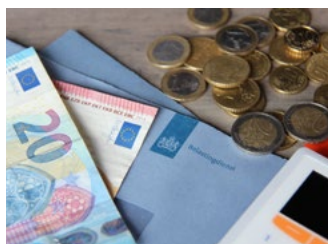


Special Lonen 2026

De Special Lonen 2026 is een handig naslagwerk voor u als werkgever of als hr-medewerker.

Deze special bevat 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. Aan het einde van dit document is een aantal tabellen met cijfers en tarieven voor 2026 opgenomen.



1 Tarieven loonbelasting, premies, heffingskortingen en varia



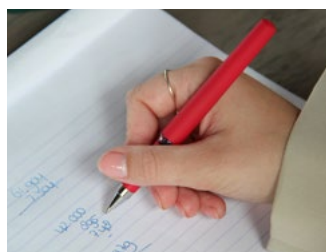
2 Gebruikelijk loon en vrijwilligersvergoeding



3 Vervoer



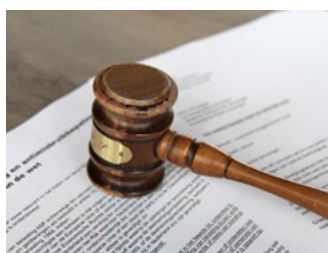
4 Werkkostenregeling



5 Subsidies en tegemoetkomingen



6 Internationaal



7 Varia arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht



8 Zzp'er



9 Pensioenen



10 Bijlagen



1 Tarieven loonbelasting, premies, heffingskortingen en varia

1.1 Wijzigingen in de tarieven loonbelasting

Het tarief in de eerste tariefschijf daalt licht, maar het tarief in de tweede tariefschijf stijgt licht.

Daling tarief eerste tariefschijf

Het tarief van de eerste tariefschijf daalt per 1 januari 2026 van 35,82% naar 35,75%. Deze eerste tariefschijf loopt tot een inkomen van € 38.883. Deze tariefsverlaging en schijfverlenging leveren maximaal € 35 minder belasting op.

Stijging tarief tweede tariefschijf

Het tarief van de tweede tariefschijf bedraagt in 2026 37,56%. Deze schijf loopt tot een inkomen van € 78.426. Door de schijfverlenging levert dit, ondanks de lichte tariefsverhoging, maximaal € 162 minder belasting op.

Hoogste tariefschijf blijft gelijk

De hoogste tariefschijf blijft in 2026 49,50%.

1.2 Wat zijn de wijzigingen voor de heffingskortingen?

Ook de heffingskortingen zijn aangepast. Hoe zien de cijfers er in 2026 uit?

Algemene heffingskorting weer iets omhoog, maar ook afbouwpercentage iets omhoog

Om te zorgen dat belastingplichtigen met een wettelijk minimumloon (WML) recht hebben op de maximale algemene heffingskorting, is het afbouwpunt van de algemene heffingskorting gekoppeld aan de hoogte van het WML. In 2026 begint dit afbouwpunt op € 29.736 (2025: € 28.406). Het afbouwpercentage is in 2026 met 6,398 % iets hoger dan in 2025 (6,337%). De maximale algemene heffingskorting is in 2026 met € 3.115 weer iets hoger dan in 2025 (€ 3.068). Vanaf de hoogste tariefschijf (in 2026 € 78.426) bedraagt de algemene heffingskorting € 0.

Arbeidskorting en afbouwpunt iets verhoogd, afbouwpercentage gelijk

De maximale arbeidskorting is in 2026 iets verhoogd naar € 5.685 (2025: € 5.599). De opbouw van de arbeidskorting vindt plaats tot een loon van € 45.592 (2025: € 43.071). Vanaf € 45.592 wordt de arbeidskorting afgebouwd met 6,51% (hetzelfde percentage als in 2025 en 2024). Vanaf een loon van € 132.920 bedraagt de arbeidskorting € 0.

Let op!

Betaalt u een (arbeidsongeschiktheids)uitkering aan een werknemer, dan kunt u daar nu, onder voorwaarden, arbeidskorting op inhouden. Keert het UWV zo'n uitkering uit, dan kan het UWV geen rekening houden met de arbeidskorting. De Hoge Raad vond dit verschil in behandeling eind 2024 in strijd met het discriminatieverbod. Daarom is al aangekondigd dat een werkgever vanaf 2027 ook geen arbeidskorting meer mag toepassen op de uitbetaling van een (arbeidsongeschiktheids)uitkering.

Ouderenkorting stijgt licht

De maximale ouderenkorting is licht gestegen naar € 2.067 in 2026 (2025: € 2.035). Ook het afbouwpunt is licht gestegen naar € 46.002 in 2026 (2025: € 45.308). Het afbouwpercentage bedraagt – net als in 2025 en 2024 – 15%. Vanaf € 59.782 (in 2025 € 58.875) bestaat geen recht meer op de ouderenkorting. De alleenstaandeouderenkorting bedraagt in 2026 € 540 (2025: € 531).

Let op!

In principe past de Sociale Verzekeringsbank (SVB) de alleenstaandeouderenkorting toe. Vanaf 2024 kunt u als werkgever deze korting echter ook toepassen als uw werknemer aan de voorwaarden voldoet en u daar schriftelijk om verzoekt. Dit kan bijvoorbeeld met het [model Opgaaf gegevens voor de loonheffingen](#). Wijs uw werknemer er wel op dat korting maar door één inhoudingsplichtige mag worden toegepast en dat hij toepassing van de korting bij de SVB dan moet (laten) beëindigen.

1.3 Gelijke gedifferentieerde Awf-premie maar hoger maximumpremieloon

De gedifferentieerde premie voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf) bestaat uit een hoge en lage Awf-premie. U mag als werkgever een lage Awf-premie toepassen als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Voldoet u daar niet aan, dan betaalt u een hoge Awf-premie. De voorwaarden hebben betrekking op de arbeidsovereenkomsten van uw werknemers en zijn bedoeld om vergaande flexibele contracten tegen te gaan en vaste contracten te beschermen.

De Awf-premie is in 2026 voor beide premies gelijk aan die in 2025. De lage Awf-premie bedraagt 2,74%, de hoge Awf-premie 7,74%. Het maximumpremieloon steeg de afgelopen jaren al flink (van € 66.956 in 2023, naar € 71.628 in 2024 en € 75.864 in 2025). In 2026 stijgt het maximumpremieloon nog verder, namelijk naar € 79.409. Voor werknemers met een premieloon vanaf € 75.864 kunt u als werkgever in 2026 dus maximaal € 97 (bij de lage premie) en € 274 (bij de hoge premie) per werknemer meer verschuldigd zijn aan Awf-premie.

Contracturenherziening vanaf 2025

Vanaf het jaar 2025 moet een werkgever met terugwerkende kracht alsnog de hoge Awf-premie toepassen als een werknemer met een arbeidscontract van gemiddeld 30 uur of minder per week meer dan 30% meer verloonde uren dan contracturen heeft.

Let op!

Behalve de herziening als de verloonde uren meer dan 30% afwijken van de contracturen, moet de lage Awf-premie ook worden herzien naar de hoge Awf-premie als een nieuwe werknemer binnen twee maanden na indiensttreding ontslag neemt of wordt ontslagen. Deze herziening is niet afhankelijk van het aantal contracturen en geldt dus bij alle contracten.

1.4 Hogere premies Werkhervattingskas in 2026

Jaarlijks draagt u als werkgever sociale premies af voor de [Werkhervattingskas](#) (Whk). Het gemiddelde premiepercentage van de premiecomponent WGA stijgt van 0,83% in 2025 naar 0,96% in 2026. Het gemiddelde percentage van de premiecomponent ZW-flex stijgt van 0,50% in 2025 naar 0,56% in 2026. De stijging komt vooral door meer (jonge) langdurige zieken, als gevolg van onder meer long covid en psychische aandoeningen. Hierdoor wordt er vaker een beroep gedaan op de arbeidsongeschiktheidsregelingen.

Let op!

De premiecomponent WGA geldt voor alle dienstbetrekkingen waarvoor premies werknemersverzekeringen moeten worden afgedragen. De premiecomponent ZW geldt alleen voor flexibele en tijdelijke dienstbetrekkingen.

Gemiddelde premieplichtig loon

De berekening van de gedifferentieerde premie Whk is afhankelijk van de grootte van uw onderneming. Op basis van de loonsom in 2024 wordt bepaald in welke categorie u als werkgever in 2026 valt. De basis hiervoor is het gemiddelde premieplichtig loon. Dit bedraagt in 2025 nog € 39.600 en stijgt in 2026 naar € 43.300.

Grenzen kleine/middelgrote/grote werkgever

De grens tussen kleine en middelgrote werkgevers ligt in 2026 bij een loonsom van maximaal € 1.082.500 (in 2025 € 990.000). Bij een loonsom van meer dan € 4.330.000 is in 2026 sprake van een grote werkgever (in 2025 € 3.960.000).

Let op!

Het gaat in 2026 om de loonsom van twee jaar eerder, dus 2024. Bedroeg de loonsom in 2024 maximaal € 1.082.500, dan is sprake van een kleine werkgever.

Beschikking van Belastingdienst

U ontving, als u een grote of middelgrote werkgever bent, eind 2025 een beschikking van de Belastingdienst over de hoogte van de premie. De hoogte daarvan hangt voor grote en middelgrote werkgevers namelijk af van de instroom van werknemers in de ZW en WGA. Het is verstandig om binnen zes weken na dagtekening van de beschikking Whk pro forma bezwaar te maken, in afwachting van instroomlijsten.

Kleine werkgevers kregen in december 2025 een mededeling van de Belastingdienst. Als kleine werkgever betaalt u een premie die afhankelijk is van de sector waarin u werkzaam bent. De premie is een vast percentage waartegen u niet in bezwaar kunt komen. Controleer wel altijd of de toegepaste sector nog aansluit bij de activiteiten van uw onderneming.

Let op!

Naast de premiepercentages voor het jaar 2026 kan ook de stijging van het maximale premieloon van invloed zijn op de hoogte van de door u af te dragen premie. Het maximale premieloon stijgt in 2026 namelijk naar € 79.409 (in 2025 nog € 75.864). Voor werknemers met een premielootussen € 75.864 en € 79.409 kunt u als werkgever daarom te maken krijgen met meer verschuldigde premie, ook als de premiepercentages ten opzichte van 2025 zijn gedaald.

Teruggaaf of naheffing gedifferentieerde premie Whk

Betaalde u in uw aangifte loonheffingen te veel of te weinig premie Whk? Bijvoorbeeld omdat u als startende werkgever de gedifferentieerde premie Whk na 1 januari van de Belastingdienst ontving of omdat de Belastingdienst het premiepercentage aanpaste na een bezwaar tegen de beschikking Whk? Dan hoeft u geen correctie te versturen voor de gedifferentieerde premie Whk, maar kunt u via een [formulier](#) verzoeken om teruggaaf dan wel naheffing van de premie.

1.5 Daling premies Zvw in 2026, hoger premieloon

De premies voor de Zorgverzekeringswet (Zvw) dalen in 2026 met 0,41%-punt. Dit geldt zowel voor de premies die werkgevers voor hun personeel betalen (6,10% in 2026) als voor de premies die zelfstandigen en dga's voor zichzelf moeten afdragen (4,85% in 2026).

Let op!

De percentages vallen in 2026 voornamelijk lager uit vanwege een eenmalig voordeel in het Zorgverzekeringsfonds. Het voordeel is ontstaan doordat er in het verleden meer Zvw opgehaald is dan verwacht. Dit voordeel wordt in 2026 teruggedgeven in de vorm van een daling van de percentages.

Het maximumpremieloon steeg de afgelopen jaar al flink (van € 66.956 in 2023, naar € 71.628 in 2024 en € 75.864 in 2025). In 2026 stijgt het maximumpremieloon nog verder naar € 79.409. Dankzij de daling van de percentages, daalt echter de maximale premie Zvw in 2026 ten opzichte van 2025. Zo bedraagt de maximale door een werkgever verschuldigde premie in 2025 nog € 4.938 (6,51% van € 75.864), maar daalt deze in 2026 naar € 4.843 (6,10% van € 79.409). De maximale door de verzekeringsplichtige verschuldigde premie bedraagt in 2025 nog € 3.990 (5,26% van € 75.864), maar daalt in 2026 naar € 3.851 (4,85% van € 79.409).

1.6 Aof-premie al jaren te hoog?

Als werkgever betaalt u Aof-premie, een premie voor het arbeidsongeschiktheidsfonds, aan de Belastingdienst. Het UWV financiert uit dit arbeidsongeschiktheidsfonds een aantal werknemersverzekeringen, zoals de WAO en ZW-uitkeringen.

Premie te hoog?

Er klinken geluiden dat werkgevers al jarenlang te veel Aof-premie zouden betalen. Het arbeidsongeschiktheidsfonds zou gebaseerd zijn op een omslagstelsel. Een omslagstelsel houdt in dat de hoogte van de premie afhankelijk is van de verwachte uitgaven die uit het fonds gedaan moeten worden. Er zouden dan eigenlijk geen structurele overschotten in het fonds aanwezig mogen zijn, maar geschat wordt dat het arbeidsongeschiktheidsfonds eind 2025 een vermogen heeft van € 40 miljard.

Initiatief

Er is een initiatief gestart om in een collectieve actie de mogelijk te veel betaalde Aof-premie terug te vorderen van de Belastingdienst. De initiatiefnemers stellen dat ruim 20% van de betaalde Aof-premie onterecht is.

Tegengeluiden

Zowel het UWV als het Ministerie van SZW geeft aan dat de Aof-premie niet te hoog is. Uit berichtgeving van De Telegraaf volgt dat het UWV stelt dat geen sprake is van een omslagstelsel, maar dat de staat eind jaren negentig van de vorige eeuw al is overgegaan naar een ander stelsel. Een hoogleraar fiscale economie twijfelt of dit zo is, aldus De Telegraaf. De Telegraaf meldt ook dat het Ministerie van SZW aangeeft dat het arbeidsongeschiktheidsfonds ook gebruikt mag worden om andere gaten te vullen. Zo is de premie bijvoorbeeld in 2025 ook omhooggegaan om de geschrapte btw-verhoging op cultuur te dekken.

Wat nu?

Vraag is nu of het verstandig is om aan te sluiten bij dit initiatief. Dit is een afweging die u zelf moet maken. Als u daarover twijfelt, neem dan contact op met onze adviseurs, zodat u daarna een weloverwogen beslissing kunt nemen.

Let op!

Weet wel dat de initiatiefnemers een bijdrage vragen voor het aansluiten bij hun initiatief. Het is dus niet kosteloos en de kans op succes is uiteraard niet gegarandeerd.

1.7 Welk loon is belastingvrij bij een overlijden?

Bij een overlijden van een werknemer mag u een eenmalige uitkering of verstrekking geven. Deze is onbelast voor zover deze niet meer bedraagt dan drie keer het maandloon van de werknemer.

Tip!

Een dergelijke belastingvrije uitkering mag ook aan de werknemer gegeven worden bij overlijden van zijn partner, zijn kind of pleegkind.

Wat is het maandloon?

Aan de Belastingdienst is **gevraagd** wat het maandloon voor deze regeling is in de volgende situatie. De werkgever kort het loon van een werknemer per 1 augustus tot 70% van zijn bruto maandloon, omdat de werknemer meer dan 52 weken ziek is. Op 15 augustus zegt de werkgever aan alle werknemers een verhoging van het bruto maandloon toe per 1 oktober. De werknemer overlijdt op 20 augustus.

1/12 van het bruto jaarloon

De Belastingdienst geeft aan dat in beginsel voor de berekening van het maandloon moet worden uitgegaan van 1/12 deel van het vaste bruto jaarloon van de werknemer. Dit omvat niet alleen het al genoten loon, maar ook het nog te genieten loon in een jaar. Om die reden moet ook rekening gehouden worden met de verlaging tot 70% van het bruto maandloon én de toegezegde maandloonverhoging per 1 oktober.

Wat hoort nog meer tot het jaarloon?

Bij de berekening van het maandloon mag u ook rekening houden met de maandelijks opgebouwde vakantiebijslag en andere vaste gegarandeerde (bijzondere) beloningen, zoals een dertiende maand. Ook de bijtelling van de auto van de zaak kunt u meenemen.

Let op!

U mag geen rekening houden met tantièmes en toevallige bijzondere beloningen.

Voorbeeld

Het loon van een werknemer bedraagt tot en met juli € 4.000. Per 1 augustus beperkt de werkgever dit loon tot 70% (€ 2.800), omdat de werknemer meer dan 52 weken ziek is. Op 15 augustus zegt de werkgever aan alle werknemers een loonsverhoging toe van 5%. De werknemer overlijdt op 20 augustus.

Het jaarloon bedraagt in dit geval € 3.535 (1/12 deel van $7 \times € 4.000 + 2 \times € 2.800 + 3 \times € 2.940$). De werkgever kan dus een belastingvrije uitkering vanwege het overlijden van de werknemer geven van maximaal € 10.605 ($3 \times € 3.535$).

Let op!

In dit versimpelde voorbeeld is geen rekening gehouden met 1/12 van de vakantiebijslag in het jaar, 1/12 van een eventuele gegarandeerde dertiende maand en een eventuele bijtelling voor een auto van de zaak.

In werkelijkheid zou het belastingvrije bedrag dus nog hoger kunnen zijn.

1.8 Meer loonheffing inhouden op verzoek werknemer

Als een werknemer bijvoorbeeld gelijktijdig meerdere dienstbetrekkingen heeft, kan het zijn dat de loonheffing die totaal wordt ingehouden bij deze dienstbetrekkingen lager is dan de werknemer bij zijn aanslag inkomstenbelasting moet betalen. Dit heeft te maken met de verschillende tariefschijven in de loon- en inkomstenbelasting, waarbij vanaf een bepaald inkomen een hoger tarief geldt (progressief tarief). De verschillende werkgevers houden geen rekening met het loon bij de andere dienstbetrekkingen, maar voor de aanslag inkomstenbelasting worden deze lonen wel bij elkaar opgeteld.

Om te zorgen dat de loonheffing meer overeenstemt met de inkomstenbelasting, kan een werknemer aan zijn werkgever vragen om meer loonheffing in te houden.

Let op!

Dit kan zich ook voordoen als een werknemer meerdere pensioenen heeft, als zijn loon ten opzichte van het vorige jaar flink gestegen is of als hij bijvoorbeeld naast een pensioen ook nog werkzaamheden bij een werkgever verricht.

Alleen op verzoek/met toestemming

Het inhouden van meer loonheffing in afwijking van wat de tabellen berekenen, mag alleen op verzoek van de werknemer of met zijn toestemming.

Niet verplicht

Een werkgever is overigens niet verplicht om in te gaan op een dergelijk verzoek van een werknemer. Wil een werkgever niet meer loonheffingen inhouden en wil een werknemer toch voorkomen dat hij bij de aanslag inkomstenbelasting geconfronteerd wordt met een bij te betalen bedrag? Dan kan de werknemer altijd zelf de Belastingdienst verzoeken om een voorlopige aanslag op te leggen.

1.9 Bezwaar tegen belastingrente

Wordt aan u op een aanslag belastingrente berekend, dan kunt u daar bezwaar tegen maken. Naar aanleiding van een rechtbankuitspraak eind 2024, zijn in het eerste halfjaar van 2025 alle bezwaren tegen de belastingrente aangewezen als massaal bezwaar.

Belastingrente in strijd met evenredigheidsbeginsel

Rechtbank Noord-Nederland oordeelde op 7 november 2024 dat de belastingrente die de Belastingdienst berekent over aanslagen vennootschapsbelasting (Vpb) in strijd is met het evenredigheidsbeginsel.

Aanwijzing massaal bezwaar

Naar aanleiding van deze uitspraak zijn veel bezwaarschriften tegen de belastingrente bij de Belastingdienst binnengekomen. Daarom zijn inmiddels bezwaren tegen de vanaf 1 oktober 2020 in rekening gebrachte belastingrente aangewezen als massaal bezwaar. Dit betekent dat de Belastingdienst nu nog geen uitspraak doet op deze bezwaren, maar deze aanhoudt. Als de diverse vragen over de belastingrente in de rechtspraak definitief zijn beantwoord, doet de Belastingdienst één gezamenlijke collectieve uitspraak op alle bezwaren.

Hoe hoog mag de rente zijn?

De zaak van rechtbank Noord-Nederland ligt al bij de Hoge Raad. De adviseur van de Hoge Raad – de Advocaat-Generaal (A-G) – heeft in een advies aangegeven dat ook naar zijn mening het rentepercentage voor de Vpb onverbindend is en dat met de regeling het motiverings- en evenredigheidsbeginsel zijn geschonden.

De A-G geeft de Hoge Raad in zijn advies ook mee dat het maatschappelijk zeer gewenst zou zijn als de Hoge Raad zich ook uitspreekt over hoe hoog de rente voor de Vpb en andere belastingen dan wel zou moeten zijn.

De A-G geeft het advies dat een redelijke uitkomst zou zijn om het rentepercentage vast te stellen op de wettelijke niet-handelsrente. Deze rente bedroeg van 2015 tot en met 2022 2%, in de eerste helft van 2023 4%, in de tweede helft van 2023 6% en in 2024 7%. Vanaf 1 januari 2025 bedraagt deze rente 6%.

Let op!

De Hoge Raad beslist zelf en is niet gehouden om het advies van de A-G te volgen. Het is dus nog afwachten of de Hoge Raad ook vindt dat het rentepercentage onverbindend is en of de Hoge Raad iets gaat zeggen over hoe hoog de rente dan wel mag zijn.

Maak wel op tijd bezwaar!

Uw bezwaar loopt alleen mee in de massaalbezwaarprocedure als dit bezwaar op tijd is ingediend. Op tijd betekent binnen zes weken na dagtekening van de aanslag.

Let op!

Is op uw voorlopige aanslag belastingrente berekend, dan moet u eerst een verzoek om herziening van de voorlopige aanslag indienen. De Belastingdienst wijst dit verzoek dan af en daartegen kunt u in bezwaar. Inmiddels kunt u in één combinatiebrief zowel een verzoek om herziening als het bezwaar tegen de afwijzing van dit verzoek doen. Zorg er wel voor dat u dit op tijd doet, anders loopt uw bezwaar niet mee in de massaalbezwaarprocedure.

Overleg

Deed de Belastingdienst al vóór 7 februari 2025 (o.a. Vpb) of vóór 7 mei 2025 (o.a. inkomstenbelasting, btw, loonbelasting en dividendbelasting) uitspraak op uw bezwaar, dan kan het zijn dat uw bezwaar niet meeloopt in de massaalbezwaarprocedure. Hetzelfde geldt voor andere bezwaren dan de belastingrente die opgenomen zijn in uw bezwaarschrift. Heeft u hier vragen over of heeft u andere vragen? Neem dan contact op met onze adviseur. Wij helpen u graag verder.

Let op!

De belastingrente voor de loonheffingen bedraagt in 2026 5%. Dat is 1,5% lager dan in 2025 toen deze nog 6,5% bedroeg.

1.10 Vereenvoudigde inlenersaansprakelijkheid

Als een uitlener de loonbelasting, sociale verzekeringspremies en omzetbelasting niet betaalt die verschuldigd zijn vanwege het uitlenen van arbeidskrachten, kan de Belastingdienst de inlener of doorlener aansprakelijk stellen. De inlener of doorlener kan het risico op aansprakelijkstelling beperken door een deel van de facturen van de uitlener of doorlener op een g-rekening te betalen. Voldoet de inlener of doorlener aan de daarvoor verplichte administratie, dan geldt er een vrijwaring tot het op de g-rekening betaalde bedrag.

Vanaf 2027 komen er twee bewijsvermoedens in de wet waardoor het voor de Belastingdienst eenvoudiger wordt om een inlener en doorlener aansprakelijk te stellen. De bewijsvermoedens in de inlenersaansprakelijkheid treden gelijktijdig met de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in werking.

Vermoeden omvang aansprakelijkheidsschuld

Zo krijgt de Belastingdienst de mogelijkheid om een beroep te doen op een vermoeden over de omvang van de aansprakelijkheidsschuld ter grootte van 35% van de factuursom. De Belastingdienst kan de inlener en doorlener dan straks aansprakelijk stellen voor (gezamenlijk) maximaal 35% van de factuursom, zonder verder onderzoek te doen naar de daadwerkelijke omvang van de aansprakelijkheidsschuld.

De inlener of doorlener heeft wel een tegenbewijsmogelijkheid met betrekking tot de werkelijke omvang van de aansprakelijkheidsschuld. Zo kan bijvoorbeeld tegenbewijs geleverd worden op basis van stukken uit de eigen administratie.

Tip!

