanvullingsfonds Bouwbedrijf (E)

Het werknemersdeel in de premie SAB wordt berekend over de BTER-grondslag en niet over het brutoloon sociale verzekeringen. Deze premie is een aftrekpost voor alle heffingen.

Aanvullend ziektekostenpakket (F)

Indien een werknemer een aanvullend ziektekostenpakket heeft afgesloten waardoor in combinatie met het basispakket kosten voor fysiotherapie, ergotherapie en de eerstelijns psycholoog zijn verzekerd, ontvangt hij van de werkgever een bruto vergoeding van € 20,60 per maand, ofwel € 19,02 per vier weken.

PAWW (G)

De PAWW verstrekt werknemers een aanvullende uitkering na afloop van de wettelijke WW- of loongereleerde WGA-uitkering. De aanvullende uitkering vindt aansluitend op

de wettelijke uitkering plaats aan rechthebbenden. De totale duur van de aanvullende en de wettelijke uitkering samen zijn gelijk aan de uitkering waar een werknemer recht op zou hebben gehad op grond van wetgeving in 2015.

De PAWW-bijdrage wordt betaald door werknemers. De kosten voor de werkgever hebben vooral betrekking op een eenmalige aanpassing in de salarisadministratie. Daarnaast zal de werkgever periodiek de bijdragen moeten inhouden en af moeten dragen aan Stichting PAWW. De premie voor 2025 is vastgesteld op 0,1%.

Premieloon

De grondslag voor de berekening van de bijdrage is het brutoloon (kolom 3 van de loonstaat, loon in geld) van de werknemer gemaximeerd op het voor het loontijdvak van toepassing zijnde maximum bijdrageloon werknemersverzekeringen. Het premieloon is het cumulatieve totaal van de bijdragegrondslag.

Omrekeningsfactor loonkosten per gewerkt uur

De loonkosten per gewerkt uur worden berekend door de loonkosten per vier weken te delen door de omrekeningsfactor. De omrekeningsfactor in 2025 is **121,78 uur** en is als volgt opgebouwd:

OPBOUW OMREKENINGSFACTOR	DAGEN
Aantal werkdagen 2025	261
Af: Bovenwettelijke vakantiedagen	5
Af: Individuele roostervrije dagen	10
Af: Kort verzuimdagen	3
Totaal	243
Af: Wettelijke vakantiedagen	20
Af: Doordeweekse feestdagen	7
Af: Collectieve roostervrije dagen	10
Af: Ziekteverzuim 5% minus 1 wachtdag	12,05
Af: Eigen risico weerverlet	9
Totaal	184,95

Omrekenfactor: $(184,95/243) * 160 = 121,78$

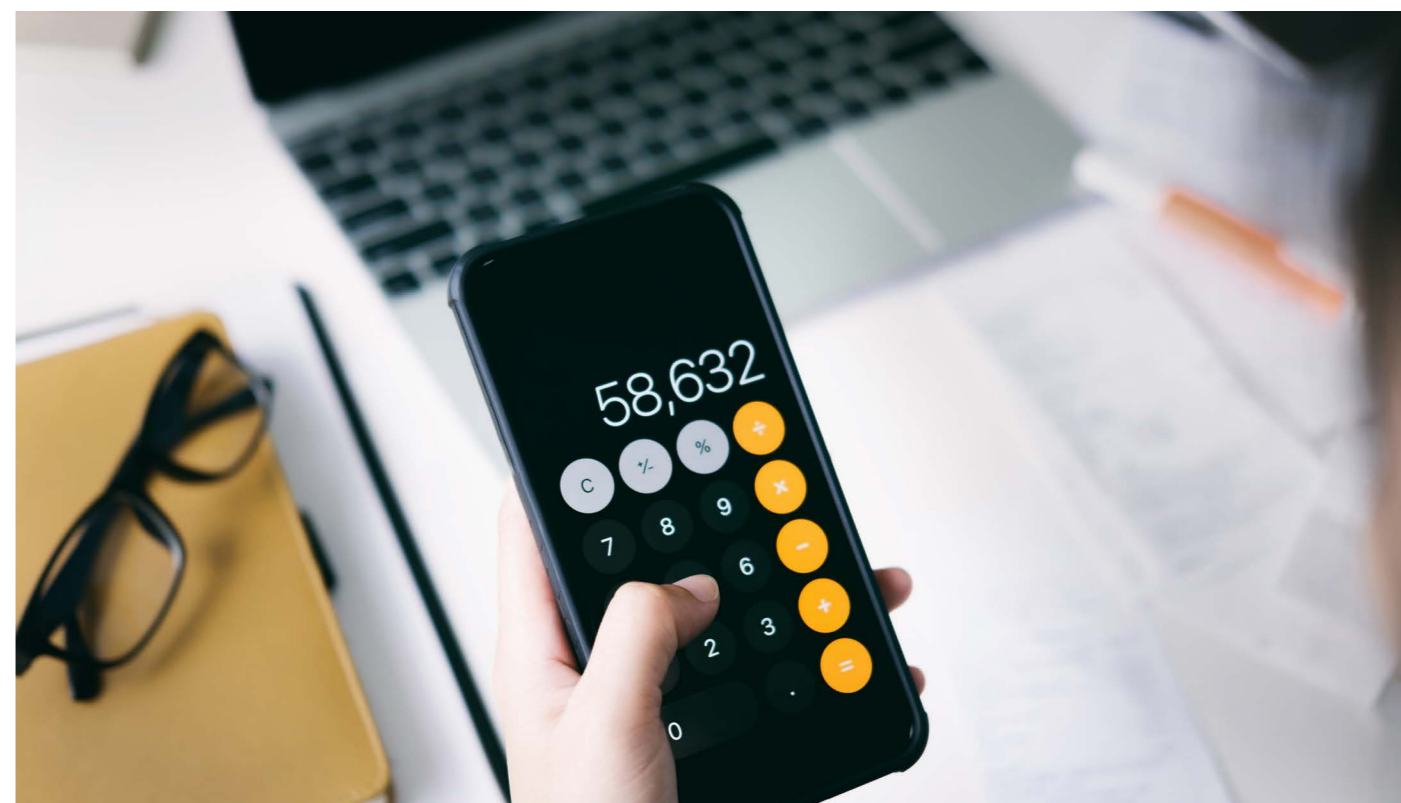


1.4.4 VOORBEELDBEREKENINGEN LOONKOSTEN UTA-MEDEWERKERS

FUNCTIENIVEAU	1	2	3	4	5	6
Jaarsalaris (gemiddelde functieniveau)	34.860,48	38.495,94	43.098,30	49.155,18	57.035,34	67.256,04
BTER-grondslag per uur	16,70	18,44	20,64	23,54	27,32	32,21
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	38.410,21	42.182,92	46.959,27	53.244,72	61.421,67	72.030,50
Jaarsalaris	34.860,48	38.495,94	43.098,30	49.155,18	57.035,34	67.256,04
Individueel budget: uitbetaling 13 dagen	1.736,80	1.917,76	2.146,56	2.448,16	2.841,28	3.349,84
Individueel budget: uitbetaling duurzame inzetbaarheid	760,16	839,36	939,50	1.071,50	1.243,56	1.466,15
Individueel budget: uitbetaling vakantietoelage	2.927,78	3.233,10	3.619,59	4.128,27	4.790,13	5.648,47
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	247,20	247,20	247,20	247,20	247,20	247,20
Brutoloon	40.532,42	44.733,36	50.051,15	57.050,31	66.157,51	77.967,70
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	2.045,07	2.463,35	2.992,21	3.689,35	4.598,03	5.773,55
ingehouden premie SAB	17,43	19,25	21,55	24,58	28,52	33,63
ingehouden premie AP	19,18	23,11	28,07	34,61	43,13	54,16
ingehouden premie PAWW	40,53	44,73	50,05	57,05	66,16	75,86
Loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen	38.410,21	42.182,92	46.959,27	53.244,72	61.421,67	72.030,50
Brutoloon	40.532,42	44.733,36	50.051,15	57.050,31	66.157,51	77.967,70
Wettelijke sociale lasten						
*Werkgeversheffing Zvw	2.500,50	2.746,11	3.057,05	3.466,23	3.998,55	4.689,19
*Premie WW laag (AWF)	1.052,44	1.155,81	1.286,68	1.458,91	1.682,95	1.973,64
* Gedifferentieerde premie Aof kleine werkgever	2.412,16	2.649,09	2.949,04	3.343,77	3.857,28	4.523,52
* Gedifferentieerde premie Aof grote werkgever	2.934,54	3.222,78	3.587,69	4.067,90	4.692,62	5.503,13
* Uniforme opslag kinderopvang op de premie Aof	192,05	210,91	234,80	266,22	307,11	360,15
*WGA-totaal	338,01	371,21	413,24	468,55	540,51	633,87
*ZW-flex	407,15	447,14	497,77	564,39	651,07	763,52
*Premie tweede ziektejaar	268,87	295,28	328,71	372,71	429,95	504,21
Bedrijfseigen fondsen						
*Premie SAB	17,43	19,25	21,55	24,58	28,52	33,63
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	19,18	23,11	28,07	34,61	43,13	54,16
*Premie BpfBouw middelloon	2.891,02	3.482,32	4.229,95	5.215,45	6.500,01	8.161,78
*Premie O&O-fonds	262,22	289,54	324,08	369,62	428,97	505,75
Loonkosten per jaar kleine werkgever Aof	50.893,45	56.423,13	63.422,09	72.635,35	84.625,56	100.171,12
Loonkosten per jaar grote werkgever Aof	51.415,83	56.996,82	64.060,74	73.359,48	85.460,90	101.150,73
Loonkosten per uur 1 januari 2025 kleine werkgever Aof	29,61	32,82	36,90	42,25	49,23	58,27
Procentuele mutatie	6,54%	6,36%	6,17%	5,98%	5,80%	5,64%
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 kleine werkgever Aof	27,79	30,86	34,75	39,87	46,53	55,16
Loonkosten per uur 1 januari 2025 grote werkgever Aof	29,91	33,16	37,27	42,68	49,72	58,84
Procentuele mutatie	6,56%	6,38%	6,17%	5,98%	5,80%	5,64%
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 grote werkgever Aof	28	31,17	35,10	40,27	46,99	55,70