Deze aansprakelijkstelling is straks alleen mogelijk als de inlener of doorlener minder dan 35% van de factuursom op de g-rekening betaalt. De inlener of doorlener is immers gevrijwaard tot het op de g-rekening gestorte bedrag.

Vermoeden uitlener

Het tweede bewijsvermoeden dat geïntroduceerd wordt, is dat een onderneming die ingeschreven is in het openbaar register als toegelaten uitzendonderneming, een uitlener is. De Belastingdienst hoeft dan dus niet te onderzoeken of sprake is van inlening of aanneming van werk, maar kan de fiscale inlenersaansprakelijkheid toepassen.

Ook voor dit bewijsvermoeden geldt een tegenbewijsmogelijkheid. De inlener of doorlener kan, ondanks de inschrijving van de uitlener in het openbaar register, proberen aannemelijk te maken dat sprake was van aanneming van werk.

Let op!

Het openbaar register is onderdeel van de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten, die met ingang van 1 januari 2027 in werking treedt. Na inwerkingtreding van deze wet zal een toelatingsstelsel gaan gelden binnen de uitzendsector.

Beleidsmatige vrijwaring

Naast deze twee bewijsvermoedens wordt ook een beleidsmatige vrijwaring geïntroduceerd voor inleners die arbeidskrachten inhuren van uitleners of doorleners met een toelating. Voorwaarde is dat de inlener 35% van de factuursom betaalt op de g-rekening en voldoet aan de administratieve verplichtingen.

1.11 Online aanvragen verklaring betalingsgedrag

Leent u zelf personeel uit? Dan kan degene aan wie u uw personeel uitleent u vragen om een Verklaring betalingsgedrag. Met zo'n verklaring kunt u aantonen dat u aan uw aangifte- en betalingsverplichtingen voor de loonheffingen en/of btw voldoet. Dit is voor de inlener, doorlener of aannemer van belang, omdat deze aansprakelijk gesteld kan worden als u niet aan deze verplichtingen voldoet. Er zijn twee verschillende formulieren. Als uitlener gebruikt u het formulier [Verklaring betalingsgedrag inlenersaansprakelijkheid \(uitlener\)](#) en als onderaannemer het formulier [Verklaring betalingsgedrag ketenaansprakelijkheid \(onderaannemer\)](#).

Let op!

Ook in andere gevallen kan iemand u vragen aan te tonen dat u aan uw aangifte- en betalingsverplichtingen voldoet, bijvoorbeeld bij een aanbestedingsprocedure of een vergunningsaanvraag. Voor deze situatie geldt echter een ander formulier: [Verklaring betalingsgedrag nakoming fiscale verplichtingen](#).

U kunt met DigiD een Verklaring betalingsgedrag aanvragen. De Belastingdienst streeft ernaar om binnen één week op uw onlineaanvraag te beslissen. Als er veel aanvragen zijn, kan dit langer duren. De Verklaring betalingsgedrag wordt naar het bij de Belastingdienst bekende woon- of vestigingsadres gezonden.

Aanvragen met eHerkenning is helaas nog niet mogelijk. Daarvoor moet u dus nog de pdf van de website van de Belastingdienst downloaden en deze schriftelijk indienen.



2 Gebruikelijk loon en vrijwilligersvergoeding

2.1 Gebruikelijk loon

Het normbedrag voor het gebruikelijk loon is in 2026 € 2.000 hoger dan het normbedrag in 2025 en bedraagt € 58.000 per jaar. Bij het vaststellen van de hoogte van het gebruikelijk loon voor een dga en zijn meewerkende partner moet uitgegaan worden van het hoogste van de volgende bedragen:

- het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de overige werknemers van de bv of daarmee verbonden vennootschappen (lichamen);
- € 58.000 (2025: € 56.000).

Is het loon dat hieruit volgt hoger dan het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking? Dan mag u het gebruikelijk loon vaststellen op dat loon. De discussie met de Belastingdienst hierbij zal met name gaan over de vraag of het door u gestelde loon inderdaad het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking is.

Let op!

Werken er meer dga's bij de bv of daarmee verbonden vennootschappen, houd er dan rekening mee dat een andere dga ook kan worden aangemerkt als meestverdienende werknemer.

Let op!

Werkt de dga en/of zijn meewerkende partner in deeltijd? En kunt u voldoende aannemelijk maken dat de dienstbetrekking in deeltijd wordt uitgevoerd? Dan kunt u op het fulltimeloan uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking of het fulltimeloan van de meest verdienende werknemer het deeltijdpercentage toepassen voor de vaststelling van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking of het loon van de meest verdienende werknemer. U moet dan wel ook voldoende aannemelijk maken dat dit deeltijdloon ook voor de meest vergelijkbare deeltijddienstbetrekking en/of de meest verdienende in deeltijd werkende werknemer zou gelden. Dit deeltijdpercentage kunt u overigens niet toepassen op het bedrag van € 58.000.

In sommige situaties kunt u uitgaan van een nog lager loon. Zo kunnen startende ondernemingen, onder voorwaarden, maximaal drie jaar van een lager loon uitgaan als de bv het gebruikelijk loon niet kan betalen door het opstarten van de onderneming. Ook als uw onderneming zo veel verlies lijdt dat de continuïteit van uw onderneming in gevaar komt, kunt u, onder voorwaarden, van een lager loon uitgaan.

Tip!

Als het gebruikelijk loon bepaald is, kan het reguliere loon soms lager worden vastgesteld. Naast dit reguliere loon in geld tellen namelijk ook andere looncomponenten mee voor de beoordeling of het loon gebruikelijk is. Denk hierbij aan:

- **de bijtelling van de auto van de zaak;**
- **ander loon in natura;**
- **vergoedingen en verstrekkingen in de werkkostenregeling, als deze individueel aan de dga zijn toe te wijzen.**

Let op!

De Hoge Raad heeft op 4 april 2025 geoordeeld dat ook een eindheffingsbestanddeel tot het loonbegrip hoort, ook als dit eindheffingsbestanddeel gericht vrijgesteld is of in de vrije ruimte van de werkkostenregeling valt. Als de wetgever voor een bepaalde regeling geen aparte definitie in de wet heeft opgenomen van het loonbegrip, is dit gelijk aan wat volgens de wet valt onder loon, aldus de Hoge Raad. Voor het gebruikelijk loon is ook geen aparte definitie van het loon in de wet opgenomen. Dit betekent dat alle gericht vrijgestelde vergoedingen en verstrekkingen en alle vergoedingen en verstrekkingen die binnen de vrije ruimte worden ondergebracht, meetellen voor de berekening van het gebruikelijk loon. In de praktijk werd dit vaak al zo toegepast voor zover het ging om individualiseerbaar loon.

2.2 Onbelaste vrijwilligersvergoeding € 2.200 in 2026

De maximale onbelaste vrijwilligersvergoeding is in 2026 € 100 hoger dan in 2025 en bedraagt € 2.200 per jaar. Ook de vergoeding per maand is in 2026 hoger dan in 2025 en bedraagt maximaal € 220 (2025: € 210).

Let op!

De vrijwilligersvergoeding moet binnen de maximale bedragen blijven en de vrijwilliger moet de werkzaamheden niet bij wijze van beroep verrichten voor aangewezen, niet-commerciële organisaties.

De Belastingdienst gaat ervan uit dat de werkzaamheden niet bij wijze van beroep worden verricht als de maximumuurvergoeding in 2026 € 5,75 bedraagt (in 2025 was dit nog € 5,60). Voor vrijwilligers jonger dan 21 jaar bedraagt deze maximumuurvergoeding in 2026 € 3,40 (in 2025 € 3,30).

3 Vervoer

3.1 Bijtelling auto van de zaak

De bijtelling voor nieuwe auto's met een CO₂-uitstoot van meer dan 0 gram per kilometer verandert in 2026 niet. Deze blijft, net als in eerdere jaren, gehandhaafd op 22%.

De bijtelling voor nieuwe auto's met een CO₂-uitstoot van 0 gram (onder meer volledig elektrische auto's) per kilometer bedroeg in 2025 17% tot een catalogusprijs van € 30.000 en 22% daarboven. Het jaar 2025 zou het laatste jaar zijn waarin een korting geldt voor nieuwe auto's met een CO₂-uitstoot van 0 gram. Op het laatste moment is echter een wetswijziging aangenomen waardoor in 2026 en 2027 toch nog een lagere bijtelling geldt voor nieuwe auto's zonder CO₂-uitstoot.

Deze lagere bijtelling bedraagt voor een in 2026 ter beschikking gestelde volledig elektrische nieuwe auto 18% over de eerste € 30.000 cataloguswaarde en 22% daarboven. In 2027 is dit 20% over de eerste € 30.000 cataloguswaarde en 22% daarboven. Vanaf 2028 vervalt de lagere bijtelling voor in 2028 ter beschikking gestelde nieuwe auto's zonder CO₂-uitstoot.

Jaar	Korting	Bijtelling	Plafond	Bijtelling daarboven
2026	4%	18%	€ 30.000	22%
2027	2%	20%	€ 30.000	22%
2028 e.v.	0%	22%	n.v.t.	n.v.t.

Let op!

De bijtelling wordt vastgesteld voor 60 maanden, geldend vanaf de eerste maand na de maand waarin de auto voor het eerst is toegelaten. Na afloop van de 60 maandentermijn wordt voor de volledig elektrische auto per jaar gezien of sprake is van een kortingspercentage volgens de op dat moment geldende wet- en regelgeving. Auto's met een CO₂-uitstoot van 0 gram die in 2026 uit de 60 maanden lopen, krijgen dus vanaf dat moment een bijtelling van 18% over de eerste € 30.000 catalogusprijs en 22% daarboven. Vanaf 2027 krijgen deze auto's een bijtelling van 20% over de eerste € 30.000 catalogusprijs en 22% daarboven en vanaf 2028 bedraagt de bijtelling 22%.

Uitzondering voor auto's op waterstof en voor auto's op zonne-energie

De aftopping van het bijtellingspercentage van 18% voor de catalogusprijs boven € 30.000 (2026) geldt niet voor auto's op waterstof of zonne-energie. Voor dergelijke auto's geldt in 2026 het bijtellingspercentage van 18% voor de gehele catalogusprijs.

3.2 Leeftijdsgrens youngtimerregeling

Vanaf 1 januari 2026 én 1 januari 2027 wijzigen de spelregels van de youngtimerregeling. In het jaar 2026 geldt een overgangsregeling.

Youngtimerregeling

De youngtimerregeling betekende in 2025 nog dat een auto van de zaak die vijftien jaar geleden voor het eerst in gebruik was genomen, een bijtelling kende van 35% van de waarde in het economisch verkeer. Was de auto jonger, maar wel vóór 1 januari 2017 voor het eerst in gebruik genomen, dan bedroeg de bijtelling 25% van de oorspronkelijke cataloguswaarde.

Verhoging leeftijd

De leeftijdsgrens in de youngtimerregeling gaat in 2026 naar zestien jaar en vanaf 2027 naar 25 jaar.

Overgangsregeling in 2026

Deze nieuwe leeftijdsgrens zou betekenen dat een auto die in 2025 vijftien jaar oud werd, in een deel van 2026 (namelijk voor de maanden tot de auto zestien jaar oud is) weer te maken krijgt met een bijtelling van 25% van de oorspronkelijke cataloguswaarde.

Gelukkig is voor deze situaties een overgangsregeling aangekondigd. Hierdoor blijft de youngtimerregeling uit 2025 ook in 2026 van toepassing. Dit betekent dat de bijtelling heel 2026 35% bedraagt over de waarde van de auto in het economisch verkeer. Voorwaarde is dat:

- de auto al in 2025 ter beschikking is gesteld, én
- in 2025 vijftien jaar of ouder is geworden, én
- in 2026 aan dezelfde werknemer ter beschikking staat als in 2025.

Let op!

Er geldt een keuzemogelijkheid. Als het gunstiger is om in plaats van 35% van de waarde in het economisch verkeer, 25% van de cataloguswaarde bij te tellen, dan kunt u daarvoor kiezen.

In cijfers: een auto uit 2010

Stel dat u een auto van de zaak heeft die op 30 september 2010 voor het eerst in gebruik werd genomen. Vanaf oktober 2025 bedraagt de bijtelling van deze auto volgens de huidige youngtimerregeling die tot 1 januari 2026 geldt, geen 25% van de oorspronkelijke cataloguswaarde, maar 35% van de waarde in het economisch verkeer van deze auto.

Als de oorspronkelijke cataloguswaarde € 50.000 bedroeg en de waarde in het economisch verkeer in oktober 2025 € 8.000, bedraagt de maandelijkse bijtelling vanaf oktober 2025 geen € 1.041,67 (1/12 van 25% van € 50.000), maar € 233,33 (1/12 van 35% van € 8.000).

Vanwege het verhogen van de leeftijdsgrens naar zestien jaar volgens de nieuwe regeling, zou de maandelijkse bijtelling vanaf januari tot en met september 2026 € 1.041,67 gaan bedragen. Door de overgangsregeling mag in deze maanden echter ook een bijtelling van € 233,33 worden toegepast (bij een waarde in het economisch verkeer van € 8.000). Van oktober tot en met december 2026 kunt u op grond van de wettelijke bepaling ook nog profiteren van de youngtimerregeling met een maandelijkse bijtelling van € 233,33 (even uitgaande van een gelijkblijvende waarde in het economisch verkeer).

Vanaf januari 2027 bedraagt – door de verhoging van de leeftijdsgrens naar 25 jaar – uw maandelijkse bijtelling wel € 1.041,67 tot uw auto de leeftijd van 25 jaar bereikt.

3.3 Vanaf 2027: 12% pseudo-eindheffing personenauto van de zaak met CO2-uitstoot

Vanaf 2027 geldt een pseudo-eindheffing van 12% in de loonbelasting. Deze 12% is een werkgever verschuldigd als hij aan een werknemer vanaf 2027:

- een personenauto van de zaak ter beschikking stelt,
- die ook privé mag worden gebruikt, en
- die een CO2-uitstoot heeft groter dan nul.

Let op!

De 12% pseudo-eindheffing komt ten laste van de werkgever. Het is een extra heffing die de werkgever niet mag verhalen op de werknemer. Daarnaast blijft de bijtelling voor de auto van de zaak die ten laste van de werknemer komt, ook gewoon bestaan in 2027.

Uitzonderingen

Er is wel een aantal uitzonderingen. Een werkgever is de eindheffing namelijk niet verschuldigd als:

- de personenauto een CO2-uitstoot heeft van nul – volledig elektrische en waterstof aangedreven auto's vallen dus buiten deze heffing;
- de auto van de zaak uitsluitend zakelijk wordt gebruikt en niet voor privégebruik (er geldt dan ook geen bijtelling voor de auto van de zaak).

Let op!

Er geldt een uitzondering voor incidenteel privégebruik bij overmacht en bijzondere omstandigheden. De werkgever moet dan wel aannemelijk kunnen maken dat hiervan sprake is.

Woon-werkverkeer is privé!

Wat betreft de uitzondering van geen privégebruik zit er een addertje onder het gras. Waar voor de bijtelling van de auto van de zaak het woon-werkverkeer als zakelijk wordt aangemerkt, zijn deze kilometers voor de pseudo-eindheffing privékilometers.

Let op!

Dit heeft tot gevolg dat een werkgever vanaf 2027 ook de pseudo-eindheffing verschuldigd kan zijn als de werknemer de personenauto niet privé gebruikt (of maximaal 500 kilometers) en dus geen bijtelling heeft. Als die werknemer de personenauto wel voor woon-werkverkeer gebruikt, is de werkgever de pseudo-eindheffing van 12% verschuldigd.

Personenauto

De pseudo-eindheffing geldt voor personenauto's. Dit zijn voertuigen met voertuigclassificatie M1 in het civiele kentekenregister en auto's die onder de Europese verordening zo zouden kwalificeren.

Let op!

Een M1-voertuig is een motorvoertuig op vier of meer wielen, ontworpen en gebouwd voor het vervoer van personen, met maximaal negen zitplaatsen, inclusief bestuurdersstoel. Ook kampeerauto's, personenbusjes voor zorgvervoer (ingericht met maximaal negen zitplaatsen) en lijkwagens vallen hieronder.

Bestelauto's, vrachtwagens en tractors hebben geen M1-kwalificatie en vallen dus niet onder de pseudo-eindheffing.

Overgangsregeling tot 17 september 2030

Personenauto's die al vóór 1 januari 2027 ter beschikking zijn gesteld, krijgen niet meteen vanaf 1 januari 2027 te maken met de pseudo-eindheffing. Voor deze personenauto's geldt een overgangsregeling tot 17 september 2030. Pas vanaf die datum kan een werkgever voor die personenauto met de pseudo-eindheffing te maken krijgen.

Let op!

De overgangsregeling is gekoppeld aan de personenauto. Dus ook als een werkgever de auto na 1 januari 2027 ter beschikking stelt aan een andere werknemer dan aan wie de auto vóór 1 januari 2027 ter beschikking stond, blijft de overgangsregeling gelden.

12% van de (catalogus)waarde

De 12% pseudo-eindheffing wordt straks berekend over de cataloguswaarde van de personenauto, inclusief btw en bpm. In tegenstelling tot de bijtelling voor de auto van de zaak, wordt bij de berekening van de pseudo-eindheffing geen rekening gehouden met de eigen bijdrage van de werknemer. Is de personenauto ouder dan 25 jaar, dan wordt de 12% pseudo-eindheffing berekend over de waarde in het economisch verkeer van de personenauto.

Betaling bij aangifte loonbelasting

De pseudo-eindheffing wordt per kalendermaand berekend. De werkgever kan er echter voor kiezen om de eindheffing uiterlijk in de tweede loonaangifte van het volgende kalenderjaar te voldoen.

Let op!

Over het jaar 2027 betaalt een werkgever de pseudo-eindheffing dus uiterlijk in het tweede loonaangiftetijdvak van 2028.

Besparen op de pseudo-eindheffing door de personenauto niet alle dagen voor privé ter beschikking te stellen, zal niet werken. Als de personenauto slechts een deel van een maand voor privédoeleinden ter beschikking is gesteld, wordt deze namelijk geacht de hele kalendermaand voor privédoeleinden ter beschikking te zijn gesteld. De pseudo-eindheffing van 12% geldt dan voor de hele kalendermaand.

Ook voor de dga, niet voor IB-ondernemer

De pseudo-eindheffing is een heffing voor werkgevers. Dit betekent dat als een bv een auto van de zaak ter beschikking stelt aan een dga, deze bv ook met de heffing te maken kan krijgen.

Een ondernemer met een eenmanszaak of in een vof zal voor zichzelf niet met de heffing te maken krijgen, maar mogelijk wel voor zijn personeel.

Anticiperen

Ondanks dat de maatregel pas in 2027 ingaat en er een overgangsregeling geldt, is het goed om al te anticiperen op de maatregel. Dat geldt zeker als u nu of in de toekomst een leasecontract gaat afsluiten met een looptijd van vijf jaar. De overgangsregeling loopt immers tot 17 september 2030 en dat is op dit moment al over minder dan vijf jaar.

3.4 Eindheffing wisselend gebruikte bestelauto in 2026 hoger

De bijtelling voor het privégebruik auto van een afwisselend door meerdere werknemers gebruikte bestelauto kan een werkgever afkopen door het toepassen van een eindheffing. Het bedrag van die eindheffing is in 2026 € 13 hoger dan in 2025 en bedraagt € 451 per jaar (in 2025 € 438).

Let op!

Als gevolg van rechtspraak in 2019 ([ECLI:NL:GHDHA:2019:3152](#)) zien we in de praktijk dat de Belastingdienst voor toepassing van de eindheffing van een wisselend gebruikte bestelauto als voorwaarde stelt dat het bijhouden van een rittenregistratie voor de bestelauto bezwaarlijk is. Houd er dus rekening mee dat in situaties waarin het bijhouden van een rittenregistratie in de visie van de Belastingdienst niet bezwaarlijk is, de Belastingdienst toepassing van de eindheffing niet accepteert.

Tip!

Het bedrag van € 451 geldt alleen voor een afwisselend door meerdere werknemers gebruikte bestelauto. Staat een personenauto aan meerdere werknemers ter beschikking voor privégebruik? Dan kunt u de bijtelling per werknemer baseren op de mate waarin de auto aan de werknemer ter beschikking staat. Staat een auto bijvoorbeeld aan twee werknemers in gelijke mate ter beschikking en gebruiken zij de auto beiden ook privé? Dan bedraagt de bijtelling bij beide werknemers 50% van de gebruikelijke bijtelling.

3.5 Geen bijtelling bij incidenteel thuis stallen fiets van de zaak

Stelt u een fiets aan een werknemer ter beschikking die de werknemer voor privé mag gebruiken, dan moet u een bijtelling toepassen. Mag een werknemer de fiets ook voor woon-werkverkeer gebruiken, dan wordt deze fiets geacht in ieder geval ook voor privégebruik ter beschikking te staan. Per kalenderjaar geldt bij privégebruik een bijtelling van 7% van de consumentenadviesprijs van de fiets.

Over deze bijtelling moet u loonbelasting/premies volksverzekeringen inhouden, premies werknemersverzekeringen betalen en werkgeversheffing Zvw betalen of de bijdrage Zvw inhouden.

Tip!

U kunt er ook voor kiezen om de bijtelling aan te wijzen in de vrije ruimte, mits aan de gebruikelijkheidstoets wordt voldaan. Als uiteindelijk blijkt dat u de vrije ruimte in een jaar overschrijdt, dan betaalt u als werkgever 80% eindheffing over de overschrijding. Houd hier rekening mee bij de keuze om de bijtelling wel of niet aan te wijzen in de vrije ruimte.

Met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020 hoeft er vanaf 1 januari 2026 geen bijtelling meer toegepast te worden voor fietsen die niet of slechts incidenteel (niet meer dan 10% van de tijd) bij het woon- of verblijfadres van de werknemer worden gestald. Dit geldt bijvoorbeeld voor deel- en hubfietsen, maar ook voor andere fietsen die niet meer dan 10% van de tijd bij het woon- of verblijfadres worden gestald.

Let op!

Heeft de werknemer niet de beschikkingsmacht over de fiets in de periode dat deze bij zijn woon- of verblijfadres is, dan is in ieder geval geen sprake van stallen van de fiets. Dit doet zich bijvoorbeeld voor als een deelfiets in de app is ingeleverd.

Tip!

De nieuwe regels hebben terugwerkende kracht tot 1 januari 2020. Heeft u ten onrechte bijtelling toegepast vanaf die datum, dan kunt u vanaf 1 januari 2026 de afgedragen belasting terugvragen. U moet dan wel aannemelijk kunnen maken dat de fiets voor niet meer dan 10% van de tijd thuis gestald was. Bovendien moet de fiets ook alleen voor (een deel van) het woon-werkverkeer zijn en niet privé zijn gebruikt.

3.6 Reiskostenvergoedingen in 2026 gelijk aan 2025

De reiskostenvergoeding voor zakelijke reiskosten met eigen vervoer, waaronder woon-werkverkeer, is in 2026 € 0,23/km (gelijk aan 2025). Dit betreft vrijwel alle vormen van vervoer, dus bijvoorbeeld ook de afgelegde kilometers per fiets en bromfiets.

3.7 Auto wel of niet onbelast parkeren tijdens vakantie

Werkgevers die over voldoende parkeerruimte in de omgeving van het bedrijf beschikken, stellen hun werknemers soms in staat om bijvoorbeeld tijdens de vakantie hun auto daar te stallen. Is dergelijke parkeerruimte, dus niet op het bedrijfsterrein zelf, dan belast of niet?

Openbaar parkeren

De Belastingdienst is in een [kennisgroepstandpunt](#) nader ingegaan op deze situatie aan de hand van een casus. Tussen het kantoor van een werkgever en de parkeerplaatsen bevindt zich een openbare ruimte. Ook derden kunnen van de parkeergelegenheid gebruikmaken. Parkeren daar kost € 16 per dag.

Geen nihilwaardering

De Belastingdienst stelt zich op het standpunt dat parkeren van de eigen auto tijdens een vakantie in deze situatie belast is. De parkeergelegenheid valt – op grond van een bijzondere regeling – onder het begrip werkplek. Dat betekent dat de nihilwaardering geldt.

Maar, zo oordeelt de kennisgroep, de nihilwaardering geldt alleen voor voorzieningen die de werkgever “in het belang van het arbeidsproces of het bedrijfsproces noodzakelijk vindt of vanwege wettelijke verplichtingen moet maken”. Bovendien moet het gaan om voorzieningen die naar algemene maatschappelijke opvattingen niet als loon worden ervaren, ook al kan sprake zijn van enig privévoordeel. Langdurig parkeren anders dan voor het werk valt hier niet onder, aldus de kennisgroep, zodat de nihilwaardering niet van toepassing is.