1.4.5 VOORBEELDBEREKENINGEN NETTOLONEN UTA-MEDEWERKERS

FUNCTIEGROEP	1	2	3	4	5	6
Maandsalaris	2.905,04	3.208,00	3.591,53	4.096,27	4.752,95	5.604,67
BTER-grondslag per uur	16,70	18,44	20,64	23,54	27,32	32,21
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3.200,85	3.515,25	3.913,27	4.437,06	5.118,48	6.002,55
Maandsalaris	2.905,04	3.208,00	3.591,53	4.096,27	4.752,95	5.604,67
Individueel budget: uitbetaling 13 dagen	144,73	159,81	178,88	204,01	236,77	279,15
Individueel budget: uitbetaling duurzame inzetbaarheid	63,35	69,95	78,29	89,29	103,63	122,18
Individueel budget: uitbetaling vakantietoelage	243,98	269,43	301,63	344,02	399,18	470,71
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	20,60	20,60	20,60	20,60	20,60	20,60
Brutoloon	3.377,70	3.727,79	4.170,93	4.754,19	5.513,13	6.497,31
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	170,42	205,28	249,35	307,45	383,17	481,13
ingehouden premie SAB	1,45	1,60	1,80	2,05	2,38	2,80
ingehouden premie AP	1,60	1,93	2,34	2,88	3,59	4,51
ingehouden premie PAWW	3,38	3,73	4,17	4,75	5,51	6,32
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3.200,85	3.515,25	3.913,27	4.437,06	5.118,48	6.002,55
Brutoloon	3.377,70	3.727,79	4.170,93	4.754,19	5.513,13	6.497,31
Inhoudingen						
*Premie SAB	1,45	1,60	1,80	2,05	2,38	2,80
*Premie AP	1,60	1,93	2,34	2,88	3,59	4,51
*Premie BpfBouw middelloon	170,42	205,28	249,35	307,45	383,17	481,13
*Verhaal WGA-totaal	28,17	30,93	34,44	39,05	45,04	52,82
*Premie PAWW	3,38	3,73	4,17	4,75	5,51	6,32
*Loonheffing	485,17	616,08	808,75	1.073,75	1.415,75	1.859,67
Totaal inhoudingen	690,19	859,55	1.100,85	1.429,93	1.855,44	2.407,25
Netto maandloon per 1 januari 2025	2.687,51	2.868,24	3.070,08	3.324,26	3.657,69	4.090,06
Netto maandloon per 1 januari 2024	2.561,31	2.737,63	2.924,98	3.174,19	3.495,59	3.917,33
Procentuele mutatie	4,93%	4,77%	4,96%	4,73%	4,64%	4,41%