Ruimere uitleg Handboek Loonheffingen 2025

Het Handboek Loonheffingen 2025 hanteert echter een ruimere uitleg en stelt dat het parkeren onbelast is, als de werknemer de werkgever met succes aansprakelijk kan stellen. De Belastingdienst is van mening dat werkgevers hieraan het vertrouwen kunnen ontleenen dat parkeren onder genoemde omstandigheden onbelast is. Het handboek zal op dit punt wel worden aangepast.

Overgangsregeling!

Vanwege deze onduidelijkheid hanteert de Belastingdienst daarom een overgangsperiode voor werkgevers die vóór het onderhavige standpunt van de Belastingdienst, dus vóór 9 oktober 2025, op basis van de tekst van het Handboek Loonheffingen 2025 parkeergelegenheid in de omgeving van de werkplek ter beschikking hebben gesteld aan hun werknemers. Tot de datum van publicatie van het Handboek Loonheffingen 2026 blijft in die gevallen het parkeren van de privéauto tijdens vakanties onbelast.

Tip!

Zorg ervoor dat u in soortgelijke omstandigheden inspeelt op deze wijziging. Uw werknemer zal vanaf de publicatie van het Handboek loonheffingen 2026 belasting moeten betalen over het voordeel. U kunt dit voordeel uiteraard ook bruto of onderbrengen in de werkkostenregeling als dit voldoet aan het gebruikelijkheidscriterium.

3.8 Vanaf 2027: geen rapportage WPM voor bedrijven tot 250 werknemers

Bedrijven tot 250 werknemers worden vanaf waarschijnlijk 2027 uitgezonderd van de verplichting om over het zakelijke verkeer en het woon-werkverkeer van werknemers te rapporteren.

Rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit (WPM)

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

Welke gegevens?

Bedrijven die onder deze rapportageverplichting vallen, moeten veel gegevens verzamelen. Denk hierbij aan het totaal aantal kilometers dat de werknemers afleggen voor zakelijk en woon-werkverkeer en het jaartotaal aan kilometers, uitgesplitst naar soort vervoermiddel en brandstoftype.

Let op!

De gegevens over 2025 moeten uiterlijk 30 juni 2026 ingeleverd zijn.

Uitzondering voor werkgevers tot 250 werknemers

De administratie van veel mkb-bedrijven is niet ingericht op de rapportageverplichting. Op 15 april 2025 nam de Tweede Kamer daarom al een motie aan over het afschaffen van de WPM voor bedrijven tot 250 werknemers. In een Kamerbrief van 20 november 2025 is ook het voornemen aangekondigd om bedrijven tot 250 werknemers uit te zonderen van de verplichting.

Hiervoor is wetgeving in voorbereiding. Het streven is om deze uitzondering per 1 januari 2027 in te laten gaan. Als deze wetgeving op tijd wordt aangenomen, geldt de rapportageverplichting vanaf die datum alleen nog voor bedrijven met 250 of meer werknemers.

Tot 2027 terughoudende handhaving?

Het voornemen betekent niet dat de WPM nu al is afgeschaft voor bedrijven tot 250 werknemers. Bedrijven met 100 of meer werknemers moeten daarom nu gewoon nog aan de rapportageverplichtingen voldoen. De staatssecretaris treedt wel met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) in overleg over de handhaving tot 1 januari 2027. Hij wil graag dat gemeenten en omgevingsdiensten tot 1 januari 2027 terughoudend omgaan met hun handhavingsbevoegdheden.

Tip!

Kijk voor meer informatie over de rapportageverplichting op [RVO.nl](https://www.rvo.nl).

4 Werkkostenregeling

Via de werkkostenregeling kan een werkgever zijn personeel onbelast allerlei zaken vergoeden en verstrekken. Blijft de werkgever in een jaar binnen de zogenaamde vrije ruimte, dan betaalt ook de werkgever geen belasting. Overschrijdt hij de vrije ruimte, dan betaalt hij 80% belasting via de eindheffing. Wel moet rekening gehouden worden met de gebruikelijkheidstoets.

4.1 Geen wijziging in vrije ruimte werkkostenregeling in 2026

Via de werkkostenregeling kunt u als werkgever diverse zaken belastingvrij vergoeden of verstrekken aan uw personeel. Een bekend voorbeeld is het kerstpakket. Blijven de vergoedingen binnen de zogenaamde 'vrije ruimte', dan hoeft ook de werkgever hier geen belasting over te betalen. De vrije ruimte in de werkkostenregeling is in 2026 gelijk aan 2025: 2% van de loonsom, tot een bedrag van € 400.000. Voor zover de loonsom hoger is, bedraagt de vrije ruimte over het meerdere 1,18%.

In 2026 is de vrije ruimte dus maximaal $2\% \times € 400.000 = € 8.000$, plus 1,18% over het meerdere van de loonsom. Vanaf 1 januari 2027 bedraagt de vrije ruimte maximaal 2,16% van de loonsom tot een bedrag van € 400.000 en 1,18% over het meerdere.

Let op!

Als u de concernregeling toepast, wordt de vrije ruimte voor 2026 bepaald op 2% van de eerste € 400.000 van de totale loonsom van het concern en op 1,18% over het meerdere. U mag niet uitgaan van de vrije ruimte per onderdeel van het concern. De concernregeling kan dus alleen voordelig zijn als niet iedere bv binnen het concern de gehele vrije ruimte benut. Het onbenutte deel mag dan immers gebruikt worden door een andere bv binnen het concern.

Tip!

U kunt jaarlijks opnieuw kiezen of u de concernregeling toepast of niet. Ga eerst na of de concernregeling wel voordelig is voor u. Voor het jaar 2025 moet u dit doen uiterlijk in het tweede aangiftetijdvak van 2026. Voor het jaar 2026 hoeft u dat pas begin 2027 te doen.

4.2 Gebruikelijkheidstoets vrije ruimte

In beginsel kunt u alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die u doet aan werknemers aanwijzen in de vrije ruimte. De werknemer betaalt dan geen loonbelasting. U betaalt alleen een eindheffing van 80% voor zover het totaal van aangewezen vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen hoger is dan uw vrije ruimte.

Bepaalde zaken niet in de vrije ruimte

U kunt niet alles aanwijzen in de vrije ruimte. Bepaalde zaken moet u verplicht bij uw werknemer belasten. Dit geldt bijvoorbeeld voor een auto van de zaak of het rentevoordeel van een personeelslening voor een eigen woning waarvan de rente aftrekbaar is in de inkomstenbelasting.

Bepaalde zaken op nihil gewaardeerd of gericht vrijgesteld

Bepaalde vergoedingen, verstrekking en terbeschikkingstellingen zijn gericht vrijgesteld of op nihil gewaardeerd. Deze zaken verlagen uw vrije ruimte niet.

Gebruikelijkheidstoets

U mag alleen die zaken aanwijzen in de vrije ruimte die voldoen aan de gebruikelijkheidstoets. De Belastingdienst heeft deze toets verduidelijkt in het Handboek Loonheffingen.

U voldoet aan de gebruikelijkheidstoets als de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen niet meer dan 30% afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. De Belastingdienst verduidelijkt waar u dan in ieder geval naar moet kijken, te weten:

- de soort vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen en de waarde ervan;
- de hoogte van de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen;
- wie de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen krijgen;
- de vraag of tariefvoordeel een doorslaggevende rol speelt bij de aanwijzing als eindheffingsloon.

Let op!

Voldoet u niet aan de gebruikelijkheidstoets? Dan mag u het deel van de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling dat niet meer dan 30% afwijkt wel in de vrije ruimte aanwijzen. Het bedrag boven deze 30%-grens moet u dan echter individueel belasten bij de werknemer.

4.3 Doelmatigheidsgrens € 2.400 in de gebruikelijkheidstoets

De beoordeling of iets voldoet aan de gebruikelijkheidseis is niet altijd eenvoudig. Om discussie over elke euro met de Belastingdienst te voorkomen, kunt u gebruikmaken van de doelmatigheidsmarge van € 2.400. Tot een bedrag van maximaal € 2.400 per werknemer per jaar beschouwt de Belastingdienst de zaken namelijk in alle redelijkheid als gebruikelijk. In alle redelijkheid speelt onder meer bij het wettelijk minimumloon (het loon van de werknemer mag niet lager mag worden dan het wettelijk minimumloon) of bij een stagiair.

Over de toepassing van de doelmatigheidsgrens in de praktijk heeft de Belastingdienst nadere uitleg gegeven.

Veilige haven

De aanwijzing van vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen tot een bedrag van in totaal € 2.400 per werknemer per jaar beschouwt de Belastingdienst altijd als gebruikelijk. Tot dit bedrag is sprake van een 'veilige haven'. De Belastingdienst onderneemt dan geen actie.

Het is daarbij niet van belang om welk soort kosten of beloningsbestanddeel het gaat. Zo kan bijvoorbeeld ook een bonus of eindejaarsuitkering tot een bedrag van € 2.400 binnen deze veilige haven als eindheffingsloon worden aangewezen.

Wat telt mee binnen de € 2.400?

Als er geen twijfel is dat de aanwijzing van een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling voldoet aan de gebruikelijkheidstoets, telt deze niet mee voor de € 2.400-grens.

Dat geldt bijvoorbeeld voor een vergoeding waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Denk aan een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer tot maximaal € 0,23 per kilometer.

Maar ook van overige (niet gericht vrijgestelde) vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen kan de aanwijzing zonder twijfel voldoen aan de gebruikelijkheidstoets. Bijvoorbeeld omdat de gebruikelijkheid hiervan vooraf is afgestemd met de Belastingdienst.

Voorbeeld

Een werkgever geeft aan een werknemer een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer van € 1.500 (tegen de gerichte vrijstelling van maximaal € 0,23 per kilometer). Daarnaast heeft de Belastingdienst aan de werkgever bevestigd dat de aanwijzing van de door de werkgever geïmplementeerde fietsregeling voor € 2.000 per fiets gebruikelijk is. In dat jaar geeft de werkgever geen andere vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen. In december wil de werkgever een eindejaarsuitkering van € 2.400 aanwijzen als eindheffingsloon. De werkgever overschrijdt daarmee de grens van € 2.400 niet, omdat de reiskostenvergoeding en de fiets voor die grens niet meetellen.

Beoordeling bij overschrijding van € 2.400-grens

Wijst de werkgever voor meer dan € 2.400 per werknemer per jaar als eindheffingsloon aan, dan kan tot een bedrag van € 2.400 een beroep gedaan worden op de doelmatigheidsgrens. Boven dit bedrag kan de Belastingdienst de gebruikelijkheid echter wel toetsen.

Voorbeeld

Een werkgever geeft een bonus van € 4.000 en wil deze aanwijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte van de WKR. In dit voorbeeld geeft de werkgever geen andere vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen. Dit betekent dat de werkgever voor € 2.400 gebruik kan maken van de doelmatigheidsgrens, maar dat voor een bedrag van € 1.600 de gebruikelijkheid ter discussie staat. Houd er rekening mee dat de Belastingdienst deze € 1.600 over het algemeen niet gebruikelijk zal vinden.

4.4 Op tijd aanwijzen aan de vrije ruimte

De Hoge Raad heeft in april 2024 verduidelijkt hoe een werkgever een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling kan aanwijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte. Zonder zo'n tijdige aanwijzing vormt het anders individueel belast loon bij de werknemer.

Als dat niet de bedoeling is van de werkgever, is het goed om onder meer de volgende regels over het aanwijzen in acht te nemen:

- De wijze waarop een werkgever kan aanwijzen, is in beginsel vormvrij. Dit kan bijvoorbeeld door een mededeling van de werkgever hierover aan de werknemer of door vastlegging in de administratie.
- De werkgever moet wel aannemelijk kunnen maken dat zo'n aanwijzing heeft plaatsgevonden.
- Zo'n aanwijzing moet uiterlijk plaatsvinden op het moment dat de vergoeding door de werknemer wordt genoten. Dat zal over het algemeen op het moment van uitbetalen van de vergoeding zijn.

Met de Belastingdienst kan een discussie ontstaan over de vraag of een bepaalde vergoeding wel kan worden aangewezen als eindheffingsloon in de vrije ruimte. Dit vanwege de gebruikelijkheidstoets die daarvoor geldt. Als zo'n discussie bestaat, is het belangrijk om de vergoeding tijdig aan te wijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte. Doet de werkgever dat niet of te laat, dan kan dat niet later nog hersteld worden, aldus de Hoge Raad. De Hoge Raad heeft wel geoordeeld dat het tegelijkertijd met het aanwijzen als eindheffingsloon ook mogelijk is om de vergoeding individueel te verlonen bij de werknemer. Op die manier kan dan de (gerechtelijke) uitkomst van de discussie met de Belastingdienst worden afgewacht.

4.5 Niet-inhoudingsplichtige werkgevers en belastingvrije vergoedingen

Werkgevers die zaken belastingvrij vergoeden of verstrekken aan hun werknemers, moeten deze zaken in principe vooraf aanwijzen. Deze verplichting geldt echter niet voor niet-inhoudingsplichtige werkgevers, zoals buitenlandse werkgevers.

Gerichte vrijstellingen en werkkostenregeling

Als een werkgever zaken belastingvrij wil vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen, kan dat als deze gericht vrijgesteld zijn of als de werkgever gebruikmaakt van de vrije ruimte in de werkkostenregeling. Voor beide regelingen geldt dat deze zaken door de werkgever moeten zijn aangewezen als eindheffingsloon, uiterlijk op het moment dat ze verstrekt worden.

Tip!

Met betrekking tot gerichte vrijstellingen gaat de Belastingdienst ervan uit dat deze zijn aangewezen als deze zaken niet individueel bij een werknemer worden belast.

Niet-inhoudingsplichtige werkgever

De [Hoge Raad](#) heeft geoordeeld dat een niet-inhoudingsplichtige werkgever de vrijstellingen ook kan toepassen als ze niet zijn aangewezen. De Hoge Raad vindt namelijk dat werknemers met een niet-inhoudingsplichtige werkgever niet in een nadeligere positie mogen komen dan collega's met een werkgever die wel inhoudingsplichtig is.

Kostenvergoeding piloot

In een van de arresten van de Hoge Raad over dit onderwerp ging het om een piloot die buitenlandse inkomsten had. Van deze inkomsten wilde hij een deel aanmerken als onbelaste kostenvergoeding. De inspecteur ging hier niet in mee, onder andere omdat de kostenvergoedingen niet door de werkgever als zodanig waren aangewezen. De Hoge Raad is echter van mening dat deze eis niet geldt voor niet-inhoudingsplichtige werkgevers.

Kostenvergoeding beperkt

De onbelaste kostenvergoeding in deze casus werd wel beperkt tot een door de inspecteur eerder akkoord bevonden bedrag. Dit was voor het gerechtshof in Den Haag als compromis voorgesteld en hierop kon dus later niet meer worden teruggekomen.

4.6 Verhoging thuiswerkvergoeding en andere normbedragen

Voor de extra kosten die verbonden zijn aan thuiswerken, kunt u – onder voorwaarden – een onbelaste vergoeding geven aan uw werknemer. Deze onbelaste vergoeding bedraagt in 2026 € 2,45 per dag (in 2025 nog € 2,40 per dag).

Ook het normbedrag voor de waarde van maaltijden in bedrijfskantines (of soortgelijke ruimtes) of tijdens personeelsfeesten op de bedrijfslocatie stijgt in 2026. Bedroeg dit normbedrag in 2025 nog € 3,95 per maaltijd, in 2026 bedraagt dit € 4,05 per maaltijd.

Tip!

Het normbedrag verminderd met een eventuele bijdrage van uw werknemer is loon voor uw werknemer. U kunt er echter ook voor kiezen om dit loon aan te wijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte.

Voor huisvesting op de werkplek kan – onder voorwaarden – een nihilwaardering gelden. Als deze nihilwaardering geldt, dan geldt ook voor de verstrekking van energie, water en bewassing een nihilwaardering. Voorwaarden voor de nihilwaardering zijn:

- De werknemer woont niet op de werkplek en heeft zijn woonplek elders.
- De werknemer moet redelijkerwijs wel gebruikmaken van de huisvesting op de werkplek voor het behoorlijk vervullen van de dienstbetrekking. Denk bijvoorbeeld aan een begeleider die slaapdiensten heeft in een gezinsvervangend tehuis of de brandweerman die op de kazerne slaapt.

Als deze nihilwaardering niet van toepassing is en er geen sprake is van een (dienst)woning, kunt u voor de waarde van de huisvesting op de werkplek een normbedrag in aanmerking nemen. Dit normbedrag voor huisvesting en inwoning is gestegen van € 6,80 per dag in 2025 naar € 7,00 per dag in 2026. In het normbedrag is de verstrekking van energie, water en bewassing inbegrepen.

Is sprake van een dienstwoning (dat is alleen het geval als de woning voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking noodzakelijk is en de werknemer redelijkerwijs niet van het gebruik van de dienstwoning kan afzien), dan vormt de huurwaarde in het economisch verkeer loon voor de werknemer. Hieraan zit wel een maximum van 18% van het jaarloon van de werknemer (bij een 36-urige werkweek). Let wel, als de werknemer een arbeidsduur heeft van minder dan 36 uur per week, moet het loon herrekend worden. Bij meer dan 36 uur per week mag het loon echter niet herrekend worden naar 36 uur.

4.7 Onbelaste vergoedingen tijdelijke verblijfkosten 2026

Kosten die werknemers maken tijdens zakelijke reizen – de tijdelijke verblijfkosten – kunt u onder voorwaarden onbelast vergoeden aan uw werknemers. Voor de hoogte van deze bedragen kunt u wellicht aansluiten bij de bedragen die ambtenaren onbelast krijgen als ze op dienstreis zijn.

De vergoeding van de verblijfkosten kan alleen gericht vrijgesteld – en dus belastingvrij – worden als er sprake is van een tijdelijk verblijf. Uw werknemer moet dan een zogenaamde ambulante werknemer zijn. Dat is het geval als uw werknemer steeds naar verschillende arbeidsplaatsen reist of als hij/zij doorgaans één keer per week op maximaal 20 dagen naar dezelfde arbeidsplaats reist.

Let op!

Reist een werknemer vaker dan 20 dagen naar dezelfde arbeidsplaats, maar met onderbrekingen en dus niet aaneengesloten? Bij een incidentele onderbreking loopt de referentieperiode waarin de 20 dagen berekend worden gewoon door. Dat is anders bij langere onderbrekingen. Dan begint een nieuwe referentieperiode voor het tellen van de maximale 20 dagen. Om te beoordelen of een nieuwe referentieperiode begint na een onderbreking, kunt u contact met ons opnemen.

Behalve aan ambulante werknemers kunt u ook de tijdelijke verblijfkosten gericht vrijgesteld vergoeden aan een werknemer die om zakelijke redenen (nog) niet bij de plaats van het werk gaat wonen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij tijdelijke projecten of als de werknemer nog in de proeftijd zit.

Het is toegestaan om voor de vergoeding van de tijdelijke verblijfkosten aan te sluiten bij de onbelaste verblijfkostenvergoedingen die ambtenaren op dienstreis kunnen krijgen. U mag dat doen voor werknemers die vanuit kostenrooipunt in gelijke omstandigheden verkeren als ambtenaren op dienstreis. Verder is vereist dat u dezelfde vergoedingen toekent als volgens de cao Rijk en ook dezelfde voorwaarden hanteert. Denk hierbij aan bijvoorbeeld de minimale verblijfsduur en de in de cao Rijk genoemde hoogte van de vergoedingen.

Let op!

De regeling is in 2024 aangescherpt. Voorheen was het namelijk voldoende als de voorwaarden vergelijkbaar waren. Had u al vóór 2024 een vergoedingsregeling, dan mocht u die in 2024 voortzetten. Vanaf 2025 moet u echter voldoen aan de nieuwe voorwaarden.

De vergoedingen en gericht vrijgestelde bedragen voor ambtenaren op binnenlandse dienstreizen zijn momenteel:

Verblijfkosten	Vergoeding 10.2 cao Rijk	Gericht vrijgesteld
Kleine uitgaven overdag	€ 7,35	€ 6,27
Kleine uitgaven 's avonds	€ 21,92	€ 12,54
Logies	€ 164,52	€ 150,55
Ontbijt	€ 16,07	€ 14,87
Lunch	€ 22,19	€ 12,51
Avondmaaltijd	€ 33,57	€ 31,40

De vergoeding 10.2 cao Rijk betreft de vergoedingen vanaf 1 januari 2026. Het deel daarvan dat gericht vrijgesteld is, wordt door de Belastingdienst gepubliceerd in het Handboek Loonheffingen. De in de tabel hierboven opgenomen gericht vrijgestelde bedragen zijn ontleend aan het Handboek Loonheffingen 2025. Het Handboek Loonheffingen 2026 was bij publicatie van deze Special Lonen nog niet gepubliceerd.

Let op!

Behalve dat u moet aansluiten bij deze vergoedingen, moet u dus ook dezelfde voorwaarden hanteren. Deze voorwaarden vindt u in onderdeel 10.2 van de cao Rijk.

Uit de voorwaarden komt onder meer naar voren dat een ambtenaar die de kosten van de dienstreis declareert geen betaalbewijzen hoeft bij te voegen van bovenstaande uitgaven. U kunt deze kosten daarom ook aan uw werknemer vergoeden zonder dat deze een factuur of betaalbewijs hiervan overlegt. Uiteraard moet wel aannemelijk worden gemaakt dat de werknemer daadwerkelijk voor het werk heeft gereisd en overnacht.

Let op!

U moet dus aansluiten bij de bedragen in de cao Rijk. Voor zover de vergoeding op basis van deze cao hoger is dan het gericht vrijgestelde bedrag, vormt dat meerdere individueel loon bij de werknemer. U kunt er ook voor kiezen het meerdere aan te wijzen in de vrije ruimte. Bij overschrijding van de vrije ruimte in een jaar bent u hierover 80% eindheffing verschuldigd.

Ook voor buitenlandse dienstreizen geldt dat aangesloten moet worden bij de voorwaarden en bedragen in de cao Rijk ([zie onderdeel 10.3 van de cao Rijk](#)). De berekening van de bedragen voor buitenlandse dienstreizen is afhankelijk van de tijdelijke verblijfplaats. Een overzicht vindt u in [bijlage 6 van de cao Rijk](#).

4.8 Wel of geen loonheffing bij outplacement

Een outplacementtraject begeleidt een werknemer van zijn huidige baan naar een andere baan. U kunt met uw werknemer afspreken dat u de kosten van het outplacementtraject betaalt. Of hierover loonheffing verschuldigd is en zo ja wanneer, is afhankelijk van de feiten en omstandigheden.

Outplacement tijdens de dienstbetrekking

Loopt de werknemer het outplacementtraject door terwijl hij nog bij u in dienst is, dan kunt u gebruikmaken van een gerichte vrijstelling. U betaalt hierover dan geen loonheffing en u hoeft ook geen gebruik te maken van uw vrije ruimte.

Let op!

Het voorgaande geldt alleen als de kosten van outplacement voldoen aan de gebruikelijkheidstoets die geldt in de werkkostenregeling.

Outplacement na de dienstbetrekking

Betaalt u het outplacementtraject voor uw werknemer nadat hij bij u uit dienst is, dan kunt u de gerichte vrijstelling niet toepassen, volgens de Belastingdienst. Het outplacementtraject vormt dan namelijk loon uit vroegere dienstbetrekking. De gerichte vrijstelling geldt daarvoor niet.

Outplacement bij vaststellingsovereenkomst

Aan de Belastingdienst zijn **vragen** gesteld over twee situaties waarin een werkgever en een werknemer een vaststellingsovereenkomst sloten tot beëindiging van het dienstverband:

- In de ene situatie werd afgesproken dat de werknemer recht had op een outplacementtraject na uitdiensttreding, startte dit outplacementtraject ook pas na uitdiensttreding en werden de facturen ook pas na uitdiensttreding voldaan.
- In de andere situatie was de afspraak dat de werknemer recht had op een outplacementtraject als de werknemer binnen drie maanden na het einde van het dienstverband geen nieuw werk gevonden had.

De Belastingdienst heeft geantwoord dat in beide situaties het genietingsmoment van het outplacementtraject gelegen is ná uitdiensttreding omdat pas ná uitdiensttreding recht was op het outplacementtraject. In dat geval vormt dit outplacementtraject loon uit vroegere dienstbetrekking en kan de gerichte vrijstelling niet worden toegepast.

Andere afspraken maken?

De werkgevers in de hiervoor beschreven situaties moeten, naast de kosten van outplacement, ook de loonheffing hierover dragen. Als zij dit van tevoren hadden geweten, hadden ze wellicht andere afspraken met de werknemer gemaakt.

Denk daarbij aan het al starten van het outplacementtraject tijdens de dienstbetrekking (zorg dan wel dat alle facturen ook al tijdens de dienstbetrekking zijn betaald). Of aan het maken van de afspraak dat de werkgever een bedrag vergoedt voor outplacement, waarbij de eventuele loonheffingen voor rekening van de werknemer zijn.

4.8 Cafetariaregeling kan kostenneutraal

Met een zogenaamde cafetariaregeling kunt u vastleggen dat werknemers brutoloon ruilen voor een vergoeding voor bepaalde in die regeling vastgelegde doelen. Als voor zo'n doel een gerichte vrijstelling voor de loonheffingen geldt, kan het brutoloon netto uitbetaald worden, omdat de gericht vrijgestelde vergoeding daarvoor in de plaats gekomen is. Uw werknemer kan het gehele geruilde bedrag voor het doel inzetten.

Geldt er geen gerichte vrijstelling, dan kunt u het uitgeruilde doel aanwijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte, mits dit voldoet aan het gebruikelijkheidscriterium. Ook in zo'n geval kan het brutoloon netto uitbetaald worden. U kunt als werkgever dan echter wel tegen belastingen aanlopen. Dit is het geval als het totaal aan vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen dat u aanwijst in de vrije ruimte in een jaar hoger is dan het bedrag van uw vrije ruimte. In zo'n geval betaalt u 80% eindheffing over het meerdere.

In beginsel keurt de Belastingdienst een uitruil binnen een cafetariaregeling niet goed als de ruil leidt tot een voorzienbaar nadelige transactie voor de werknemer. De Belastingdienst heeft in april 2024 echter bevestigd dat u bij de uitruil van brutoloon in een cafetariaregeling wel rekening mag houden met een eventuele eindheffing voor de werkgever als gevolg van overschrijding van de vrije ruimte. U kunt daarom met uw werknemer afspreken dat u een lager bedrag uitruilt, zodat de uitruil ook voor u als werkgever kostenneutraal verloopt.

Voorbeeld

In een aan de Belastingdienst voorgelegde casus wilde een werknemer met een brutomaandloon van € 3.000 onder de cafetariaregeling € 600 uitgeven voor het leasen van zonnepanelen. De werkgever had uitgerekend dat de werknemer hiervoor € 740 brutoloon moest inleveren om dit kostenneutraal te laten verlopen voor de werkgever. Bij inleveren van € 740 brutoloon en ontvangst van een nettovergoeding van € 600 in ruil daarvoor, hield de werknemer netto € 171 meer over dan zonder de ruil.

De Belastingdienst had geen probleem met deze ruil, waarin de werkgever in feite gecompenseerd werd om het een en ander voor de werkgever kostenneutraal te houden.

Let op!

De vraag die aan de Belastingdienst gesteld was, ging met name over de vraag of in deze situatie niet sprake zou zijn van een voorzienbare nadelige transactie voor de werknemer. Daarnaast kan binnen een uitruil ook altijd nog de vraag opkomen of voldaan is aan het zogenaamde gebruikelijkheidscriterium waar een aanwijzing in de vrije ruimte aan moet voldoen. In het voorbeeld ontstond daarover geen conflict, omdat de werkgever per werknemer in totaal niet meer dan € 2.400 als eindheffingsloon in de vrije ruimte aanwees.

5 Subsidies en tegemoetkomingen

5.1 Subsidieregeling praktijkleren

De Subsidieregeling praktijkleren is een tegemoetkoming voor de kosten die werkgevers maken voor loon of begeleidingskosten van een leerling, student, promovendus of technologisch ontwerper in opleiding (toio). Het doel van de regeling is goed opgeleid personeel dat beter voorbereid is op de arbeidsmarkt.

De Subsidieregeling praktijkleren is beschikbaar voor het vmbo, mbo, hbo, promovendi en toio's, praktijkonderwijs en VSO. Per onderwijscategorie gelden andere voorwaarden. Het is belangrijk dat u voldoet aan deze voorwaarden en de administratie die daarbij hoort. De voorwaarden voor de verschillende onderwijscategorieën vindt u [hier](#).

De Subsidieregeling praktijkleren richt zich vooral op:

- kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt voor wie toegang tot de arbeidsmarkt een probleem is;
- studenten die een opleiding volgen in sectoren waar een tekort ontstaat aan gekwalificeerd personeel;
- wetenschappelijk personeel dat onmisbaar is voor de Nederlandse kenniseconomie.

Als u in aanmerking komt voor de Subsidieregeling praktijkleren, dan bedraagt deze maximaal € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkpleerplaats. Houd er rekening mee dat dit bedrag lager kan zijn. De definitieve subsidie is namelijk afhankelijk van het aantal goedgekeurde aanvragen.

De Subsidieregeling praktijkleren is in 2023 verlengd tot en met studiejaar 2027/2028. Een [aanvraag](#) voor het studiejaar 2025/2026 is in 2026 weer mogelijk vanaf dinsdag 2 juni 2026 tot donderdag 17 september 2026 17.00 uur.

Tip!

Voor praktijkleerplaatsen van mbo-studenten die een opleiding volgen die bijdraagt aan klimaat- en energietransitie, is voor het studiejaar 2025/2026 extra subsidie beschikbaar van maximaal € 500 per praktijkleerplaats. De opleidingen die in aanmerking komen voor deze subsidie zijn opgenomen in [bijlage 4](#) van de subsidieregeling praktijkleren. Het aanvragen van deze subsidie is onderdeel van het reguliere aanvraagproces van de subsidieregeling praktijkleren.

5.2 Subsidie praktijkleren derde leerweg

Ook in 2026 is een aanvraag voor de Subsidieregeling praktijkleren in de derde leerweg waarschijnlijk weer mogelijk. De aanvraagperiode voor 2026 is nog niet bekend. In 2025 was de aanvraagperiode van maandag 3 november 2025 9.00 uur tot vrijdag 28 november 2025 17.00 uur.

Voorwaarden subsidie

Om voor de subsidie in aanmerking te komen, moet een erkend leerbedrijf een praktijkplaats verzorgen voor een mbo-student in de derde leerweg (overig onderwijs (ovo) of overige opleidingen in deeltijd (odt)). De student moet een werkzoekende zijn of betaalde arbeid verrichten en tijdens de aanvraagperiode staan ingeschreven in het Register Onderwijsdeelnemers (ROD) van DUO.

Let op!

Studenten die in aanmerking komen voor ondersteuning bij arbeidsinschakeling op grond van de Participatiewet, worden ook aangemerkt als werkzoekenden.

Opleiding

De opleiding die de student volgt, moet gericht zijn op het behalen van een volledig diploma, een certificaat of een praktijkverklaring. De opleiding moet opgenomen zijn in het Centraal register beroepsopleidingen (Crebo). Verder moet de student de opleiding op of na 1 augustus 2023 zijn gestart.

Omvang subsidie

De subsidie bedraagt maximaal € 2.700 per praktijkplaats. Zijn er meer aanvragen dan het beschikbare budget, dan wordt het budget verdeeld over de aanvragen. Hierdoor kan de subsidie lager zijn dan € 2.700 per praktijkplaats. Het beschikbare budget voor 2026 is nog niet bekend.

Het erkende leerbedrijf moet de subsidie aanvragen binnen een jaar na afloop van de praktijkplaats. De subsidie wordt maximaal verstrekt over een periode van 52 aaneengesloten weken, waarvan er maximaal 40 voor subsidie in aanmerking komen.

Let op!

Deze subsidie is niet voor mbo-studenten in de beroepsopleidende leerweg (bol) en beroepsbegeleidende leerweg (bbi). Voor deze studenten kan de werkgever mogelijk wel in aanmerking komen voor de Subsidieregeling praktijkleren voor het mbo.

Meer informatie over de subsidie en de voorwaarden is opgenomen op de website van [RVO.nl](https://www.rvo.nl).

5.3 Subsidie voor groepshulpen kinderopvang

Kinderopvangorganisaties kunnen ook in 2026 weer subsidie aanvragen voor een praktijk(leer)plaats voor doorontwikkeling van groepshulpen. De aanvraagperiode loopt van 2 november 2026 9.00 uur tot en met 27 november 2026 17.00 uur. Het beschikbare budget in 2026 bedraagt € 1.775.000. De subsidie biedt een tegemoetkoming in de loonkosten van groepshulpen en is aan te vragen bij [RVO.nl](https://www.rvo.nl). Het doel is dat door de subsidie meer groepshulpen worden aangenomen en dat zij kunnen doorgroeien in de kinderopvang.

Let op!

In de nieuwe cao Kinderopvang 2025 heet een groepshulp voortaan groepsondersteuner. De wijziging in naamgeving heeft geen invloed op de aan te vragen subsidie. U kunt voor de groepsondersteuner dan ook een beroep doen op de subsidie.

De subsidie bedraagt maximaal € 10.056 per jaar per groepshulp en is afhankelijk van het aantal contracturen dat de groepshulp per week werkt. Een organisatie kan in de aanvraagtijdvakken in 2025 en 2026 voor maximaal tien groepshulpen subsidie aanvragen. In het aanvraagtijdvak in 2024 was dat nog voor maximaal twee groepshulpen.

De subsidie kent een aantal voorwaarden. Zo moet een groepshulp een arbeidsovereenkomst van ten minste twaalf maanden hebben met een startdatum vanaf 1 augustus 2023 of later. Ook moet de groepshulp deelnemen aan scholing via praktijkleren in het mbo (mbo-bbl of mbo-derde leerweg (OVO/ODT) niveau 1 of 2). Deze scholing moet tussen 1 augustus 2023 en 31 oktober 2026 zijn gestart. Verder is vereist dat de kinderopvangorganisatie voor de groepshulp eerder ook subsidie heeft gekregen via de Subsidieregeling praktijkleren of praktijkleren in de derde leerweg.

Let op!

Als u een aanvraag voor de Subsidieregeling praktijkleren of praktijkleren in de derde leerweg heeft gedaan voor een groepshulp, vraag dan ook altijd de subsidie voor groepshulpen in de kinderopvang aan. Als u wacht totdat de beslissing op uw aanvraag op de subsidie praktijkleren (in de derde leerweg) is genomen, bent u waarschijnlijk te laat om nog de subsidie voor groepshulpen in de kinderopvang aan te vragen.

5.4 Fiscale regeling aandelenopties bij start-ups en scale-ups

Er ligt een plan om een fiscale regeling te introduceren om de toegang tot talentvolle werknemers voor start-ups en scale-ups te verbeteren. De bedoeling is dat door een nieuwe fiscale regeling voor aandelenopties, medewerkersparticipatie wordt bevorderd en daarmee start-ups succesvoller kunnen doorgroeien naar scale-ups.

Belastingkorting aandelenopties

Het voorstel is om een belastingkorting in de loonbelasting te introduceren voor voordelen uit aandelenopties voor werknemers van start-ups en scale-ups. De belastingkorting wordt vormgegeven door de grondslag van de voordelen uit aandelenopties te beperken tot 65%, zodat over een lager voordeel belasting wordt geheven. Het doel is om het effectieve tarief ongeveer gelijk te laten zijn aan de belastingheffing over aandelenopties in box 2.

Uitstel belastingheffing aandelenopties

Het voorstel is om ook het moment van belastingheffing uit te stellen naar uiterlijk het moment waarop de aandelen – die verkregen zijn na uitoefening van de aandelenopties – worden vervreemd. Op die manier hoeft er nog geen belasting betaald te worden als er nog geen geld beschikbaar is.

Let op!

Als een werknemer uit dienst treedt, zal dat geen nadelige gevolgen voor hem hebben. Ook in dat geval vindt belastingheffing pas plaats op het moment van vervreemding van de aandelen.

Definitie start-up en scale-up

In de wet wordt, mede ten behoeve van het nieuwe box 3-stelsel (voorzien vanaf 2028), een definitie van een start-up of scale-up opgenomen:

1. De onderneming is innovatief en er is sprake van schaalbare bedrijfsactiviteiten;
2. De onderneming kan aantonen welke stappen nodig zijn om deze schaalbare activiteiten en groei te realiseren middels een groeiplan;
3. De onderneming wordt gedreven in een bv, nv of vergelijkbare Europese rechtsvorm;
4. De onderneming verkeert niet in surseance of faillissement en beschikt over een passende solvabiliteit en liquiditeit (voor een innovatieve onderneming met schaalbare bedrijfsactiviteiten).

Beschikking

RVO is straks verantwoordelijk voor de vaststelling of een onderneming voldoet aan de definitie van een start-up of scale-up en geeft daarvoor dan een beschikking af. Het is de bedoeling dat die beschikking een geldigheidsduur heeft van acht jaar. Deze beschikking kan dan met periodes van vijf jaar verlengd worden als dan nog steeds aan de voorwaarden wordt voldaan.

Let op!

Als de geldigheidsduur van de beschikking afloopt en de aandelenopties nog niet zijn uitgeoefend of de aandelen nog niet vervreemd, houdt de werknemer het voordeel voor de periode dat de beschikking geldig was. Vervreemdt een werknemer de aandelen na tien jaar en was de beschikking geldig gedurende acht jaar daarvan, dan geldt de grondslagversmalling tot 65% voor 80% (8/10) van het totale belastbare voordeel.

Vanaf 2027?

Het doel is om de regeling met ingang van 2027 in werking te laten treden. De regeling wordt uitgewerkt in een wetsvoorstel dat, na een internetconsultatie in waarschijnlijk januari 2026, in het eerste kwartaal van 2026 wordt aangeboden aan de Tweede Kamer.

Let op!

De regeling kent een terugwerkende kracht tot 17 april 2025. Dit is het moment waarop de regeling in de Voorjaarsnota 2025 bekend is gemaakt. De terugwerkende kracht houdt in dat de nieuwe regeling van toepassing zal zijn op alle aandelenopties die door start- en scale-ups zijn uitgegeven sinds 17 april 2025. Voorwaarde is wel dat voor deze aandelenopties nog geen afrekening in de loonheffingsfeer heeft plaatsgevonden.

5.5 Ruimere WBSO

Met ingang van 1 januari 2025 werd de Wet Bevordering Speur- en Ontwikkelingswerk (WBSO) voor werkgevers al verruimd. Ook in 2026 geldt een verruiming: de eerste schijf van de WBSO is in 2026 eenmalig geïndexeerd met 2,9% en loopt nu door tot € 391.020.

Onder de WBSO kunt u als werkgever een fiscale tegemoetkoming krijgen voor de loonkosten die gemoeid zijn bij Research & Development. Heeft u recht op WBSO, dan verrekent u de toegekende tegemoetkoming met de af te dragen loonheffing. De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van de kosten van Research & Development.

Let op!

De Tweede Kamer heeft de regering verzocht om een oplossing uit te werken voor de verzilveringsproblematiek in de WBSO. Start- en scale-ups kunnen de WBSO namelijk vaak niet volledig verzilveren, omdat hun loonsom in de beginfase te laag is. De Tweede Kamer stelt hierbij een carry-forwardmogelijkheid voor.

De verhoging van de eerste schijf betekent het volgende:

Tarief/grens	2025	2026
Tarief 1e schijf	36%	36%
Tarief 1e schijf starters	50%	50%
Grens 1e schijf	€ 380.000	€ 391.200
Tarief 2e schijf	16%	16%

Let op!

De Tweede Kamer heeft ook een verzoek bij de ministeries van EZK en Financiën neergelegd om in het Belastingplan 2027 een voorstel te doen om de schijfgrens structureel te indexeren.

5.6 SLIM-subsidieregeling 2026

De SLIM-regeling (de Stimuleringsregeling Leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen) kan u helpen personeel gemotiveerd én gekwalificeerd te houden. Slim-subsidie is mogelijk voor:

- de doorlichting van de onderneming, uitmondend in een opleidings- of ontwikkelplan en gericht op het inzichtelijk maken van de scholingsbehoefte vanuit het perspectief van de onderneming;
- het verkrijgen van loopbaan- of ontwikkeladviezen ten behoeve van werkenden in de onderneming of, in geval van een samenwerkingsverband, werkenden in andere mkb-ondernemingen;
- het ondersteunen en begeleiden bij het ontwikkelen of invoeren van een L&O-methode.

De SLIM-subsidie is verlengd tot en met 2029 en kent in 2026 twee regelingen: voor individuele mkb-ondernemingen en voor samenwerkingsverbanden in het mkb.

Slim-regeling individuele mkb-ondernemingen

Zowel kleine als middelgrote ondernemingen kunnen een beroep doen op deze regeling. Het subsidiepercentage bedraagt vanaf 2025 voor alle ondernemingen 60%. Per aanvraag kan maximaal € 25.000 subsidie worden aangevraagd. Voor landbouwbedrijven bedraagt dit maximum € 20.000.

Voor SLIM-subsidies tot € 25.000 hoeft achteraf geen verzoek tot vaststelling te worden ingediend. Deze subsidie wordt ambtshalve vastgesteld. Ook gelden hiervoor geen verplichtingen tot het maken van een evaluatieverslag en het bijhouden van een administratie.

Er wordt een voorschot betaald van 50% van het subsidiebedrag.

Voor de SLIM-regeling voor mkb-ondernemingen zijn in 2026 waarschijnlijk weer twee aanvraagtijdvakken. Deze zijn nog niet bekend, maar zullen vermoedelijk in maart 2026 en september 2026 zijn. Ook de budgetten voor 2026 zijn nog niet bekend. Voor mkb-ondernemingen was in 2025 zowel in het eerste als tweede aanvraagtijdvak € 12,5 miljoen budget beschikbaar.

Slim-regeling samenwerkingsverbanden

Een samenwerkingsverband moet uit minimaal twee mkb-ondernemingen bestaan. Het subsidiepercentage bedraagt 60% van de subsidiabele kosten. Per aanvraag kan maximaal € 500.000 subsidie worden aangevraagd (maximaal € 200.000 per samenwerkingspartner). Voor landbouwbedrijven bedraagt dit maximum € 20.000, voor visserijbedrijven € 30.000 en voor goederenvervoer over de weg € 100.000. De subsidiabele kosten moeten minimaal € 210.000 bedragen.

Samenwerkingsverbanden kunnen een voorschot krijgen van 25% van het verleende subsidiebedrag. Als het initiatief langer dan twaalf maanden duurt, kan aanvullend nog een voorschot van 50% van het subsidiebedrag aangevraagd worden als in de eerste twaalf maanden minimaal 50% van de projectkosten gemaakt is.

Voor het opstellen van een controleverklaring door een accountant – dit is bij subsidies van € 125.000 of meer verplicht –, wordt een vaste vergoeding van € 3.000 verstrekt.

Voor samenwerkingsverbanden is in 2026 waarschijnlijk weer één aanvraagtijdvak. Dit aanvraagtijdvak is nog niet bekend, maar zal vermoedelijk in juni 2026 zijn. Ook het budget voor 2026 is nog niet bekend. Voor samenwerkingsverbanden was in 2025 € 20 miljoen budget beschikbaar.

5.7 SLIM-scholingssubsidie

Werkgevers kunnen in 2026 weer SLIM-scholingssubsidie aanvragen. Deze nieuwe subsidie, om nieuwe en huidige werknemers op te leiden voor een functie in een maatschappelijk cruciale sector, kon in 2025 voor het eerst aangevraagd worden. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft van 2025 tot en met 2027 € 73,8 miljoen budget beschikbaar gesteld.

Maatschappelijk cruciale sector

De subsidie is bedoeld om in- en doorstroom in maatschappelijk cruciale sectoren te stimuleren en daarmee personeelstekorten terug te dringen. Het gaat om de sectoren:

- groen
- ICT
- kinderopvang
- onderwijs
- schoonmaak
- techniek, bouw en energie
- transport en logistiek
- zorg en welzijn

Voor wie?

De subsidie kan worden aangevraagd door werkgevers die praktijkgerichte opleidingen, dus werken en leren tegelijkertijd, aanbieden aan nieuwe of huidige werknemers. Ook geregistreerde gastouderbureaus kunnen subsidie aanvragen voor nieuwe of huidige gastouders die bij hen zijn aangesloten.

Let op!

Collectieven die bestaan uit ten minste een O&O-fonds en/of een of meer werkgeversverenigingen en een of meer werknemersverzekeringen, kunnen de subsidie in 2026 waarschijnlijk ook weer aanvragen. Het aanvraagtijdstip is nog niet bekend.

Ontwikkelpaden

Om voor subsidie in aanmerking te komen, moet de opleiding onderdeel uitmaken van een functie of specialisatie uit een van de Ontwikkelpaden. Deze zijn gepubliceerd op [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl).

Andere voorwaarden

Er gelden nog meer voorwaarden. Zo mag de opleiding niet al vóór 28 februari 2025 zijn ingekocht of zijn gestart en moet de opleiding uiterlijk binnen dertien weken na het aanvragen van de subsidie van start gaan. Ook mogen aan degene die opgeleid wordt geen kosten in rekening worden gebracht.

Hoogte subsidie

De hoogte van de subsidie is te vinden in de gepubliceerde Ontwikkelpaden op [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl). De hoogte is afhankelijk van het NLQF-niveau. Bij niveau 1, 2 of 3 bedraagt de subsidie 90% van de kosten voor scholing, bij niveau 4 40%.

De subsidiabele kosten zijn de in de factuur van de aanbieder vermelde kosten, voor zover dit les-, cursus-, college- of examenkosten zijn. Ook de door de opleider verplicht gestelde literatuur is subsidiabel, mits dit direct noodzakelijk is voor het volgen en afronden van de opleiding.

Aanvragen

Aanvragen kan in 2026 via het subsidieportaal [Uitvoering Van Beleid](https://uitvoering.van.beleid.nl) in 2026, waarschijnlijk net als in 2025 gedurende twee tijdvakken. Deze tijdvakken zijn nog niet bekendgemaakt.

Tip!

Meer informatie over de subsidie, de voorwaarden en het aanvragen van de subsidie vindt u op de website [Uitvoering Van Beleid van SZW](https://uitvoering.van.beleid.nl).

5.8 Wet tegemoetkomingen loondomein

De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) is bedoeld om werkgevers te stimuleren mensen met een kwetsbare positie in dienst te nemen en te houden. In de Wtl is vanaf 2025 nog maar één instrument opgenomen: het loonkostenvoordeel (LKV). Voor bepaalde groepen werknemers die moeilijker aan werk komen, heeft u ook in 2026 onder voorwaarden recht op dit loonkostenvoordeel (LKV).

Afschaffing LKV oudere werknemers

Voor dienstbetrekkingen die begonnen op of ná 1 januari 2024 is het LKV oudere werknemers per 1 januari 2026 afgeschaft. Wel vindt voor deze dienstbetrekkingen in 2026 nog uitbetaling van het LKV 2025 plaats.

Voor dienstbetrekkingen die begonnen vóór 1 januari 2024 blijft het LKV voor oudere werknemers van € 3,05 per verloond uur met een maximum van € 6.000 per kalenderjaar gewoon in stand tot het einde van de looptijd van maximaal drie jaar. In 2026 kan dus nog recht bestaan op dit LKV. Uitbetaling hiervan vindt plaats in 2027.

LKV arbeidsgehandicapte werknemers

Ga dan of u voor een oudere werknemer in 2026 misschien recht heeft op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer. Dit LKV wordt namelijk niet afgeschaft en bedraagt voor maximaal drie jaar € 3,05 per verloond uur, met een maximum van € 6.000 per jaar. Als u een beroep op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer kunt doen, wordt u dus niet geraakt door de afschaffing van het LKV oudere werknemer. Voor het herplaatsen van een arbeidsgehandicapte werknemer bedraagt het LKV maximaal één jaar € 3,05 per verloond uur, met een maximum van € 6.000 per jaar.

LKV banenafpraak

Het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden wijzigt met ingang van 2026. Het gaat om de volgende wijzigingen:

- Voor het LKV banenafpraak hoeft u vanaf 2026 geen doelgroepverklaring meer te hebben. U moet wel in het doelgroepregister van het UWV nakijken of de betreffende werknemer is opgenomen. Dit geldt specifiek voor dit LKV. Voor het LKV arbeidsbeperkte werknemers zult u nog wel een doelgroepverklaring nodig hebben.
- De maximale periode van drie jaar voor het verkrijgen van LKV-werknemers uit de doelgroep van de banenafpraak wordt vanaf 2026 een structurele tegemoetkoming. U heeft vanaf 2026 recht op dit LKV zolang de werknemer bij u in dienst is én in het doelgroepregister is ingeschreven.
- Aan de doelgroep banenafpraak zijn toegevoegd:
 - Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en werkzaam zijn bij een reguliere werkgever, en
 - mensen met een IVA-uitkering die werken met loondispensatie.