1.4.6 SPECIFICATIE PREMIES SV- EN BTER-UTA-MEDEWERKERS

		WERKGEVER	WERKNEMER	TOTAAL
Werkgeversheffing Zvw	A)	6,51%		6,51%
Premie WW laag (AWF)	B)	2,74%		2,74%
Arbeitsongeschiktheid	C)			
• Gedifferentieerde Aof LAAG		6,28%		6,28%
• Gedifferentieerde Aof HOOG		7,64%		7,64%
• Uniforme opslag kinderopvang		0,5%		0,5%
• WGA-last		1,76%		1,76%
• ZW-last		1,06%		1,06%
• Arbeitsongeschiktheidspensioen		0,10%	0,10%	0,20%
• Tweede ziektejaar		0,70%		0,70%
Middeloonpensioen	D)	15,0698%	10,6602%	25,73%
Stichting Aanvullingsfonds Bouwbedrijf (SAB)	E)	0,05%	0,05%	0,10%
O&O-fonds (O&O)		0,7520%		0,7520%
Vergoeding aanvullend ziektekostenpakket	F)	€ 20,60		€ 20,60
PAWW	G)		0,10%	0,10%

Maximum premieloon/bijdrageloon per maand

Voor premieberekening Zvw, AWF, WAO/WIA € 6.322,00

Nadrukkelijk wijzen wij erop dat het voorbeeldberekeningen betreffen. Een aantal premies en kostencomponenten zijn immers alleen per individueel bedrijf vast te stellen. In de voorbeeldberekeningen zijn daarvoor gemiddelden genomen. Hoe deze bepaald zijn wordt hieronder toegelicht.

Zorgverzekeringswet (Zvw) (A)

Werknemers betalen (op enkele uitgezonderde groepen na) geen bijdrage Zvw meer. Daarvoor in de plaats is de werkgeversheffing Zvw gekomen. Deze bedraagt in 2025 6,51% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van uw werknemer. Het maximumbijdrageloon is vastgesteld op € 75.864.

Premie WW (AWF) (B)

In de Wab wordt geregeld dat de sectorpremies en de uniforme premie AWF voor de WW worden afgeschaft en worden vervangen door één gedifferentieerde WW-premie ten gunste van het AWF. De hoogte van de premie wordt niet langer afhankelijk gesteld van de mate van werkloosheid in de sector, maar van de aard van het contract. Vanaf 1 januari 2020 zijn er twee verschillende WW-premiepercentages: een hoge en een lage WW-premie. De Wab verplicht de werkgever om op de loonstrook te vermelden of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of er wel of geen sprake is van een oproepovereenkomst en of de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen. In de voorbeeldberekening is gewerkt met de lage premie van 2,74%.

Arbeitsongeschiktheid (C)

De gedifferentieerde premie Aof vervangt sinds 1 januari 2022 de basispremie Aof. Kleine werkgevers gaan minder premie betalen. Hoe werkt het precies?

Kleine werkgevers betalen sinds 1 januari 2022 over het premieloon van hun werknemers een lagere gedifferentieerde premie Aof dan overige (middelgrote en grote) werkgevers. Met deze verlaging komt het kabinet kleine werkgevers financieel tegemoet voor de kosten van de loondoorbetaling bij ziekte.

Met ingang van 1 januari 2022 wordt een werkgever als klein aangemerkt als de premieloon van de werkgever maximaal 25 maal het gemiddelde premieloon per werknemer per jaar bedraagt. Deze definitie van een kleine werkgever geldt per 1 januari 2022 ook voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk). De grens voor een kleine werkgever gaat voor de gedifferentieerde premie Whk dus van 10 naar maximaal 25 maal het gemiddeld premieloon per werknemer per jaar.

Op de mededeling/beschikking voor de gedifferentieerde premie Whk zal de Belastingdienst ook aangeven of een werkgever voor het Aof klein of (middel)groot is. UWV stelt het gemiddelde premieloon per werknemer jaarlijks vast.

De opslag voor de Wet kinderopvang (Wko) blijft van toepassing op de gedifferentieerde Aof-premie. Bovenop de lage of hoge premie betaal je dus de opslag voor de Wko. De opslag Wko bereken je over de (gezamenlijke) grondslag van de Aof.

Uit praktische overwegingen is voor de premieberekening van de gedifferentieerde werkhervattingskas het rekenkundig gemiddelde van de minimum- en maximumpremie van grote werkgevers gehanteerd. Voor 2025 betekent dit dat we zijn uitgegaan van 1,76% voor de WGA-last en 1,06% voor de ZW-last. U krijgt van de belastingdienst een beschikking premiepercentages die voor uw bedrijf gelden. Werkgevers kunnen de helft premie van de WGA-last verhalen op het nettoloon van de werknemer. In de voorbeeldberekening wordt dit toepast.

De premie arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt per 1 januari 2025 0,20%. Het werknemersdeel vormt een aftrekpost voor alle heffingen. De premie wordt gelijkelijk verdeeld tussen de werkgever en de werknemer. Het maximum pensioenloon bedraagt dit jaar € 76.454,84. Het bodemloon (franchise) bedraagt € 18.475,00.

Vanaf 1 januari 2004 is de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte twee jaar. Om hier in het model rekening mee te houden is als indicatie voor het effect op de loonkosten gebruik gemaakt van de mantelovereenkomst van Bouwend Nederland met een verzekeraar. Een gemiddelde verzekeringspremie van 0,70% is in de voorbeeldberekeningen opgenomen.

BpfBOUW middeloon (D)

De pensioenpremie wordt berekend over het pensioenloon verminderd met de franchise. De franchise bedraagt in 2025 € 18.475. Het maximumloon waarover pensioenpremie is verschuldigd is vastgesteld op € 76.454,84.

De rekensystematiek is als volgt: $(BTER\text{-}uurloon * 8 * 261 * 1,08) - / - \text{ bodemloon} * \text{ premie} / \text{ aantal loonperiodes per jaar}$.

Stichting Aanvullingsfonds Bouwbedrijf (E)

Het werknemersdeel in de premie SAB wordt berekend over de BTER-grondslag en niet over het brutoloon sociale verzekeringen. Deze premie is een aftrekpost voor alle heffingen.

Aanvullend ziektekostenpakket (F)

Indien een werknemer een aanvullend ziektekostenpakket heeft afgesloten waardoor in combinatie met het basispakket kosten voor fysiotherapie, ergotherapie en de eerstelijns psycholoog zijn verzekerd, ontvangt hij van de werkgever een bruto vergoeding van € 20,60 per maand, ofwel € 19,02 per vier weken.

PAWW (G)

De PAWW verstrekt werknemers een aanvullende uitkering na afloop van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. De aanvullende uitkering vindt aansluitend op de wettelijke uitkering plaats aan rechthebbenden. De totale duur van de aanvullende en de wettelijke uitkering samen zijn gelijk aan de uitkering waar een werknemer recht op zou hebben gehad op grond van wetgeving in 2015.

De PAWW-bijdrage wordt betaald door werknemers. De kosten voor de werkgever hebben vooral betrekking op een eenmalige aanpassing in de salarisadministratie. Daarnaast zal de werkgever periodiek de bijdragen moeten inhouden en af moeten dragen aan Stichting PAWW. De premie voor 2025 is vastgesteld op 0,1%.