Uit de doelgroep banenafpraak zijn scholingsbelemmerden en werknemers met een indicatie beschut werk verwijderd. Vanaf 2026 bestaat voor deze doelgroepen geen recht meer op een LKV. In de volgende situatie kunt u echter, voor de resterende duur van maximaal drie jaar zoals die gold tot en met 2025, nog wel het LKV doelgroep banenafpraak aanvragen:

- de dienstbetrekking is vóór 2026 begonnen, en
- u beschikt voor de werknemer over een geldige doelgroepverklaring banenafpraak en scholingsbelemmerden (die u bij uw administratie bewaart).

Er komt vanaf een nog nader te bepalen ingangsdatum een soort bonusregeling. Deze houdt in dat wanneer er een extra heffing komt voor werkgevers omdat onvoldoende werknemers uit de doelgroep banenafpraak aan het werk zijn, de bedragen voor dit LKV substantieel verhoogd worden en de werkgever nog steeds een voordeel kan behalen.

Bedragen LKV 2026

Hoeveel loonkostenvoordeel u krijgt, hangt af van het aantal verloonde uren en van het soort loonkostenvoordeel. De bedragen voor 2026, die in 2027 worden uitbetaald, zijn:

Loonkostenvoordeel	Bedrag per verloond uur	Maximumbedrag per jaar	Maximaal aantal jaren
Oudere werknemer die voor 2024 in dienst kwam	€ 3,05	€ 6.000	3
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Doelgroep banenafpraak	€ 1,01	€ 2.000	Geen maximum
Herplaatsen arbeidsbeperkte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1

Recht op LKV bij overgang van onderneming

Bij overgang van een onderneming gaan ook de werknemers over naar een nieuwe werkgever. De Belastingdienst ging ervan uit dat het recht op een LKV in zo'n situatie nooit mee overgaat naar de nieuwe werkgever. De Hoge Raad heeft echter op 24 mei 2024 geoordeeld dat een loonkostenvoordeel (LKV) niet vervalt bij een overgang van een onderneming.

Was in uw situatie ook sprake van overgang van een onderneming, dan blijft het recht op een LKV dus bestaan, mits aan de voorwaarden voor toepassing van het LKV is voldaan. Om in 2026 recht te hebben op het LKV, dient u in de aangifte loonheffingen 2026 het vinkje voor het LKV aan te zetten.

Let op!

Het oordeel van de Hoge Raad is mogelijk ook van toepassing op contractovernames waarbij de arbeidsovereenkomst door een nieuwe werkgever ongewijzigd wordt voortgezet.

5.9 Versoepeling voorwaarden loondispensatie

Vanaf 1 maart 2026 wijzigen de voorwaarden voor loondispensatie. Hierdoor kan een werkgever eerder loondispensatie aanvragen voor een werknemer met een Wajong- of IVA-uitkering.

Een werkgever kan vanaf 1 maart 2026 loondispensatie aanvragen voor een werknemer als:

- de werknemer een Wajong- of IVA-uitkering heeft, én
- de werknemer door een ziekte of handicap minstens drie maanden minimaal 5% minder werk aankan dan andere werknemers in dezelfde functie.

Tot 1 maart 2026 kunnen werkgevers pas loondispensatie aanvragen als de werknemer gedurende minstens zes maanden minimaal 25% minder werk aankan dan een collega.

Let op!

In de situatie tot 1 maart 2026 mag de loondispensatie maximaal vijf jaar duren. Vanaf 1 maart 2026 mag de loondispensatie maximaal twee jaar duren.

Met het instrument loondispensatie neemt het UWV tijdelijk een deel van de loonkosten van de werkgever over. Door de versoepeling van de voorwaarden wordt het voor mensen met een Wajong- of IVA-uitkering makkelijker om aan het werk te gaan en te blijven.

5.10 Loonkostensubsidieregeling Participatiewet

Voor werknemers met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, kunt u onder bepaalde voorwaarden een loonkostensubsidie krijgen. Deze subsidie compenseert het verschil tussen de loonwaarde van een werknemer en het minimumloon. De maximale subsidie is 70% van het referentiemaandloon. U kunt daarnaast ook een vergoeding voor de werkgeverslasten krijgen van 25% van de loonsom waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.

U dient de aanvraag voor de loonkostensubsidie in bij de gemeente waar de werknemer staat ingeschreven. De gemeente moet binnen vijf weken na vaststelling van de loonwaarde (of een beslissing dat een loonwaardemeting achterwege kan blijven) een beschikking afgeven over de aanvraag.

Let op!

Aanvragen moet in beginsel vóór de start van het dienstverband of binnen één maand na de start. Voor een bepaalde doelgroep kunt u ook binnen zes maanden na de start de loonkostensubsidie aanvragen. Het gaat hierbij onder meer om schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding mbo en om mensen die vallen onder de re-integratieverantwoordelijkheid van de gemeente.

5.11 Regeling inclusiviteitstechnologie voor het mkb

Werkgevers in het mkb met maximaal 50 werknemers en een jaaromzet van maximaal € 50 miljoen kunnen ook in 2026 subsidie aanvragen voor inclusiviteitstechnologie. Dit is technologie die werknemers met een arbeidsbeperking ondersteunt bij het uitvoeren van hun werkzaamheden.

Welke technologieën?

Er is een [lijst](#) beschikbaar met technologieën die in aanmerking komen voor de subsidie. Een voorbeeld van deze technologie is een voorleesbril of een collaborative robot.

Tip!

Werkgevers kunnen ook subsidie krijgen voor advies- en implementatiediensten met betrekking tot het gebruik van deze technologie, tot maximaal een bedrag van € 1.000.

Omvang subsidie

De subsidie bedraagt maximaal 50% van de subsidiabele kosten tot een maximum van € 25.000 per aanvraag. De subsidie moet minimaal € 2.500 zijn. Het beschikbare budget bedraagt in 2026 € 1.000.000.

Tijdvak

De subsidie kan in 2026 worden aangevraagd van 5 januari 2026 9:00 uur tot en met 29 mei 2026 17:00 uur. Aanvragen worden behandeld op volgorde van binnenkomst.

Activiteitenplan

In de aanvraag moet met een activiteitenplan worden aangegeven op welke activiteiten de aanvraag ziet en welk doel bereikt moet worden. Hiernaast moet duidelijk zijn of de aanvraag betrekking heeft op een persoon die al in dienst is of nog moet worden aangenomen. Ook moet worden aangegeven op welke manier de gesubsidieerde techniek de arbeidsbeperking compenseert.

5.12 Andere regelingen

Naast de hiervoor beschreven subsidies en tegemoetkomingen zijn er nog meer regelingen, bijvoorbeeld:

- een vergoeding voor een [aangepaste werkplek](#) voor een werknemer met een ziekte of handicap;
- een vergoeding voor een [jobcoach](#) voor de begeleiding van een werknemer met een ziekte of handicap;
- het in dienst nemen van een werknemer met een [no-riskpolis](#);
- via een [proefplaatsing](#) een werknemer twee maanden op proef laten werken.

6 Internationaal

6.1 Wijzigingen expatregeling

De expatregeling (voorheen: 30%-regeling) is een fiscale regeling waarbij, onder strikte voorwaarden, in 2026 maximaal 30% van het salaris belastingvrij mag worden uitbetaald aan personeel dat uit het buitenland is aangetrokken. Dit personeel kampt nogal eens met extra kosten, de zogenoemde extraterritoriale kosten. Vanaf 2027 bedraagt het percentage 27% en worden de salarissenormen verhoogd.

Maximaal de WNT-norm

Vanaf 2024 geldt er al een maximum voor de expatregeling in de vorm van de WNT-norm. Dit maximum betekent in 2026 dat de expatregeling 'slechts' over een salaris tot maximaal € 262.000 mag worden toegepast. U mag daarom in 2026 maximaal € 78.600 (30% van € 2.000) netto vergoeden onder de expatregeling.

Let op!

Als u voor de werknemer al vóór 2023 de expatregeling toepaste, hoefde u tot en met 2025 nog geen rekening te houden met de WNT-norm. Vanaf 2026 moet u ook voor deze werknemers echter rekening houden met de WNT-norm.

In 2026 nog 30%, vanaf 2027 27%

In 2026 geldt voor alle expatregelingen nog een percentage van 30%. Vanaf 2027 geldt echter een percentage van 27%.

Tip!

Paste u vóór 2024 al de 30%-regeling toe voor een werknemer, dan mag u gedurende de gehele periode van 60 maanden het percentage van 30% hanteren, ook vanaf 2027.

Salarisnorm omhoog vanaf 2027

Voor toepassing van de expatregeling geldt een aantal voorwaarden. Een daarvan is dat de werknemer een specifieke deskundigheid heeft die niet of nauwelijks op de Nederlandse arbeidsmarkt te vinden is. Een werknemer wordt geacht te voldoen aan de specifieke deskundigheid als de beloning van de werknemer hoger is dan een vastgestelde salarissenorm.

Voor 2026 bedraagt de salarissenorm € 48.013 (in 2025 was dit nog € 46.660). Voor werknemers die instromen en jonger zijn dan 30 jaar en hun masterdiploma hebben behaald, bedraagt de salarissenorm in 2026 € 36.497 (in 2025 was dit nog € 35.468). Beide bedragen worden met ingang van 2027 verhoogd naar € 50.436, respectievelijk € 38.338. Dit is gebaseerd op de bedragen die golden in 2024 en deze worden nog geïndexeerd per 2025, 2026 en 2027.

Tip!

Dit verhoogde salaris geldt niet voor degenen die de expatregeling al vóór 2024 toepasten.

Voor werknemers die voor wetenschappelijk onderzoek of onderwijs werken bij een onderzoekinstelling en voor werknemers die arts in opleiding tot specialist (AIOS) zijn, geldt overigens geen salarishnorm.

Let op!

De verschillende soorten overgangsrecht zoals hiervoor beschreven, blijven van toepassing als de werknemer overstapt naar een andere werkgever, mits de expatregeling ook van toepassing blijft. Dit is het geval als de nieuwe werkgever en de werknemer gezamenlijk binnen vier maanden na indiensttreding een verzoek doen én de periode tussen het einde van de tewerkstelling bij de oude werkgever en de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever niet langer is dan drie maanden.

Keuze expatregeling of werkelijke kosten (ETK-regeling)

U kunt jaarlijks kiezen tussen toepassen van de expatregeling of vergoeding van de werkelijke extraterritoriale kosten (ook wel ETK-regeling genoemd). Die keuze maakt u in het eerste loontijdvak van het kalenderjaar en geldt dan voor het hele kalenderjaar.

Tip!

Als u ervoor kiest om de werkelijke kosten te vergoeden en dus geen gebruik wilt maken van de expatregeling, geldt de grens van de WNT-norm niet.

Vanaf 2026 kunt u bepaalde kosten niet meer onbelast vergoed binnen de ETK-regeling. Het gaat daarbij om:

- Extra kosten van levensonderhoud doordat het prijspeil in Nederland hoger is dan in het land van herkomst van de werknemer. Hieronder vallen ook de kosten van gas, water, licht en andere nutsvoorzieningen.
- Extra gesprekskosten voor privédoeleinden met het land van herkomst.

Beschikking nodig

Wilt u de expatregeling toepassen, dan moet u voor de betreffende werknemer een beschikking aanvragen bij de Belastingdienst. Uit deze beschikking blijkt onder andere hoe lang u de expatregeling maximaal mag toepassen. Wilt u de regeling al vanaf de eerste werkdag toepassen, zorg dan dat het verzoek om de regeling toe te mogen passen binnen vier maanden na de eerste werkdag bij de Belastingdienst binnen is. De Belastingdienst heeft een speciaal [formulier](#) voor indiening van dit verzoek.

Let op!

Naast de beschikking is het ook verplicht om toepassing van de expatregeling schriftelijk met uw werknemer vast te leggen in de arbeidsovereenkomst of in een addendum op de arbeidsovereenkomst.

Buitenlandse partiële belastingplicht

Werknemers die van de expatregeling gebruikmaken, hoefden tot en met 2024 geen belasting in box 2 en box 3 te betalen over buitenlands kapitaalinkomen. Dit wordt ook wel de partiële buitenlandse belastingplicht genoemd. Deze faciliteit is per 2025 vervallen. Dit geldt niet voor situaties waarin de 30%-regeling al vóór 2024 werd toegepast. In deze situaties blijft de faciliteit tot en met 2026 van kracht.

Let op!

Voor werknemers waarvoor de buitenlandse partiële belastingplicht per 2025 is vervallen, kunt u vanaf 2025 geen gebruik meer maken van de mogelijkheid om de loonbelasting/premie volksverzekeringen die u moet inhouden, af te stemmen op de inkomstenbelasting en eventuele premie volksverzekeringen die uw werknemer moet betalen.

6.2 30%-regeling uitgezonden werknemers wordt 27%-regeling

Naast de expatregeling voor vanuit het buitenland aangeworven werknemers kunt u, onder voorwaarden, ook een regeling toepassen voor bepaalde, tijdelijk naar het buitenland uitgezonden werknemers. Ook hierin treden wijzigingen op.

Extraterritoriale kosten of 30%-regeling

Aan werknemers die u tijdelijk naar het buitenland uitzendt, mag u een vergoeding geven voor de extra verblijfkosten in het buitenland. De vergoeding van deze kosten (ook wel extraterritoriale kosten of afgekort ET-kosten) is, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. U hoeft hiervoor dan niet uw vrije ruimte in de WKR aan te spreken.

Voor bepaalde, tijdelijk naar het buitenland uitgezonden werknemers kunt u er ook voor kiezen om de 30%-regeling toe te passen. U mag dan zonder bewijsstukken maximaal 30% van het loon, inclusief de vergoeding, gericht vrijgesteld vergoeden aan de werknemer.

Let op!

Werknemers die hiervoor in aanmerking komen, zijn onder meer naar landen in Afrika, Azië, Latijns-Amerika en een aantal Oost-Europese landen (waaronder Polen, Roemenië, Bulgarije en Tsjechië) uitgezonden werknemers en werknemers die naar een ander land zijn uitgezonden om wetenschap te beoefenen of onderwijs te geven.

Voorwaarden 30%-regeling

Voorwaarde voor deze 30%-regeling is dat de werknemer gedurende een periode van 12 maanden minimaal 45 dagen in het buitenland is. Voor de berekening van deze 45 dagen tellen uitzendingen van minder dan 15 dagen niet mee.

Let op!

Als de werknemer aan de 45 dagentermijn voldoet, tellen uitzendingen vanaf minimaal 10 dagen mee voor de berekening van het aantal dagen waarop de 30%-regeling mag worden toegepast.

Let op!

In tegenstelling tot de expatregeling voor inkomende werknemers, is voor de 30%-regeling voor uitgezonden werknemers geen beschikking van de Belastingdienst nodig.

27% vanaf 2027

Vanaf 2027 wijzigt de 30%-regeling voor uitgezonden werknemers. Vanaf die datum kunt u niet meer 30% van het loon (inclusief de vergoeding) gericht vrijgesteld vergoeden aan uitgezonden werknemers, maar 27%.

Er komt geen overgangsregeling. Dus ook aan werknemers die al vóór 2027 zijn uitgezonden, kunt u vanaf 2027 nog maar 27% in plaats van 30% gericht vrijgesteld vergoeden.

6.3 Gezamenlijke verklaring bij verlegging loonheffingen

Als een werknemer van een buitenlands concernonderdeel in Nederland komt werken, kan het zijn dat het buitenlandse concernonderdeel als formele werkgever in Nederland inhoudingsplichtig is. Een Nederlands concernonderdeel kan dan, op verzoek, de loonheffingen inhouden en afdragen.

Voor deze verleggingsregeling is een gezamenlijk verzoek nodig van het Nederlandse én het buitenlandse concernonderdeel. In dit verzoek moeten onder meer de NAW-gegevens, het loonheffingnummer van het Nederlandse én (voor zover aanwezig) het buitenlandse concernonderdeel worden opgenomen. Verder moet het verzoek de gewenste ingangsdatum van de beschikking voor de verleggingsregeling bevatten.

Let op!

U kunt om een algemene beschikking, maar ook om een beschikking voor een of meer specifieke werknemers verzoeken. In het laatste geval moet u ook de NAW-gegevens en het BSN van de werknemer(s) in het verzoek opnemen.

Nieuw in de versie van het Handboek Loonheffingen van oktober 2025 is de voorwaarde dat u bij het gezamenlijke verzoek ook een gezamenlijk ondertekende verklaring voegt. In deze verklaring moeten het Nederlandse én het buitenlandse concernonderdeel beide akkoord gaan met het verleggen van de inhoudingsplicht.

Het Nederlandse concernonderdeel moet verder verklaren dat het alle verplichtingen die samenhangen met de verleggingsregeling volledig en zonder voorbehoud zal nakomen. Tot slot moet het buitenlandse concernonderdeel verklaren dat het alle gegevens verstrekt die nodig zijn voor het vaststellen van het in Nederland belastbare loon van de werknemer(s).

Tip!

Het is mogelijk om voor meerdere buitenlandse concernonderdelen tegelijk een verzoek in te dienen.

6.4 Sociale verzekeringsplicht voor grensoverschrijdende telewerkers

In een ander EU-land wonende werknemers die werken voor een in Nederland gevestigde werkgever, kunnen bij de SVB een uitzonderingspositie aanvragen voor de sociale verzekeringen wanneer zij telewerken. Onder voorwaarden zijn ze dan in Nederland sociaal verzekerd in plaats van in het woonland.

Sociaal verzekerd in werkland

Voor de sociale verzekeringen geldt als hoofdregel dat een werknemer sociaal verzekerd is in het land waar hij werkt. Daarbij geldt dat in beginsel minder dan 25% van de arbeidstijd in het woonland gewerkt mag worden. Wordt deze tijd overschreden, dan is de werknemer sociaal verzekerd in zijn woonland.

Kaderovereenkomst

Voor grensarbeiders die tussen 25 en 50% van hun arbeidstijd telewerken, zijn door EU-landen afspraken gemaakt en vastgelegd in een [Kaderovereenkomst](#). Bij uitzondering kan een telewerker dan toch in het werkland verzekerd blijven. Er gelden voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze uitzondering. Een van de voorwaarden is dat de telewerker minder dan 50% van de arbeidstijd in het woonland werkt, ofwel er moet ten minste 50% van de arbeidstijd in Nederland worden gewerkt.

Aanvragen

Grensarbeiders die telewerken en gebruik willen maken van de uitzonderingspositie, kunnen hiervoor bij [de SVB](#) een digitaal aanvraagformulier aanvragen. Dit kan ook via de werkgever. Er geldt een terugwerkende kracht van maximaal drie maanden.

6.5 Afspraken over grensoverschrijdend thuiswerken

Nederland-België

Over de belastingheffing als gevolg van grensoverschrijdend thuiswerken, zijn vanaf 8 december 2023 afspraken gemaakt met België. De afspraken gaan over het vaststellen van een vaste inrichting.

Van een vaste inrichting kan sprake zijn als een onderneming in het buitenland over een ruimte beschikt die duurzaam voldoende faciliteiten heeft – denk aan personeel en materieel – om als zelfstandige onderneming te functioneren.

Het thuiswerken van een Belgische werknemer zou ertoe kunnen leiden dat voor de Nederlandse werkgever in België een vaste inrichting ontstaat. Op dezelfde wijze kan voor een Belgische werkgever een vaste inrichting in Nederland ontstaan door het thuiswerken van een Nederlandse werknemer. Dit is niet altijd gewenst. Zo ontstaat bij een vaste inrichting vennootschapsbelastingplicht in het woonland van de werknemer voor de winst die vanuit die vaste inrichting wordt behaald. Ook wordt een werkgever bij een vaste inrichting inhoudingsplichtig voor loonheffing van de thuiswerkende werknemer in het woonland.

In een op 8 december 2023 gepubliceerde overeenkomst tussen Nederland en België zijn daarom verschillende factoren vastgelegd waarmee beoordeeld kan worden of wel of niet sprake is van een vaste inrichting.

Naast de verschillende factoren is ook nog de volgende praktische handreiking vastgelegd:

- Werkt de werknemer gedurende een jaar 50% of minder van de arbeidstijd vanuit huis, dan is in ieder geval geen sprake van een vaste inrichting.
- Werkt de werknemer gedurende een jaar meer dan 50% van de arbeidstijd vanuit huis, dan kan sprake zijn van een vaste inrichting. Of in zo'n geval sprake is van een vaste inrichting, is afhankelijk van de factoren die in de overeenkomst zijn vastgelegd.

Hiermee sluiten de afspraken voor de sociale zekerheid en de belastingheffing op elkaar aan voor werknemers die wonen in België en werken in Nederland en vice versa.

Nederland-Duitsland

Nederland en Duitsland spraken op 14 april 2025 een wijziging van het belastingverdrag af. Deze wijzigingen zijn met ingang van 1 januari 2026 in werking getreden. In het belastingverdrag is vanaf die datum opgenomen dat een inwoner van Duitsland die werkt voor een in Nederland gevestigde werkgever in een kalenderjaar maximaal 34 dagen thuis kan werken, waarbij het heffingsrecht volledig in Nederland blijft. Een inwoner van Nederland die werkt voor een in Duitsland gevestigde werkgever kan, met behoud van het volledige heffingsrecht in Duitsland, per kalenderjaar ook maximaal 34 dagen thuiswerken.

Let op!

Nederland en Duitsland spraken af dat sprake is van een thuiswerkdag als meer dan 30 minuten per dag thuisgewerkt wordt.

Let op!

Werkt de inwoner van Duitsland of de inwoner van Nederland per kalenderjaar meer dan 34 dagen thuis, dan hebben zij geen profijt van de wijziging. Nederland en Duitsland ondertekenden op 14 april 2025 wel een intentieverklaring om op termijn een meer omvattende oplossing te vinden voor telewerkende grensarbeiders.

Toekomstige thuiswerkdrempel

Mogelijk wordt er bij toekomstige wijzigingen van belastingverdragen een zogenaamde thuiswerkdrempel ingevoerd. Die thuiswerkdrempel moet gaan voorkomen dat twee landen ieder voor een gedeelte over het arbeidsinkomen kunnen heffen. In de Wet inkomstenbelasting zijn – vooruitlopend op deze mogelijke wijzigingen in belastingverdragen – al bepalingen opgenomen die heffing in Nederland dan mogelijk maakt als Nederland als werkstaat is aangewezen.

6.6 Oekraïense werknemers in de loonadministratie

Veel werkgevers hebben Oekraïners in dienst. We zetten daarom de belangrijkste aspecten voor deze doelgroep op een rij.

Algemeen

Bij het werven van buitenlands personeel moeten werkgevers zich aan bepaalde wetten en regels houden. Door de Richtlijn Tijdelijke Bescherming kunnen gevluchte Oekraïners in ieder geval tot 4 maart 2027 in de Europese Unie verblijven zonder dat zij asiel hoeven aan te vragen. Op de [site](#) van de IND wordt aangegeven voor wie de Richtlijn Tijdelijke Bescherming precies van toepassing is.

Als een Oekraïner is ingeschreven bij de gemeente, dan verstrekt de IND een bewijs van verblijf. Dit bewijs is een sticker in het paspoort, een los papier of een los pasje (O-document). Staat op dit bewijs geen einddatum, dan is het in ieder geval geldig tot 4 maart 2027. Staat op de sticker of het pasje een geldigheidsdatum tot 4 maart 2023, 4 maart 2024 of 4 maart 2025, dan heeft de Oekraïner van de IND een verlengingsbrief gekregen waarmee de sticker of het pasje geldig blijft tot 4 maart 2026. In januari of februari 2026 krijgt de Oekraïner een verlengingsbrief waarmee de sticker of het pasje geldig blijft tot 4 maart 2027.

Om te mogen werken, is een geldig bewijs van verblijf nodig, waarmee de Oekraïner kan laten zien dat hij/zij in Nederland mag zijn.

Tewerkstellingsvergunning

U hoeft als werkgever voor Oekraïners geen tewerkstellingsvergunning aan te vragen. Er gelden wel voorwaarden:

- De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst.
- De werknemer heeft een bsn.
- De werknemer heeft een geldig paspoort, identiteitsbewijs of reisdocument. De werkgever moet de echtheid en geldigheid controleren op edisontd.nl.
- De werknemer heeft de Oekraïense nationaliteit en kan de sticker of het pasje (O-document) samen met de verlengingsbrief laten zien.
- Werkgevers moeten de werknemer online melden bij het UWV via het meldingsformulier '[Melden tewerkstelling werknemer](#)', uiterlijk twee werkdagen voor de eerste werkdag van de nieuwe werknemer. Daarbij geeft u informatie over de werkzaamheden, de werkuren en de werkplek.

Let op!

Als een werknemer uit de Oekraïne langer of korter bij u in dienst blijft en/of een andere functie krijgt, moet u deze wijziging online doorgeven aan het UWV via het meldingsformulier 'Melden tewerkstelling werknemer'.

Let op!

Niet of niet-tijdige melding is een overtreding van de Wet arbeid vreemdelingen.

Voor mensen die niet de Oekraïense nationaliteit hebben maar in Oekraïne verbleven met een tijdelijke verblijfsvergunning, stopte de tijdelijke bescherming op 4 maart 2024. In afwachting van een uitspraak van het Hof van Justitie van de EU en de Raad van State mochten zij toch langer gebruikmaken van de tijdelijke bescherming, maar dit stopte op 4 september 2025. Op de [website van de IND](#) is meer informatie te vinden over de gevolgen.

Let op!

Verblijft de werknemer al ten minste zes maanden in Nederland? En heeft u het volledige verblijfsadres van uw werknemer in Nederland? Dan mag u er voor de loonheffingen van uitgaan dat dat adres de fiscale woonplaats is en dat Nederland het fiscale woonland is. U past de loonbelastingtabel toe voor een inwoner van Nederland. Voor de aangifte inkomstenbelasting van de Oekraïner kan dit mogelijk anders uitpakken, omdat de fiscale woonplaats vastgesteld moet worden en die kan afwijken van het verblijfsadres.

Expatregeling?

Werft u een Oekraïner aan vanuit buiten Nederland, dan bestaat mogelijk recht op toepassen van de expatregeling. Over het toepassen van de expatregeling bij een Oekraïense werknemer zijn verschillende gerechtelijke uitspraken gepubliceerd. Of de expatregeling kan worden toegepast, is afhankelijk van de specifieke feiten en omstandigheden, waarbij van belang is of de Oekraïner op het moment van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst al in Nederland woonde of werkte of niet.

6.7 Werkvergunning voor asielzoekers

Een asielzoeker waarvoor u een tewerkstellingsvergunning (TWV) heeft, mag bij u werken. Hierbij geldt geen beperking in het aantal weken per jaar dat de asielzoeker mag werken. Voorwaarde is wel dat de asielaanvraag minstens zes maanden in behandeling is.

De regels voor asielzoekers om te mogen werken, gaan veranderen. Nu mogen asielzoekers die in de asielprocedure zitten na zes maanden gaan werken, straks (vanaf 12 juni 2026) mag dat al na drie maanden nadat hun asielprocedure is gaan lopen. Dit geldt alleen voor asielzoekers die een grotere kans hebben om in Nederland mogen blijven.

Aanleiding voor het veranderen van deze regels is het EU Asiel- en migratiepact dat op 12 juni 2026 in werking treedt. Vanaf dan geldt er één gezamenlijk Europees asielsysteem.

In het pact zitten verordeningen en een richtlijn die ervoor moeten zorgen dat de instroom van asielzoekers naar Nederland en de EU afneemt.

Tegelijkertijd wordt ook de zogenaamde 24 weken-eis officieel uit de regels geschrapt. Asielzoekers mochten maar 24 weken werken per periode van 52 weken. Na een uitspraak van de rechter in november 2023 dat de '24 weken-eis' niet langer geldt, paste het UWV deze ook al niet meer toe.

Om bovenstaande regels te kunnen invoeren, moeten het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 en de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 worden gewijzigd. Deze voorgenomen wijzigingen zijn op 3 november 2025 in internetconsultatie gegaan. De internetconsultatie liep tot en met 30 november 2025.

Let op!

Voor statushouders (asielzoekers met een verblijfsvergunning) hoeft u geen TWV aan te vragen. Datzelfde geldt voor asielzoekers die vrijwilligerswerk gaan doen. De werkgever moet dan wel een vrijwilligersverklaring aanvragen.

De werkvergunning van een asielzoeker geldt voor de duur van het Vreemdelingen Identiteitsbewijs (W-document). Het aanvragen van de vergunning gebeurt bij het [UWV](#).

Bij vragen over werkvergunningen of werknemers uit het buitenland kan het Landelijk Steunpunt Arbeidsmigratie (LSA) ondersteuning bieden. Het LSA kan de werkgever ondersteunen vanaf het begin van de zoektocht naar nieuwe werknemers.

6.8 Subsidie Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders (SOWIS)

Werkgevers met statushouders die nog niet langer dan zes maanden in dienst zijn, kunnen in 2026 waarschijnlijk weer de Subsidie Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders (SOWIS) aanvragen. Uiterlijk drie maanden voor de start wordt het aanvraagtijdstip bekendgemaakt. De statushouders moeten een arbeidsovereenkomst van minimaal twintig uur per week voor de duur van ten minste twaalf maanden hebben. De SOWIS kan worden aangevraagd voor activiteiten die zijn gericht op het leren van de vaktaal en het bijbrengen van de cultuur van de organisatie.

Tip!

Het Ministerie van SZW heeft een [format](#) en een [handreiking](#) ontwikkeld voor een te hanteren activiteitenplan.

Werkgevers kunnen voor maximaal vier statushouders subsidie krijgen. De SOWIS bedraagt voor de eerste statushouder € 8.000, voor de tweede € 6.000 en voor de derde en vierde ieder € 5.000.

Let op!

Als het aanvraagtijdvak gestart is, kan de SOWIS [hier](#) worden aangevraagd. Het is zaak de subsidie tijdig aan te vragen. Voor de jaren 2024, 2025 en 2026 is in totaal € 9.500.000 beschikbaar. Voor het jaar 2024 was € 2.500.000 beschikbaar en voor het jaar 2025 € 3.000.000.

6.9 Online melden tewerkstelling werknemers van buiten EU

Voor bepaalde werknemers van buiten de EU hoeft een werkgever geen werkvergunning aan te vragen. Voor deze werknemers moet dan wel een melding tewerkstelling worden gedaan. Sinds 12 maart 2025 kan dat voor de volgende werknemers alleen nog online:

- de werknemer met de [verblijfsvergunning 'overplaatsing' binnen een onderneming \(ind.nl\)](#) met de vermelding 'ICT' die in een periode van 180 dagen maximaal 90 dagen bij de werkgever werkt;
- de werknemer uit Oekraïne die onder de [Richtlijn Tijdelijke Bescherming](#) valt;
- de werknemer is een student bouwkunst van buiten de Europese Economische Ruimte (EER) die studeert aan een academie voor bouwkunst en werkervaring moet opdoen voor zijn opleiding.

Let op!

Meldingen tewerkstelling voor deze werknemers die per post worden verstuurd, worden vanaf 12 maart 2025 niet meer verwerkt door het UWV.

De melding tewerkstelling arbeidskrachten voor de Regeling internationaal handelsverkeer is nog niet online mogelijk. Dit moet daarom nog wel via een [papieren formulier](#).

6.10 Aanvraag vergunning verblijf en arbeid deels loon

Iemand van buiten de EU, EER of Zwitserland die langer dan drie maanden in Nederland wil verblijven en bij u wil werken, kan dat – indien hij aan de geldende voorwaarden voldoet – na toekenning van een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA), ofwel Single Permit. De verblijfsvergunning en de tewerkstellingsvergunning kunnen dan gecombineerd in een keer aangevraagd en afgegeven worden.

Hoewel de GVVA door zowel de werkgever als de werknemer kan worden aangevraagd, wordt deze over het algemeen door de werkgever aangevraagd.

Let op!

Leidinggevenden, specialisten en trainees met een nationaliteit van buiten de EU, EER of Zwitserland die binnen een groep worden overgeplaatst naar een Nederlandse vestiging, kunnen een vergunning intra-corporate transferee (ICT) aanvragen. Dit is een speciale vorm van een GVVA. Wat hierna voor de GVVA beschreven is, geldt daarom ook voor de ICT.

Kosten vergunning

U maakt bij de aanvraag van de vergunning kosten (manuren en advieskosten). Daarnaast zijn leges verschuldigd voor de aanvraag van de GVVA. Deze zijn formeel verschuldigd door de werknemer, maar worden over het algemeen aan u als werkgever in rekening gebracht.

Deels loon, deels geen loon

De Belastingdienst heeft het standpunt ingenomen dat de kosten die u als werkgever maakt voor de aanvraag van de GVVA bedrijfskosten vormen. Deze bedrijfskosten vormen voor een deel een voordeel voor de werknemer, namelijk voor zover de kosten betrekking hebben op de verblijfsvergunning. U moet dit voordeel als loon in aanmerking nemen bij de werknemer naar de waarde in het economisch verkeer. Wordt de aanvraag door uw adviseur gedaan, dan bedraagt het voordeel de factuurwaarde, voor zover dit ziet op de verblijfsvergunning.

Bepaalde kosten geen loon

U moet altijd bepaalde informatie en documenten aanleveren bij de aanvraag van de GVVA. Dit is onafhankelijk van de vraag of de vergunning door u of de werknemer wordt aangevraagd. Daarom vormen deze kosten geen loon voor uw werknemer. Ook de kosten die betrekking hebben op de tewerkstellingsvergunning vormen geen loon voor uw werknemer.

Kosten verblijfsvergunning wel loon

De kosten die betrekking hebben op de verblijfsvergunning vormen echter wel loon. Daarbij zien de kosten van de leges voor een GVVA volledig op de verblijfsvergunning. Deze kosten vormen daarom volledig loon voor uw werknemer.

Gericht vrijgesteld

De kosten die loon vormen, kunnen echter ook onder de gerichte vrijstelling vallen van extra kosten van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst in het kader van de dienstbetrekking (extraterritoriale kosten). In dat geval is dus geen sprake van belast loon bij uw werknemer, maar van een vrijstelling.

Let op!

Deze vrijstelling kunt u niet toepassen als u de 30%-regeling al toepast bij uw werknemer. U kunt dan wel de kosten als eindheffingsloon aanwijzen in de vrije ruimte. In zo'n geval is er ook geen sprake van individueel belast loon bij uw werknemer en betaalt deze geen loonheffing. U betaalt dan alleen een eindheffing, voor zover u in een jaar de vrije ruimte overschrijdt.

Vragen?

Het voorgaande is niet eenvoudig. Eenzelfde problematiek speelt bij de zogenaamde kennismigrantenregeling. Neem daarom altijd even contact op met een van onze adviseurs voor vragen met betrekking tot de GVVA, de ICT en de kennismigrantenregeling.

7 Varia arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht

7.1 Verhoging wettelijk minimumuurloon

Het wettelijk minimumloon wordt twee keer per jaar geïndexeerd, namelijk per 1 januari en per 1 juli. Het wettelijk bruto minimumuurloon voor werknemers van 21 jaar of ouder is per 1 januari 2026 verhoogd naar € 14,71 (per 1 januari 2025 bedroeg dit nog € 14,06 en per 1 juli 2025 € 14,40).

Praktisch

- Het minimumloon per periode (week, vier weken of maand) kan berekend worden door het aantal gewerkte uren in die periode te vermenigvuldigen met het wettelijk minimumuurloon.
- Voor werknemers tussen de 15 en 20 jaar gelden minimumjeugdurlonen die zijn afgeleid van het wettelijk minimumuurloon.
- Op de loonstrook moet het geldende wettelijk minimumuurloon worden vermeld voor de betreffende leeftijd van de werknemer en de periode waarop de loonstrook betrekking heeft.
- De brutobedragen van het minimumuurloon met ingang van 1 januari 2026 en 1 juli 2026 voor alle leeftijdscategorieën en de bbl'ers vindt u aan het einde van dit document.

Let op!

Het minimumjeugdloon (voor jongeren van 16 tot en met 20 jaar) wordt per 1 januari 2027 verhoogd. In een [internetconsultatie](#) die loopt tot en met 14 januari 2026 is het voorstel gedaan om het percentage te verhogen voor een 20-jarige van 80 naar 87,5%, voor een 19-jarige van 60 naar 75%, voor een 18-jarige van 50 naar 62,5%, voor een 17-jarige van 39,5 naar 50% en voor een 16-jarige van 34,5 naar 40% van het wettelijke minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder. Voor een 15-jarige blijft dit percentage gehandhaafd op 30%. In de internetconsultatie is ook opgenomen dat de lagere percentages voor werknemers in de bbl met ingang van 1 januari 2027 worden afgeschaft. Vanaf die datum is het loon van een bbl-student gelijk aan het reguliere minimumjeugdloon.

7.2 Nog geen afbouw inhouding huisvesting op minimumloon

Werkgevers mogen ook in 2026 voor de kosten van huisvesting van een werknemer maximaal 25% van het minimumloon inhouden op het wettelijke minimumloon van die werknemer. Het plan om dit percentage vanaf 2026 met 5% per jaar te verlagen en uiteindelijk vanaf 2030 de inhouding te verbieden, gaat vooralsnog niet door.

Het kabinet is namelijk eind 2025 tot de conclusie gekomen dat de afbouw van de inhouding eigenlijk meer nadelen dan voordelen voor de arbeidsmigrant heeft. De huidige regeling maakt het voor werkgevers en arbeidsmigranten makkelijker om huisvesting te regelen. De overheid verliest het toezicht op de kwaliteit van de woning als de regeling wordt afgeschaft. Om die reden kiest het kabinet er vooralsnog voor om de geplande afbouw (nog) niet in te voeren.

In de Tweede Kamer zijn wel verschillende moties aangenomen die het kabinet aansporen om zo snel mogelijk een voorstel uit te werken waarin, tegelijk met de inwerkingtreding van de Wet huurdersbescherming van arbeidsmigranten, ook de inhouding van huisvesting op het minimumloon op een zorgvuldige manier wordt afgeschaft.

7.3 Transitievergoeding

Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding bij ontslag als het initiatief hiertoe door de werkgever wordt genomen. Hoeveel transitievergoeding de werknemer krijgt, hangt af van het salaris en het aantal dienstjaren. De maximale transitievergoeding in 2026 is € 102.000 (2025: € 98.000) of een jaarsalaris als dit meer is.

Tip!

Als werkgever kunt u mogelijk compensatie krijgen bij het UWV voor de betaling van de transitievergoeding. Bekijk [hier](#) de voorwaarden voor de compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid en [hier](#) de voorwaarden voor de compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging.

Let op!

Op 5 december 2025 is het wetsvoorstel 'Beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers' naar de Tweede Kamer gestuurd. In deze wet wordt de compensatie van de transitievergoeding bij ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid vanaf 1 juli 2026 beperkt tot kleine werkgevers. Een kleine werkgever is in het wetsvoorstel een werkgever met een loonsom tot en met 25 keer het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per kalenderjaar, waarbij gekeken wordt naar de sv-loonsom van twee jaar geleden (t-2). Zo is in 2026 een werkgever klein als het totale premieplichtige loon over 2024 niet hoger was dan € 1.082.500.

7.4 Maatregelen WIA

Het UWV kampt met achterstanden waar het gaat om de beoordelingen van WIA-aanvragen. De verwachting is dat deze achterstanden alleen maar verder oplopen. Om deze achterstanden zo veel mogelijk te beperken, is een aantal maatregelen ingevoerd.

Vereenvoudigde beoordeling 60-plussers

Om het tekort aan artsen het hoofd te bieden, is al eerder (in oktober 2022) de vereenvoudigde beoordeling voor werknemers die bij einde van de reguliere wachttijd van 104 weken 60 jaar of ouder zijn, ingevoerd. Deze regeling liep tot eind 2024, maar is vanaf september 2025 weer opgestart.

Deze vereenvoudigde beoordeling komt erop neer dat – als werkgever en werknemer daarmee akkoord gaan – een zieke 60-plus werknemer bij einde wachttijd een WGA 80-100-uitkering toegekend krijgt tot aan de AOW-leeftijd. De werkgever en werknemer gaan bij deze vereenvoudigde beoordeling alleen langs bij de arbeidsdeskundige. Er komt geen verzekeringsarts aan te pas.

Het is de bedoeling dat deze vereenvoudigde beoordeling twee jaar loopt en dus eindigt per 31 augustus 2027. Door deze vereenvoudigde beoordeling wordt verzekeringsartsencapaciteit vrijgespeeld die het UWV kan inzetten voor andere beoordelingen.

Let op!

Deze WGA-uitkering wordt gefinancierd vanuit de basispremie WAO/WIA die gestort wordt in het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) en daardoor niet individueel toegerekend wordt aan werkgevers.

Praktische beoordeling

Volgens de regels tot 1 juli 2024 werd bij werknemers die nog inkomsten uit arbeid hadden zowel een praktische als een theoretische beoordeling (een schatting van wat de werknemer in theorie nog kon verdienen) uitgevoerd. Vervolgens bepaalde de beoordeling met de laagste mate van arbeidsongeschiktheid het wel of niet toekennen van een WIA-uitkering.

Met de maatregel 'praktisch beoordelen' wordt de theoretische schatting wanneer een praktische beoordeling mogelijk is, achterwege gelaten. Naar verwachting kunnen hierdoor jaarlijks zo'n 2.000 tot 3.000 extra WIA-claimbeoordelingen worden uitgevoerd. De maatregel is ingegaan per 1 juli 2024 en loopt in ieder geval tot 1 juli 2027. Het plan is echter om de maatregel vanaf 1 juli 2027 voort te zetten.

Let op!

De werkwijze 'praktisch beoordelen' is van toepassing op alle WIA-beoordelingen die betrekking hebben op een datum of een periode op of na 1 juli 2024. De werkwijze geldt dus voor een WIA-claimbeoordeling, een WIA-herbeoordeling, de beoordeling van herleving van een beëindigd WIA-recht en de beoordeling van het later ontstaan van een WIA-recht.

Tijdelijke verlenging beslistermijn WIA-beoordelingen

Met ingang van 1 januari 2026 verlengt het UWV tijdelijk de beslistermijn voor WIA-beoordelingen van acht naar [zestien weken](#).

Kwijtscheldingsbeleid voorschotten WIA structureel

In oktober 2025 lag het wetsvoorstel 'toets op re-integratie-inspanningen en WIA-voorschotregeling' ter [internetconsultatie](#). In dit wetsvoorstel wordt het huidige kwijtscheldbeleid van WIA-voorschotten structureel gemaakt. Hierdoor krijgen mensen, die in afwachting van hun WIA-beoordeling een voorschot krijgen, de zekerheid dat ze dit voorschot niet terug hoeven te betalen, mocht blijken dat ze achteraf geen recht hebben op een uitkering.

Let op!

Als na de WIA-beoordeling blijkt dat er in de voorschotperiode recht bestond op een WGA- of WW-uitkering, kan het voorschot wel met deze uitkeringen worden verrekend.

Medisch advies bedrijfsarts leidend bij poortwachterstoets

In het ter internetconsultatie voorgelegde wetsvoorstel is ook het voorstel opgenomen om het medisch advies van de bedrijfsarts leidend te maken bij de zogenaamde poortwachterstoets.

Voor het einde van de verplichte loondoorbetalingsperiode van in beginsel 104 weken – aangeduid met de term wachttijd – bepaalt het UWV of een werkgever voldoende heeft gedaan aan de re-integratie van de langdurig arbeidsongeschikte werknemer. Dit staat bekend als de poortwachterstoets of de toets op de re-integratie-inspanningen (RIV-toets). Als het UWV van mening is dat er onvoldoende is gedaan aan de re-integratie kan het UWV een loonsanctie opleggen, bestaande uit een verlenging van de loondoorbetaling met standaard 52 weken. Door aan de slag te gaan met de geconstateerde tekortkomingen in de re-integratie kan een verzoek worden gedaan om de duur van de loonsanctie te bekorten.

Op dit moment kan ook een loonsanctie worden opgelegd omdat bedrijfsarts en verzekeringsarts verschillend denken over de inzetbaarheid van een werknemer. Dit terwijl de werkgever in goed vertrouwen is afgegaan op het oordeel van de bedrijfsarts. Om die onzekerheid weg te nemen, wordt voorgesteld het advies van de bedrijfsarts leidend te maken bij de poortwachterstoets.

Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) over de WIA

Ook in het Interdepartementaal Beleidsonderzoek over de WIA staat dat het arbeidsongeschiktheidsstelsel is vastgelopen en er dringend aanpassingen nodig zijn. In het rapport 'Werk aan de WIA – naar een stelsel dat weer werkt' dat op 12 december 2025 aan de Tweede Kamer is aangeboden, wordt onder meer geadviseerd om:

- sociaal-medische beoordelingen niet meer uitsluitend door verzekeringsartsen te laten uitvoeren,
- strikte voorwaarden te stellen aan aanvragen voor herbeoordeling,
- de IVA-uitkering af te schaffen voor nieuwe gevallen, en
- in te zetten op preventie en activering door bijvoorbeeld sterker toezicht op en het vergroten van ondersteuning bij de re-integratie vanuit de WIA.

7.5 Wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers

Op 19 mei 2025 is het wetsvoorstel Meer zekerheid voor flexwerkers ingediend bij de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel beoogt werknemers die werkzaam zijn op basis van bijvoorbeeld een tijdelijk contract, een uitzendovereenkomst of een oproepovereenkomst meer zekerheid te geven. De beoogde invoering van de nieuwe wet is 1 januari 2027.

Het gaat hier om het eerste grote wetsvoorstel van het arbeidsmarktpakket dat wordt ingediend bij de Tweede Kamer. Wat zijn belangrijke onderdelen uit dit wetsvoorstel?

Dezelfde arbeidsvoorwaarden

Uitzendkrachten krijgen wettelijk gezien recht op minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die regulier in dienst zijn bij het bedrijf dat hen inleent.

Ook de eerste fase van het uitzendwerk (fase A bij ABU-uitzendondernemingen en fase 1/2 bij NBBU-uitzendondernemingen) wordt bekort: van maximaal achttien naar maximaal twaalf maanden. Gedurende deze eerste fase heeft een uitzendkracht weinig zekerheid. Door deze fase te bekorten, ontstaat er meer zekerheid voor deze doelgroep en wordt er een halt toegeroepen aan de uitbuiting van bijvoorbeeld arbeidsmigranten.

Let op!

Voor sociaal ontwikkelbedrijven komt een uitzondering. Deze bedrijven moeten hun werknemers met een arbeidsbeperking kunnen blijven belonen op basis van hun eigen cao, ook als deze werknemers worden uitgeleend aan andere bedrijven.

Sneller een vast dienstverband

Het is de bedoeling dat werknemers na afloop van hun tijdelijke contract sneller een vast dienstverband krijgen aangeboden. Op dit moment moet er na drie tijdelijke contracten een periode van meer dan zes maanden tussen zitten voordat een werknemer een nieuw tijdelijk contract aangeboden krijgt. Deze periode van zes maanden wordt verlengd naar vijf jaar. Dit om op die manier zogenaamde draaideurconstructies tegen te gaan. In een cao mag hierop nog maar een beperkt aantal uitzonderingen worden gemaakt.

Oproepcontract wordt vast basiscontract

Als het aan het kabinet ligt, worden oproepcontracten vaste basiscontracten. Daarin staat een minimumaantal uren dat iemand standaard wordt ingeroosterd. Als blijkt dat iemand structureel meer werkt, moet de werkgever de werknemer na een jaar het aanbod doen om het aantal uren aan te passen. Zo weet de werknemer altijd wat hij minimaal verdient en waar hij aan toe is.

Scholieren en studenten kunnen op basis van een oproepcontract blijven werken, zolang het gaat om een bijbaan van maximaal zestien uur, ze jonger zijn dan 18 jaar of ingeschreven staan bij een onderwijsinstelling. Voor andere werknemers is flexibiliteit mogelijk via het basiscontract of bijvoorbeeld via een jaarurennorm. Het basiscontract omvat een bandbreedte van 130%. Dat betekent dat als een contract van tien uur wordt overeengekomen, de werknemer voor maximaal dertien uur mag worden ingeroosterd.

Let op!

Dit wetsvoorstel moet nog door de Tweede en Eerste Kamer worden goedgekeurd.

7.6 Toelatingsstelsel uitzendbureaus

Uitleners, dus zowel uitzendbureaus als andere bedrijven die werknemers uitlenen, mogen dit vanaf 1 januari 2028 alleen als ze daarvoor een toelating (vergunning) hebben.

Toelatingsstelsel

De Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten, Wtta, is op 11 november 2025 door de Eerste Kamer aangenomen. In de wet is opgenomen dat er voor partijen die werknemers uitlenen (uitleners) een toelatingsstelsel komt. De wet en het toelatingsstelsel gaan op 1 januari 2027 in. Bedrijven die werknemers willen blijven uitlenen, moeten zich vóór die datum bij de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU) melden.

Op 1 januari 2028 gaat de Nederlandse arbeidsinspectie handhaven. Uitleners die dan zonder toelating actief zijn op de arbeidsmarkt krijgen een boete. Deze boete geldt ook voor bedrijven die gebruikmaken van uitzendbureaus, de zogenaamde inleners. Uitleners mogen vanaf 1 januari 2028 alleen nog arbeidskrachten ter beschikking stellen als zij daartoe zijn toegelaten.