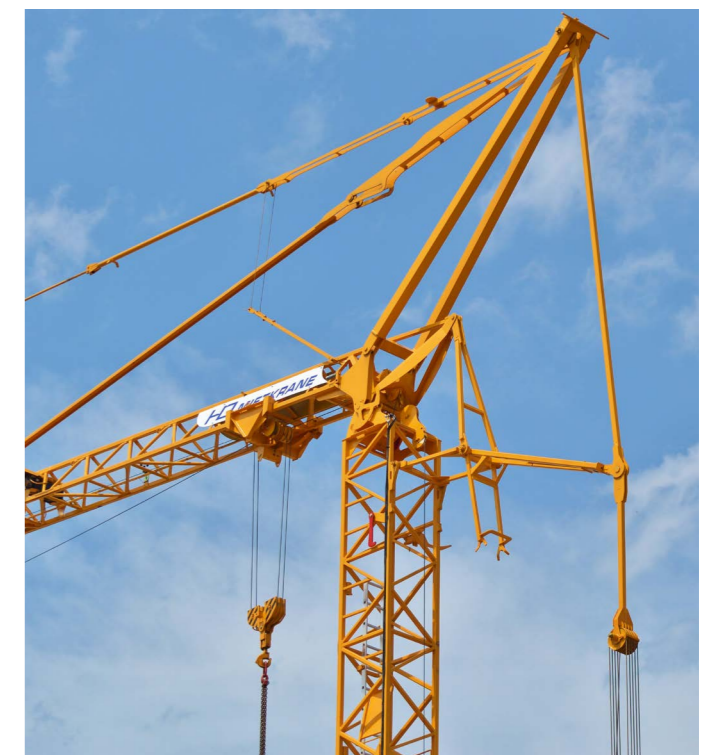
De grondslag voor de berekening van de bijdrage is het brutoloon (kolom 3 van de loonstaat, loon in geld) van de werknemer gemaximeerd op het voor het loontijdvak van toepassing zijnde maximum bijdrageloon werknemersverzekeringen. Het premieloon is het cumulatieve totaal van de bijdragegrondslag.

Omrekeningsfactor loonkosten per gewerkt uur

De loonkosten per gewerkt uur worden berekend door de loonkosten per jaar te delen door de omrekeningsfactor. De omrekeningsfactor in 2025 **1718,98 uur** en is als volgt opgebouwd:

OPBOUW OMREKENINGSFACTOR	DAGEN
Aantal werkdagen 2025	261
Af: Bovenwettelijke vakantiedagen	5
Af: Individuele roostervrije dagen	5
Af: Kort verzuimdagen	3
Totaal	248
Af: Wettelijke vakantiedagen	20
Af: Doordeweekse feestdagen	6
Af: Individuele roostervrije dagen	10
Af: Ziekteverzuim 3% minus 1 wachtdag	6,83
Totaal	204,17

Omrekenfactor: $(204,17/248) * 8 * 261 = 1718,98$



COLOFON

Doel en inhoud

Deze special Lonen en arbeidsvoorwaarden Bouw & Infra 2025 bevat actuele informatie bedoeld om u te ondersteunen bij uw bedrijfsvoering. De special wordt jaarlijks in de maand januari als onderdeel van het lidmaatschap aan de leden van Bouwend Nederland toegestuurd. De uitgave van januari 2025 is anders dan voorgaande jaren i.v.m. de lopende cao-onderhandelingen en bestaat alleen uit hoofdstuk 1.

Printbestand

Deze editie wordt niet gedrukt en naar de leden toegestuurd. Ga voor de printversie van deze special naar www.bouwendnederland.nl/kennis.

Reageren

Voor inhoudelijke vragen kunt u op werkdagen contact opnemen met Bouwend Nederland Advies. Deze helpdesk is bereikbaar op werkdagen van 09.00 uur tot 17.00 uur via telefoonnummer 079 3 252 250.

Auteur/samensteller

Gerard Werkhoven

Fotografie

Beeldbank Bouwend Nederland en 123RF.

Aansprakelijkheid

De inhoud van deze special Lonen en arbeidsvoorwaarden Bouw & Infra 2025 wordt met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Bouwend Nederland sluit echter iedere aansprakelijkheid uit voor onjuistheden, onvolledigheden en eventuele gevolgen van het handelen op grond van informatie die in deze special is verschenen. Voor eventuele reacties en/of vragen: advies@bouwendnederland.nl.

Copyright

De in deze special Lonen en arbeidsvoorwaarden Bouw & Infra 2025 opgenomen informatie kan worden vermenigvuldigd voor persoonlijk gebruik, met uitsluiting van elke verdere verveelvoudiging, distributie of exploitatie door derden, tenzij voorafgaand toestemming is gegeven door de auteur en/of Bouwend Nederland.

Bouwend Nederland
Zilverstraat 69
Postbus 340
2700 AH Zoetermeer

T 079 3 252 252
E info@bouwendnederland.nl
W bouwendnederland.nl