Wie vallen er onder uitleners?

De wet richt zich op partijen die arbeidskrachten – dus ook zzp'ers – ter beschikking stellen aan derden (zoals bedoeld in de WAADI). Onder uitleners vallen onder meer:

- Uitzenders
- Detacheerders
- Uitleners van zzp'ers

Tip!

Collegiale uitleen waarbij geen winst wordt gemaakt of in- en uitleen binnen concernverband valt straks niet onder het toelatingsstelsel.

Vrijstelling

Betreft het bedrijven die in zeer beperkte mate arbeidskrachten ter beschikking stellen, dan kunnen ze om ontheffing verzoeken waarbij de volgende voorwaarden gelden:

- de inkomsten uit het uitlenen zijn minder dan 10% van de totale inkomsten in een jaar, én;
- die inkomsten zijn niet hoger dan € 5 miljoen per jaar.

Procedure aanmelding

Bedrijven die werknemers willen blijven uitlenen, moeten tussen 1 mei 2027 en 30 juni 2027 een toelating aanvragen. Het beoordelen van de bedrijven begint vanaf 1 juli 2027.

Let op!

Voor bedrijven die werknemers willen blijven uitlenen, is het raadzaam om zich vóór 1 januari 2027 te melden bij de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU). Deze bedrijven mogen dan namelijk doorgaan met uitlenen totdat de NAU een besluit heeft genomen over de toelating. Lees hier meer over op toelatinguitleenmarkt.nl.

Voorwaarden

Om toegelaten te worden, moeten uitleners aan een aantal voorwaarden voldoen. Zo moeten zij beschikken over een actuele Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG), moeten zij aantonen dat zij voldoen aan relevante wetgeving (zoals het wettelijk minimumloon) en moeten zij een waarborgsom van € 100.000 storten (voor startende bedrijven geldt in eerste instantie een waarborgsom van € 50.000 en na zes maanden nogmaals € 50.000). Bedrijven die zich aan de regels houden, krijgen de waarborgsom na vier jaar teruggestort.

Uitvoering

De uitvoering van de wet ligt bij de NAU die beslist over de toelating van uitleners. Ook verzamelt de NAU signalen uit de markt en adviseert over verbeteringen. Daarnaast wijst de NAU de inspectie-instellingen aan die controleren of uitleners voldoen aan alle wet- en regelgeving. De NAU start vanaf 2026 met haar eerste werkzaamheden, zoals het aanwijzen van inspectie-instellingen en het openen van het aanmeldloket voor uitleners.

Vanaf 1 januari 2027 moeten bedrijven die arbeidskrachten willen blijven uitlenen zich registreren bij de NAU. De eerste beoordelingen van bedrijven zullen vanaf juli 2027 starten. Is er al een SNA-keurmerk (NEN 4400)? Dan kan geprofiteerd worden van een overgangsregeling, waarvoor tussen 1 november en 31 december 2026 aanmelding kan plaatsvinden.

Bedrijven moeten zo snel mogelijk een SNA-keurmerk (NEN 4400) aanvragen. Dit is nodig om toegang te krijgen tot het toelatingsstelsel. Op initiatief van ABU, NBBU en Bovib is het SNA-keurmerk per 1 januari 2026 uitgebreid met twee modules voor zzp-dienstverlening, namelijk 'bemiddeling' en 'tussenkost'. Deze uitbreiding is bedoeld om de professionaliteit in de sector te versterken, schijnzelfstandigheid te helpen voorkomen en het vertrouwen in de zzp-markt te vergroten. Vanaf 1 januari 2026 kunnen intermediairs een inspectie inplannen en tot 1 juli 2026 hebben zij de tijd om hun processen zo in te richten dat zij het SNA-keurmerk kunnen behouden.

Let op!

De NAU houdt ook een openbaar register bij van alle toegelaten bedrijven. Bedrijven die gebruikmaken van uitzendkrachten mogen dit vanaf 1 januari 2028 alleen nog doen via toegelaten uitleners.

Handhaving

Op 1 januari 2028 gaat de Nederlandse arbeidsinspectie handhaven. Uitleners die zonder toelating actief zijn op de arbeidsmarkt krijgen een boete. De Nederlandse Arbeidsinspectie is met 135 fte uitgebreid om de pakkans te vergroten. Ook zijn op verschillende plekken hulppunten geopend om arbeidsmigranten te helpen met vragen of problemen. De komende periode komen er nog meer hulppunten bij.

Let op!

Genoemde boete geldt ook voor inleners die gebruikmaken van uitzendbureaus zonder vergunning.

7.7 Meer mogelijkheden bedrijven stilleggen bij misstanden arbeidsmigranten

Uit onderzoek is gebleken dat de huidige wettelijke mogelijkheid om bij ernstig gevaar het werk stil te leggen, ook een wettelijke grondslag biedt om bij ernstige arbeidsmisstanden het werk stil te leggen. De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft daarom meer mogelijkheden voor stillegging van werkzaamheden bij een bedrijf als er ernstige misstanden met arbeidsmigranten zijn. Daarbij kunnen hogere boetes worden opgelegd.

Ernstige misstanden

Bij ernstige misstanden valt te denken aan een werknemer die te maken heeft met een combinatie van slechte omstandigheden. Voorbeelden hiervan zijn het krijgen van heel weinig loon, moeten slapen op de werkplek, veel uren moeten werken, illegaal verblijven of werken, ingenomen bankpassen en reisdocumenten, onduidelijkheid over wie de leidinggevende is, ontbrekende of gebrekkige administratie en fysiek of psychisch geweld.

Stilleggen bij ernstige misstanden

De inspecteurs van de Nederlandse Arbeidsinspectie hebben handvatten gekregen om te bepalen welke (combinatie van) ernstige omstandigheden kunnen leiden tot een stillegging van werkzaamheden. Is er geen sprake meer van ernstig gevaar (de ernstige misstanden), dan wordt de stillegging weer opgeheven.

Inname reisdocumenten

Bij het wederrechtelijk innemen van reisdocumenten/bankpassen kan sprake zijn van een overtreding van de Arbeidsomstandighedenwet vanwege het niet naleven van de verplichting van de werkgever om beleid te maken en maatregelen te treffen om psychosociale arbeidsbelasting (psa) als arbeidsrisico's te voorkomen of terug te dringen. In dat geval kan de Nederlandse Arbeidsinspectie een waarschuwing opleggen en (na recidive) een boete.

Door het innemen van dergelijke reisdocumenten en/of bankpassen wordt de afhankelijkheid van de werknemer ten opzichte van de werkgever vergroot en het risico op arbeidsmisstanden verhoogd. Ook is er dan veelal sprake van vrijheidsbeperking en stress. Een werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht om te zorgen dat dergelijke psychosociale arbeidsbelasting wordt voorkomen. Mocht er bij het constateren van het innemen van dergelijke persoonlijke documenten ook nog sprake zijn van andere ernstige misstanden, dan kan ook sprake zijn van ernstig gevaar volgens de Arbeidsomstandighedenwet. In dat geval kan ook een ordemaatregel in de vorm van een stillegging gerechtvaardigd zijn.

Hogere boetes

De Nederlandse Arbeidsinspectie kan bij overtredingen van de Wet arbeid vreemdelingen die vanaf 1 februari 2025 zijn geconstateerd, hogere boetes opleggen aan werkgevers die zonder de benodigde vergunningen vreemdelingen arbeid laten verrichten. Zo bedraagt het boetenormbedrag bij illegale tewerkstelling vanaf 1 februari 2025 € 6.000 voor rechtspersonen bij 'normale verwijtbaarheid'. Bij opzet of grove schuld of een ernstigere overtreding kan de maximale boete oplopen tot € 11.250.

7.8 Implementatie Richtlijn loontransparantie uitgesteld naar 2027

De Europese Raad heeft op 24 april 2023 de EU-richtlijn voor loontransparantie aangenomen. De EU-richtlijn heeft tot doel loondiscriminatie te bestrijden en de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de EU te helpen dichten. Deze richtlijn moet uiterlijk op 7 juni 2026 zijn vertaald in Nederlandse wetgeving. Voorgesteld is om deze datum te verschuiven naar 1 januari 2027.

Richtlijn

De richtlijn volgt op de wet 'ingroei-quotum en streefcijfers'. Deze wet – die sinds 2022 van kracht is – heeft als doel een betere man-vrouwverhouding in de top en subtop van het bedrijfsleven te realiseren. Grote vennootschappen rapporteren vanaf 2023 in het SER Diversiteitsportaal over de man-vrouwverhouding in de (sub)top, de streefcijfers en bijbehorende plannen van aanpak.

Vereisten uit de richtlijn

Bedrijven in de EU moeten straks looninformatie openbaar maken en maatregelen treffen als het loonverschil tussen mannen en vrouwen bij hen groter is dan 5%. Daarnaast wordt het mogelijk voor werknemers en hun vertegenwoordigers om informatie op te vragen over hun loonniveau en dat van werknemers die hetzelfde (of gelijkwaardig) werk verrichten. Verder zal de werkgever voor indiensttreding moeten meedelen welk loon of welke loonschaal aan de toekomstige werknemer zal worden betaald. Ook wordt het verboden voor werkgevers om sollicitanten vragen te stellen over hun salarisgeschiedenis. Werkgevers vanaf 100 werknemers moeten gaan rapporteren over loonverschillen binnen hun organisaties. De betreffende informatie wordt grotendeels openbaar gemaakt.

Uitstel

Van 26 maart 2025 tot en met 7 mei 2025 heeft er een internetconsultatie opengestaan over een wetsvoorstel ter implementatie van de betreffende richtlijn. De genoemde datum van 7 juni 2026 bleek niet haalbaar. De Tweede en Eerste Kamer zullen het wetsvoorstel in 2026 behandelen. De inwerkingtredingsdatum verschuift dan naar 1 januari 2027.

Meer tijd

Dit betekent voor organisaties met 150 of meer werknemers dat ze voor het eerst een rapportageverplichting hebben over het kalenderjaar 2027 in plaats van over 2026. Het moment waarop werkgevers met 100-150 werknemers moeten rapporteren, wordt conform de richtlijn geïmplementeerd. Werkgevers krijgen hierdoor meer tijd om deze verplichtingen in te richten in hun systemen.

7.9 Betere bescherming werknemers bij faillissement

Het wetsvoorstel Overgang van onderneming in faillissement (Wovof) ligt voor advies bij de Raad van State. Het doel van het wetsvoorstel is het beschermen van de werknemer bij de doorstart van een failliete onderneming.

Bescherming werknemers

In het wetsvoorstel is een verplichting opgenomen om de meeste werknemers mee te nemen bij een doorstart. Dit verbetert de positie van werknemers en het werpt een extra drempel op voor misbruik van de faillissementsprocedure. De doorstart mag geen reden zijn werknemers geen arbeidsovereenkomst aan te bieden. Ondernemers die een bedrijf overnemen (verkrijgers), hebben nu nog de vrije keuze wie ze willen overnemen en wie niet.

Objectieve criteria

Verder zijn in het wetsvoorstel objectieve criteria opgenomen die bepalen of er minder werknemers kunnen worden overgenomen. Dan gaat het om bedrijfseconomische redenen, zoals een vermindering van het aantal klanten, een bedrijfsverhuizing of automatisering. De selectie vindt daarmee op een vergelijkbare wijze plaats als bij ontslag om bedrijfseconomische redenen buiten faillissement.

Arbeidsvoorwaarden

Verkrijgers kunnen nu zelf bepalen welke arbeidsvoorwaarden ze deze werknemers aanbieden. Ook hierin is in het wetsvoorstel een wijziging opgenomen. De medezeggenschapsorganen zoals de or, de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering mogen dan advies uitbrengen over de voorgenomen overgang van de onderneming.

Toets rechter

Als het wetsvoorstel ongewijzigd wordt aangenomen, bepaalt de bij het faillissement betrokken rechter-commissaris of de selectie objectief en transparant heeft plaatsgevonden. De werknemer krijgt daarmee een vergelijkbare bescherming als buiten faillissement.

Let op!

De regels gaan niet gelden voor kleine ondernemingen met minder dan twintig medewerkers, tenzij de verkrijger van de onderneming daar zelf voor kiest.

Standaard verval concurrentiebeding

Een concurrentiebeding komt bij aanneming van het wetsvoorstel automatisch te vervallen bij het einde van een dienstverband als een werknemer voor die tijd geen arbeidsovereenkomst aangeboden krijgt. Dit maakt het voor werknemers die buiten de boot vallen en geen arbeidsovereenkomst krijgen, makkelijker om zo snel mogelijk elders aan het werk te gaan. Op dit moment vervalt een contractueel concurrentiebeding niet bij een faillissement.

7.10 Varia rechtspraak

Hoge Raad: dertien jaar uitzendwerk duurt te lang

De Hoge Raad oordeelde op [21 november 2025](#) dat uit Europees recht volgt dat uitzendwerk ook echt tijdelijk moet zijn. Het maakt daarbij niet uit of het gaat om één doorlopende opdracht of om een aantal achtereenvolgende opdrachten. Er is sprake van misbruik als de uitzendkracht zo lang voor een bedrijf werkt dat dit redelijkerwijs niet meer als tijdelijk kan worden aangemerkt. Dit is alleen anders als het bedrijf daar een objectieve verklaring voor kan geven. De algemene behoefte van het bedrijf aan een flexibele schil en aan flexibel in te zetten werkrachten vormt echter geen adequate verklaring voor het dertien jaar onafgebroken inschakelen van de uitzendkracht, aldus de Hoge Raad. Gevolg kan zijn dat er een arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht is. De Hoge Raad heeft een gerechtshof de opdracht gegeven om dat in deze casus nader te onderzoeken en te beoordelen.

Ook recht op variabel bestanddeel loon tijdens vakantie

De Hoge Raad oordeelde op [21 november 2025](#) dat een werknemer geen financieel nadeel mag voelen als hij vakantie opneemt. Anders ontstaat er een prikkel om door te werken in plaats van uit te rusten. Dat botst met het Europese recht, dat juist inzet op daadwerkelijk rust en herstel. De fysiotherapeuten uit de rechtszaak die voorlag, hadden daarom ook tijdens hun vakantie recht op het variabele deel van hun loon dat afhankelijk was van hun omzet. De werkgever mocht dat loon tijdens de vakantie niet beperken tot het basisloon. Wees daarom alert bij afspraken over variabele beloningscomponenten zoals een omzetafhankelijk salaris, commissie of structureel overwerk. De kans is groot dat dergelijke beloningscomponenten ook tijdens de opname van vakantie moeten worden doorbetaald.

Hoe zit het met het recht op uren bij het vastklikmoment?

Oproepkrachten kunnen een beroep doen op het bewijsvermoeden voor de omvang van hun arbeid. Ze kunnen daarbij verwijzen naar het gemiddelde aantal gewerkte uren over een periode van drie maanden. Daarnaast heeft een werkgever de verplichting om een oproepkracht na twaalf maanden in de dertiende maand (het vastklikmoment) een aanbod te doen voor een vaste urenomvang (het urenaanbod), gebaseerd op het gemiddelde aantal gewerkte uren in die twaalf maanden. De Hoge Raad oordeelde op [28 november 2025](#) dat een oproepkracht altijd een beroep kan doen op het bewijsvermoeden, ook als hij herhaaldelijk het urenaanbod op verschillende vastklikmomenten heeft afgewezen. Dit afwijzen blokkeert dus niet de loonclaim op basis van het bewijsvermoeden.

Let op!

Een werknemer kan een beroep van een werknemer op het bewijsvermoeden ontkrachten door aan te voeren dat dit geen representatieve periode betreft. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat de inzet in de afgelopen drie maanden incidenteel was en verband hield met piekdruk, vervanging wegens ziekte et cetera.

Tip!

Het is van belang om steeds een urenaanbod te blijven doen en schriftelijk vast te leggen dat de oproepkracht dat naast zich neer heeft gelegd.

Ontslag op staande voet: twee casussen

Wanneer is ontslag op staande voet toegestaan? We behandelen twee casussen. Rechtbank Rotterdam oordeelde op [25 september 2025](#) dat een werknemer (bedrijfsleider), die in een WhatsAppbericht aan alle werknemers opruiende teksten gebruikte, terecht op staande voet ontslagen was. Het WhatsAppbericht was geheim gehouden voor de werkgever en bevatte concrete plannen om de werkgever onder druk te zetten en uit de onderneming te werken.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant oordeelde op [8 augustus 2025](#) dat het ontslag op staande voet van een verdwenen werknemer onterecht was. De werknemer had een tijdelijk contract, maar deelde gedurende de looptijd mee dat hij niet meer voor de werkgever wilde werken. Hij verdween daarna volledig en reageerde op geen enkel bericht of schriftelijke waarschuwing meer. De werkgever heeft vervolgens het loon stopgezet en de werknemer drie dagen daarna op staande voet ontslagen vanwege werkweigering. De rechtbank oordeelde dat er geen dringende reden was om de werknemer op staande voet te ontslaan. De werkgever had namelijk ook de loonstop kunnen voortzetten om een verzoek tot ontbinding in te kunnen dienen bij de kantonrechter.

Vernietiging arbeidsovereenkomst bij schending mededelingsplicht werknemer

Een werkgever kan een arbeidsovereenkomst rechtsgeldig en zonder tussenkomst van een rechter vernietigen als sprake is van dwaling. Hiervan kan sprake zijn als een werknemer informatie over zijn gezondheidstoestand verzwijgt bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst. De werknemer moet op dat moment wel geweten hebben dat zijn gezondheidstoestand zodanig was dat dit hem ingrijpend en langdurig zou belemmeren in de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden.

Rechtbank Midden-Nederland oordeelde op [17 september 2025](#) dat een werknemer bij het tekenen van een addendum op de arbeidsovereenkomst ter uitbreiding van de arbeidsuren, had moeten begrijpen dat haar psychische kwetsbaarheid relevant was voor de vraag of zij structureel meer uren kon werken. De werknemer had zich na het ondertekenen van het addendum, maar voordat de urenuitbreiding inging, ziek gemeld vanwege angst- en paniekaanvallen. De werkgever heeft vervolgens het addendum met een beroep op dwaling, vernietigd en de urenuitbreiding ongedaan gemaakt. Dit is volgens de rechtbank niet in strijd met het ontslagstelsel. Door het niet melden van de psychische kwetsbaarheid had de werknemer namelijk de mededelingsplicht geschonden.

Geen rechtsgeldig ontslag vanwege onduidelijke proeftijd

Een rechtsgeldige proeftijd is alleen mogelijk als een arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor de duur van meer dan zes maanden. Rechtbank Midden-Nederland oordeelde op [23 mei 2025](#) dat een zorginstelling een werknemster niet rechtsgeldig had ontslagen, omdat de overeengekomen proeftijd nietig was. Uit de arbeidsovereenkomst werd namelijk niet duidelijk of deze was overeengekomen voor de duur van zes maanden of voor de duur van zes maanden en twee dagen. Deze onduidelijkheid kwam volgens de rechter voor rekening en risico van de werkgever. De overeengekomen proeftijd was nietig en de werkgever had de werknemster daarom op ernstig verwijtbare wijze ontslagen. De rechter kende de werknemster een vergoeding toe van € 17.000. Dit bedrag was ongeveer gelijk aan het bedrag dat zij anders nog aan loon zou hebben ontvangen tot het reguliere einde van haar arbeidsovereenkomst.

Recht op 100% loon tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof?

Een werknemster heeft op grond van de wet tijdens de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof (Wazo-verlof) recht op een Wazo-uitkering van maximaal 100% van het maximumdagloon. Met ingang van 1 januari 2026 bedraagt dit maximumdagloon € 304,25. Een werknemster die tijdens een non-actiestelling haar Wazo-verlof genoot, vond dat zij recht had op 100% van haar loon (dat hoger was dan het maximumdagloon). Rechtbank Rotterdam ging daar in een uitspraak van [12 augustus 2025](#) niet in mee. Volgens de rechtbank bestaat tijdens een Wazo-verlof alleen recht op een Wazo-uitkering en niet op loon. Het maakte daarbij niet uit dat de werknemster gedurende de Wazo-periode ook op non-actief stond.

Let op!

Het blijft wel van belang na te gaan of in een eventuele toepasselijke cao een regeling staat die aangeeft dat een werknemster tijdens het Wazo-verlof 100% van haar loon krijgt doorbetaald. Als dit het geval is, maakt dit de beoordeling anders.

Opbouw vakantierechten loopt door tijdens slapende dienstverband

Rechtbank Gelderland heeft op [12 augustus 2025](#) geoordeeld dat de Nederlandse wet waarin is opgenomen dat opbouw van vakantierechten is gekoppeld aan het recht op loon, in strijd is met Europees recht. Zieke werknemers die na de einddatum van de loonbetalingsverplichting van twee jaar in dienst blijven (een zogenaamd slapend dienstverband), bouwen volgens de rechtbank dus ook vakantierechten op in de jaren na de eerste twee jaar ziekte.

De minister heeft in reactie op Kamervragen aangegeven dat de Nederlandse wet niet in strijd is met Europees recht en dat er geen aanpassing zal plaatsvinden van de wetgeving.

Recht op bonus na uitdiensttreding

Rechtbank Midden-Nederland oordeelde op [7 mei 2025](#) dat een werknemer recht had op een bonus, ondanks dat zij op het moment van uitbetalen niet meer in dienst was. De werknemer in deze casus zei op 29 mei 2024 haar arbeidsovereenkomst op per 1 juli 2024. De werknemer vond dat zij ook recht had op een bonus die in augustus 2024 werd uitgekeerd aan alle werknemers die op dat moment nog in dienst waren. De werkgever was van mening dat de werknemer daar geen recht op had. De rechtbank stelde de werknemer in het gelijk, omdat de voorwaarden voor de bonus onvoldoende duidelijk waren.

Tip!

Wees duidelijk naar uw personeel over de eventuele voorwaarden bij de toekenning van een bonus. Neem deze bijvoorbeeld duidelijk op in uw personeelsreglement en wijs uw personeel (regelmatig) op het reglement.

8 Zzp'er

8.1 Huidige wetgeving en jurisprudentie arbeidsrelatie

Voor een werkgever, ofwel opdrachtgever, is het van belang om na te gaan of er wel sprake is van echte zelfstandigheid of dat er sprake is van schijnzelfstandigheid. Een zzp'er die achteraf toch werknemer blijkt te zijn, kan voor de opdrachtgever namelijk flink in de papieren lopen.

Werknemer ingevolge de wet

- Om van een werknemer te kunnen spreken, moet ingevolge de wet (artikel 7:610 BW):
- sprake zijn van de bevoegdheid van de werkgever om aanwijzingen en instructies te geven (gezagsverhouding);
- de arbeid persoonlijk worden verricht;
- de werkgever als tegenprestatie loon betalen.

Rechtspraak: Deliveroo

In het Deliveroo-arrest heeft de Hoge Raad verduidelijkt dat de rechter voor de gezagsverhouding ook mag kijken of het werk dat wordt verricht 'organisatorisch is ingebed' in de organisatie en daarmee behoort tot de normale bedrijfsarbeid van de onderneming van de werkgever. Dat betreft echter maar een van de in aanmerking te nemen omstandigheden. Er moet holistisch worden gekeken naar alle omstandigheden van het geval. Van belang kunnen onder meer zijn:

- de aard en duur van de werkzaamheden;
- de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;
- de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht;
- het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
- de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen;
- de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd;
- de hoogte van deze beloningen;
- de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt;
- de vraag of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen (extern ondernemerschap).

Rechtspraak Uber

De Hoge Raad heeft in bovengenoemd Deliveroo-arrest geen rangorde aangebracht tussen de diverse gezichtspunten. Inmiddels heeft de Hoge Raad in de Uber-zaak geantwoord op prejudiciële vragen die waren gesteld door gerechtshof Amsterdam over het gezichtspunt ondernemerschap. In reactie daarop oordeelde de Hoge Raad dat niet één aspect bepalend is. Dit betekent bijvoorbeeld dat als iemand zich vrijelijk mag laten vervangen door een ander, wat duidt op zelfstandigheid, het nog steeds een arbeidsovereenkomst kan zijn vanwege alle andere aspecten.

De Hoge Raad antwoordt in de Uber-zaak ook dat dit in de praktijk kan betekenen dat hetzelfde werk, voor dezelfde opdrachtgever, voor iemand met ‘ondernemerschap’ geen arbeidsovereenkomst is, en voor iemand zonder ‘ondernemerschap’ wel.

Het begrip ‘ondernemerschap’ ziet, zo antwoordt de Hoge Raad, op de algemene (ondernemers)situatie van de werkende. Het beperkt zich dus niet tot specifieke omstandigheden bij een opdracht, maar kan ook betrekking hebben op omstandigheden buiten de specifieke verhouding tussen de werkende en zijn opdrachtgever.

Rechtspraak Helpling

In de Helpling-zaak kon een schoonmaker zich via de website van Helpling aanmelden voor schoonmaakwerkzaamheden. De schoonmaker kon daarbij zelf aangeven tegen welk uurtarief hij wilde werken. Helpling liet vervolgens aan huishoudens die op zoek waren naar een schoonmaker via het platform zien welke schoonmakers beschikbaar waren. Het huishouden deed vervolgens een boekingsverzoek, waarna bij acceptatie hiervan door de schoonmaker de boeking feitelijk tot stand kwam. Helpling verzorgde via een speciale betaaldienst de betalingen aan de schoonmakers en rekende een provisie van minimaal 23% en maximaal 32%. Er golden voor de huishoudens en voor de schoonmakers verschillende door Helpling opgestelde algemene voorwaarden, waarmee ze akkoord moesten gaan.

De Hoge Raad heeft geoordeeld dat sprake was van een uitzendovereenkomst tussen Helpling en de schoonmakers. De advocaat-generaal oordeelde nog dat tussen Helpling en de schoonmakers een reguliere arbeidsovereenkomst bestond, omdat particuliere huishoudens niet zouden kunnen optreden als inlener. De Hoge Raad is het daar niet mee eens. Noch uit de wetsgeschiedenis, noch uit het stelsel van de wet volgt dat de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht uitsluitend kan plaatsvinden in het kader van het beroep of bedrijf van de inlener. Er is verder voldaan aan de criteria van een uitzendovereenkomst, namelijk dat de huishoudens als inlenende partij het toezicht en de leiding uitoefenden en dat Helpling de formele gezagsrelatie had en de betalingen beheerde. Dit laatste maakt dat er ook geen sprake was van een reguliere arbeidsovereenkomst tussen de schoonmakers en de huishoudens.

8.2 Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar)

Op 7 juli 2025 is het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar) bij de Tweede Kamer ingediend. Het wetsvoorstel verduidelijkt de criteria over wanneer iemand werknemer is en wanneer iemand als zelfstandige werkt.

Elementen beoordeling werknemerschap

De al bestaande definitie van een arbeidsovereenkomst wordt door het wetsvoorstel nader aangevuld. Momenteel is sprake van een arbeidsovereenkomst als een werknemer persoonlijk arbeid verricht in dienst van een werkgever die aanwijzingen en instructies kan geven (gezagsverhouding) en daarvoor loon ontvangt. In het wetsvoorstel wordt dit aangevuld door aan te geven dat van arbeid verrichten in dienst van een werkgever sprake is als:

- de arbeid wordt verricht onder werkinhoudelijke of organisatorische sturing door de werkgever, en
- de werknemer de arbeid niet voor eigen rekening en risico verricht, of de arbeid in mindere mate voor eigen rekening en risico verricht dan dat sprake is van werkinhoudelijke of organisatorische sturing.

WZ-toets

Het wetsvoorstel Vbar introduceert in de Memorie van Toelichting de WZ-toets, een nieuw beoordelingskader voor arbeidsrelaties. De WZ-toets verduidelijkt het gezagscriterium bij arbeidsrelaties en bestaat uit twee elementen:

1. Werknemer (W): dit element richt zich op signalen van werknemerschap, zoals werkinhoudelijke en organisatorische aansturing door de werkgever. De ‘kernactiviteit’ van de organisatie is uit de beoordeling gehaald om een evenwichtige afweging tussen werknemerschap en zelfstandigheid te maken.
2. Zelfstandige (Z): hierbij wordt gekeken naar kenmerken van zelfstandig ondernemerschap, zoals het dragen van eigen risico en verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de werkzaamheden.



Rechtsvermoeden werknemerschap

Zzp'ers die minder dan € 36 per uur verdienen, kunnen straks stellen dat ze werknemer zijn en de bijbehorende rechten opeisen. Denk bij dit laatste bijvoorbeeld aan loondoorbetaling bij ziekte, vakantiedagen en ontslagbescherming. Heeft een zzp'er een beroep gedaan op dit rechtsvermoeden, dan verschuift de bewijslast naar de werkgever die moet aantonen dat er toch geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het is dus een weerlegbaar rechtsvermoeden. Het uurtarief wordt elk jaar aangepast aan de stijging van het minimumloon en wordt afgerond op hele euro's.

Let op!

De beoogde invoeringsdatum van de wet is 1 juli 2026. De wet moet nog door de Tweede en Eerste Kamer worden aangenomen. Het wetsvoorstel is cruciaal voor het Nederlandse Herstel- en Veerkrachtplan (HVP), gekoppeld aan EU-steun van in totaal ongeveer € 5,4 miljard. Het niet tijdig aannemen van de Vbar kan leiden tot verlies van zo'n € 600 miljoen aan Europees geld.

8.3 Initiatiefwetsvoorstel Zelfstandigenwet

Een nieuw initiatiefwetsvoorstel met betrekking tot de positie van zelfstandigen lag van 26 mei tot en met 23 juni 2025 ter internetconsultatie. Het voorstel moet een einde maken aan de onduidelijkheid en onrust rond de status van zzp'ers. Verder moet de nieuwe wet beter aansluiten bij de moderne arbeidsmarkt – wil je wel of niet als zzp'er gaan werken – door duidelijkheid te geven over hun status: zijn ze zelfstandige of ze zijn werknemer?

Zelfstandigentoets en werkrelatietoets

In het wetsvoorstel wordt een duidelijk wettelijk toetsingskader voorgesteld om te bepalen wanneer als zelfstandige kan worden gewerkt. Er komen twee toetsen waar een zelfstandige aan moet voldoen om als zelfstandige te werken: de zelfstandigentoets en de werkrelatietoets. Hierdoor wordt duidelijkheid gecreëerd, waardoor partijen achteraf niet met naheffingen of boetes geconfronteerd worden.

Voorwaarden zelfstandigentoets

- De voorwaarden uit de zelfstandigentoets zijn:
- Er is sprake van werken voor eigen rekening en risico.
- De werkende voert een deugdelijke administratie.
- De werkende gedraagt zich in het economisch verkeer als zelfstandig ondernemer.
- De werkende heeft een adequate voorziening getroffen tegen het risico van arbeidsongeschiktheid (zelfstandigen gaan zelf over de invulling hiervan).
- De werkende heeft een proportionele bijdrage voor een voorziening bij pensionering. Het is aan zelfstandigen zelf om dit op hun manier in te vullen.

Voorwaarden werkrelatietoets

De voorwaarden uit de werkrelatietoets zijn:

- Er is sprake van vrijheid van organisatie van werk.
- Er is sprake van vrijheid van organisatie van de werktijd.
- Er is geen sprake van hiërarchische controle.
- De partijen hebben de bedoeling om anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid te verrichten.

Rechtsvermoeden op sectoraal niveau

Daarnaast introduceert het wetsvoorstel nog de mogelijkheid om op sectoraal niveau een rechtsvermoeden te introduceren voor sectoren met een verhoogd risico op schijnzelfstandigheid.

Let op!

Uiteraard blijven hiernaast de feitelijke omstandigheden relevant.

Toetsingscommissie

In het wetsvoorstel is een aparte toetsingscommissie opgenomen die werkrelaties waar nodig kan beoordelen, om zodoende duidelijkheid aan de markt te geven. De uitgevoerde beoordelingen zijn openbaar en bindend voor handhavende instanties, zoals de Belastingdienst.

Rechtsvermoeden op basis van uurtarief

Verder wordt in het initiatiefwetsvoorstel de introductie van het rechtsvermoeden van werknemerschap op basis van een uurtarief voorgesteld, dat feitelijk een bodem in de markt voor zzp'ers legt, zoals dat is opgenomen in de conceptwet Vbar.

Let op!

Het initiatiefwetsvoorstel moet nog door de Tweede Kamer in behandeling genomen worden.

8.4 Gedeeltelijke zachte landing handhaving schijnzelfstandigheid vanaf 2026

De zachte landing voor de handhaving van schijnzelfstandigheid wordt in 2026 gedeeltelijk verlengd. Nadat het kabinet eerdere aangenomen moties hierover niet wilde uitvoeren, ging het kabinet op 19 december 2025 toch deels overstag.

Handhavingsmoratorium in 2024

In 2024 gold nog een handhavingsmoratorium. Dit betekende dat de Belastingdienst in 2024 bij constatering van een dienstbetrekking alleen correctieverplichtingen, naheffingsaanslagen en eventueel boetes oplegde bij kwaadwillendheid. In alle andere gevallen gaf de Belastingdienst alleen een aanwijzing, die de werkgever moest opvolgen.

Handhaving in 2025

Met ingang van 1 januari 2025 werd het handhavingsmoratorium arbeidsrelaties volledig opgeheven. Dit betekende dat de Belastingdienst vanaf 1 januari 2025 bij een onjuiste kwalificatie van een arbeidsrelatie weer volledig ging handhaven.

De Belastingdienst startte in 2025 in principe met een bedrijfsbezoek, waarbij met de opdrachtgever een gesprek gevoerd werd over de inhuur van zelfstandigen en extern personeel. Waar nodig werd de opdrachtgever gewezen op aandacht voor de kwalificatie van de arbeidsrelaties en mogelijke risico's op schijnzelfstandigheid. Op die manier werd de opdrachtgever gewaarschuwd. De Belastingdienst kon overigens (alsnog) ook voor een boekenonderzoek kiezen, bijvoorbeeld als de inschatting was dat er grote risico's waren of als de opdrachtgever werkte of bleef werken met schijnzelfstandigen.

De Belastingdienst kon bij zo'n boekenonderzoek in alle gevallen wel weer correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen opleggen. De Belastingdienst kon daarbij alleen met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025 corrigeren, tenzij sprake was van kwaadwillendheid.

Over het kalenderjaar 2025 werden aan werkgevers en werkenden nog geen verzuim- en vergrijpboetes opgelegd als zij konden bewijzen dat zij stappen zetten tegen schijnzelfstandigheid. Er was derhalve sprake van een zachte landing. Er gold een overgangperiode van een jaar, waarbij de Belastingdienst met name bekeek of organisaties serieus werk hadden gemaakt van het tegengaan van schijnzelfstandigheid.

De Belastingdienst had een [toelichting](#) uitgebracht waarbij werd aangegeven hoe de beoordeling van de arbeidsrelatie zou plaatsvinden. Het [Handhavingsplan arbeidsrelaties 2025](#) beschreef de wijze waarop de Belastingdienst in 2025 handhaafde.

Let op!

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

Handhaving vanaf 2026

Met ingang van 1 januari 2026 zou het handhavingsmoratorium arbeidsrelaties en ook de zachte landing volledig opgeheven worden. Het kabinet heeft eind 2025 echter toch gekozen voor een gedeeltelijke verlenging van de zachte landing. Een volledige verlenging vond het kabinet ongewenst.

De gedeeltelijke verlenging betekent dat de Belastingdienst ook in 2026 in principe start met een bedrijfsbezoek in plaats van meteen met een belastingcontrole. De ondernemer krijgt daarna in principe de mogelijkheid om zijn bedrijfsvoering te verbeteren.

Let op!

Het starten met een bedrijfsbezoek betekent niet dat de Belastingdienst niet alsnog een belastingcontrole kan starten na het bedrijfsbezoek. Die mogelijkheid had de Belastingdienst in 2025 al en zal ook in 2026 mogelijk zijn.

De Belastingdienst kan in 2026 – net als in 2025 – wel naheffingen opleggen. Als sprake is van (evidente) schijnzelfstandigheid heeft de Belastingdienst dus de mogelijkheid om te handelen. Waar in 2025 nog geen vergrijpboetes opgelegd konden worden, kan dat vanaf 2026 wel. De verlenging van de zachte landing geldt dus niet voor vergrijpboetes.

De Belastingdienst kan een vergrijpboete opleggen als sprake is van (voorwaardelijke) opzet of grove schuld. Het kabinet vindt het onwenselijk om (voorwaardelijke) opzet of grove schuld nog langer onbestraft te laten en wil de zachte landing op dit punt daarom niet verlengen.

Let op!

De Belastingdienst kan in 2026 ook weer kiezen of ze een belastingcontrole doet over een kalenderjaar of over een recent aangiftetijdvak.

De verlenging van de zachte landing geldt nog wel voor verzuimboetes. De Belastingdienst legt dus in 2026 nog geen verzuimboetes op.

Let op!

De verlenging van de zachte landing geldt alleen in 2026. Vanaf 2027 zal de Belastingdienst dus niet meer starten met een bedrijfsbezoek en ook verzuimboetes opleggen.

In het [Handhavingsplan arbeidsrelaties 2026](#) wordt beschreven hoe de Belastingdienst in 2026 gaat handhaven.

Vooroverleg

De Belastingdienst heeft het formulier [Verzoek vooroverleg beoordeling arbeidsrelatie](#) gepubliceerd. U kunt dit formulier gebruiken als u wilt dat de Belastingdienst een arbeidsrelatie beoordeelt.

Gebruik daarbij ook de [Checklist vooroverleg beoordeling arbeidsrelatie](#). In deze checklist vindt u welke informatie u minimaal moet vermelden in uw verzoek.

Risico opdrachtgever/werkgever

Als achteraf bij een herkwalificatie van de arbeidsrelatie sprake blijkt te zijn van een arbeidsovereenkomst, dan loopt de opdrachtgever onder meer het risico van het betalen van (achterstallige) loonbelasting, verlof, vakantietoeslag, premies werknemersverzekeringen en het werkgeversdeel in de pensioenpremie. Daarnaast kan vanaf 2026 en bij kwaadwillendheid al eerder een boete worden opgelegd.

8.5 Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen

Het wetsvoorstel Basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (Baz) ligt bij de Raad van State voor advies.

Aanleiding Baz

Aanleiding van het wetsvoorstel is dat ongeveer 75% van de zelfstandigen op dit moment niet verzekerd is tegen arbeidsongeschiktheid. Dit is over het algemeen omdat ze de kosten te hoog vinden, maar een deel van de zelfstandigen kan zich door leeftijd of ziekte ook niet verzekeren. De bedoeling van de Baz is onder meer dat zelfstandigen meer zekerheid krijgen over hun inkomen.

Baz

In het wetsvoorstel Baz wordt elke zelfstandige verplicht zich te verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid tot de AOW-leeftijd. Dat kan door deelname aan de Baz, maar ze kunnen ook, onder voorwaarden, voor een private verzekering kiezen.

Ten opzichte van een eerder voorstel zijn er aanpassingen gedaan in het wetsvoorstel dat naar de Raad van State is gestuurd.

Lagere premie

Zo is de premie verlaagd van 6,5 naar 5,4% van de winst van de zelfstandige, met een maximum van naar verwachting € 171 bruto per maand.

Let op!

Zelfstandigen die ook in loondienst werken, zijn al verzekerd voor arbeidsongeschiktheid. Hebben zij vanuit de WIA al recht op een uitkering op het niveau van het minimumloon, dan hoeven zij straks geen Baz-premie te betalen.

Langere wachttijd

Ook de wachttijd voordat een zelfstandige een AOV-uitkering krijgt, is verlengd naar twee jaar. Dit is vergelijkbaar met de wachttijd van een zieke werknemer voor een WIA-uitkering.

Vervolg

Het wachten is nu op het advies van de Raad van State. Daarna moet het wetsvoorstel nog aan de Tweede Kamer worden aangeboden en moeten zowel de Tweede als de Eerste Kamer nog instemmen. Het is daarom nog niet zeker of, en zo ja vanaf wanneer, er een verplichte AOV voor zelfstandigen komt. Het UWV heeft al aangegeven niet voor 2030 in staat te zullen zijn om deze verzekering uit te voeren.

8.6 Zzp'er vrijwillig bij pensioenfonds

Zzp'ers kunnen zich mogelijk vrijwillig aansluiten bij een pensioenfonds. Dit is een van de afspraken die in de nieuwe Wet toekomst pensioenen staat.

Pensioenakkoord

In de Wet toekomst pensioenen (Wtp) staan de afspraken uit het Pensioenakkoord. Met de inwerkingtreding van deze wet op 1 juli 2023 is voor zzp'ers ook de mogelijkheid geïntroduceerd om zich vrijwillig aan te sluiten bij een pensioenfonds.

Voorwaarden pensioenfonds

Het moet wel gaan om een pensioenfonds in de branche waarin de zzp'er werkt. Verder moet het pensioenfonds ook de mogelijkheid bieden tot vrijwillige aansluiting. Informeer daarom bij het pensioenfonds of deze mogelijkheid bij hen bestaat.

Let op!

Voor 1 juli 2023 konden werknemers zich bij uitdiensttreding al, onder voorwaarden, vrijwillig aansluiten bij het pensioenfonds van hun ex-werkgever. Deze mogelijkheid bestaat nog steeds.

Aftrek in inkomstenbelasting

De zzp'ers die van deze mogelijkheid gebruikmaken, kunnen de aan het pensioenfonds betaalde premies aftrekken in de aangifte inkomstenbelasting.

Let op!

Het is goed om te weten dat het om een experiment gaat. Wordt het experiment niet voortgezet of omgezet in een definitieve regeling, dan kan de zzp'er het geld bij het pensioenfonds laten staan of opnemen en onderbrengen bij een bank of verzekeraar.

Verplichte pensioenregeling

Overigens geldt in bepaalde beroepsgroepen en bedrijfstakken voor ondernemers een verplichting om deel te nemen aan de pensioenregeling. Dit bestaat al langer en dus niet pas vanaf de inwerkingtreding van de Wtp.

Die verplichting geldt voor ondernemers met een schildersbedrijf, stukadoorsbedrijf, glaszetbedrijf, afwerkingsbedrijf, afbouwbedrijf, natuursteenbedrijf of een terrazzo- of vloerenbedrijf. Verder geldt die verplichting voor ondernemers die het beroep uitoefenen van apotheker, fysiotherapeut, huisarts, verloskundige, medisch specialist, dierenarts, notaris of kandidaat-notaris, loods of roeier in het Rotterdamse Havengebied.

8.7 Betalingen aan natuurlijke personen opgeven aan Belastingdienst

Inhoudingsplichtigen moeten vóór 1 februari 2026 de in 2025 aan natuurlijke personen betaalde bedragen aan de Belastingdienst doorgeven. Dat geldt niet als die natuurlijke personen bij de inhoudingsplichtige in dienstbetrekking zijn of aan hem een factuur met btw uitreiken.

Opgaaf Uitbetaling bedragen aan derden (Opgaaf UBD)

Deze verplichting staat bekend onder de naam 'Opgaaf Uitbetaling bedragen aan derden' ofwel opgaaf UBD. Het betekent dat alle inhoudingsplichtigen (dat zijn (rechts)personen met een loonheffingsnummer) en bepaalde collectieve beheersorganisaties uit eigen beweging aan natuurlijke personen betaalde bedragen moeten doorgeven aan de Belastingdienst. Ze krijgen hier dus geen uitnodiging voor.

Let op!

De verplichting geldt ook als u geen werknemers meer in dienst heeft, maar nog wel beschikt over een loonheffingsnummer.

Uitzonderingen

De opgaaf UBD voor betalingen aan natuurlijke personen geldt alleen als die betaling betrekking heeft op door hen verrichte werkzaamheden en diensten. Er zijn uitzonderingen:

- Betalingen die u doet aan een natuurlijke persoon die werknemer bij u is, hoeft u niet door te geven.
- Dat geldt ook voor betalingen die u doet aan een natuurlijke persoon die onder de zogenaamde vrijwilligersregeling valt (dat wil onder meer zeggen dat de betaling maximaal € 210 per maand en € 2.100 per jaar is in 2025).
- Reikt de natuurlijke persoon voor de werkzaamheden een factuur met btw uit, dan hoeft u ook geen opgaaf UBD te doen.

Wel opgaaf UBD bij btw-vrijstelling, btw verlegd en KOR

Een ondernemer – een natuurlijke persoon – die btw-vrijgestelde werkzaamheden verricht voor u, is niet uitgezonderd van de opgaaf UBD. Hoewel deze ondernemer misschien een factuur uitreikt, is op deze factuur geen btw vermeld. Hetzelfde geldt voor een natuurlijke persoon die de KOR toepast of de btw naar u verlegt. Ook voor betalingen aan deze natuurlijke personen moet u een opgaaf UBD doen.

Wat geeft u door?

U doet de opgaaf UBD digitaal. U vermeldt hierbij:

- naam, adres, bsn en geboortedatum van de natuurlijke persoon;
- de in 2025 betaalde bedragen, inclusief eventuele kostenvergoedingen aan de natuurlijke persoon;
- de datum waarop u de betaling deed.

Tip!

Deed u meerdere betalingen in 2025 aan één natuurlijke persoon, dan mag u die betalingen ook bij elkaar optellen. Als datum geeft u dan op de datum van de laatste uitbetaling in 2025.

Let op!

Niet alleen betalingen in geld, maar ook betalingen in natura moet u doorgeven.

Uiterlijk 31 januari 2026

De opgaaf UBD 2025 moet u uiterlijk 31 januari 2026 doen. Bent u geen inhoudingsplichtige voor de loonheffingen of een collectieve beheersorganisatie, dan hoeft u dit alleen te doen als de Belastingdienst daar specifiek om vraagt.

Let op!

Betaalt u een natuurlijke persoon begin 2026 voor in 2025 verrichte werkzaamheden en diensten, dan neemt u deze betaling mee in de opgaaf UBD 2026, die u uiterlijk 31 januari 2027 moet indienen.

9 Pensioenen

9.1 Wet toekomst pensioenen

De Wet toekomst pensioenen is per 1 juli 2023 ingegaan, maar er geldt wel een overgangsregime voor bestaande pensioenregelingen tot 2028. De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van het huidige pensioenstelsel:

1. Alle pensioenregelingen worden premieovereenkomsten, met een flatratepremie (= eenzelfde premie voor iedere werknemer, ongeacht de leeftijd) van maximaal 30%. Uiterlijk per 2028, eerder mag.
2. Bestaande beschikbare premieregelingen met een stijgende staffel mogen in stand blijven voor alle werknemers die per de datum van overgang (uiterlijk 1 januari 2028) al in dienst zijn. Nieuwe werknemers krijgen vanaf die datum wel een flatratepremie.
3. Er moet adequaat gecompenseerd worden voor werknemers die er mogelijk op achteruitgaan. Dit is globaal de groep van 45-68 jaar. Wat precies adequaat is, is niet vastgelegd en zal derhalve uitonderhandeld moeten worden per werkgever. De compensatie mag in extra pensioen (de flatrate wordt daartoe 33% tot 2037) of via extra salaris. In geval van extra pensioen geldt dat ook voor nieuwe werknemers gedurende de compensatieperiode.
4. Er komen twee soorten pensioenregelingen, waarbij partijen kunnen kiezen tussen de solidaire premieovereenkomst of de flexibele premieovereenkomst. De eerste voorziet onder andere in beschermingsrendement voor gepensioneerden en mag een buffer kennen van maximaal 15% van het pensioenvermogen om mogelijke verlagingen van ingegane en nog niet-ingegane pensioenen op te vangen.
5. Opgebouwde (middel- of eindloon) pensioenen bij een verzekeraar mogen gewoon in stand blijven. Lopende middelloonregelingen mogen nog tot 2028 omgezet worden in een stijgende beschikbare premiestaffel (die dan weer voortgezet mag worden voor zittende werknemers).
6. Het partnerpensioen wordt gestandaardiseerd, mag maximaal 50% van het salaris bedragen en wordt altijd op risicobasis verzekerd.
7. De lijfrenteaf trek gaat ook naar 30% (was 13,3%) en de tijdelijke oudedagslijfrente blijft bestaan.
8. Het pensioen mag nog maar vanaf tien jaar voor AOW-datum ingaan. Er hoeft dan geen verklaring meer te worden overgelegd dat uit het arbeidsproces wordt gestapt. Nu is de ingangsdatum nog helemaal vrij, maar er moet bij meer dan vijf jaar voor AOW-datum wel een verklaring overgelegd worden dat gestopt wordt met werken.
9. Tot slot mogen sociale partners verder praten over een regeling voor zware beroepen. Het huidige boetevrije Recht op Vervroegde Uittreding (vanaf drie jaar voor AOW-datum) liep per 2025 af, maar is inmiddels definitief verlengd. De drempelvrijstelling is verhoogd met € 300 per maand voor echte zware beroepen. Een en ander wordt per cao/bedrijfs(tak) verder gedefinieerd.

Uiteraard moet de hele pensioentransitie goed vastgelegd worden door middel van een transitieplan (waarin alle keuzes en gevolgen worden uitgelegd) en een communicatieplan. Daarmee moeten zowel interne als externe toezichthouders instemmen. Het individuele bezwaarrecht van artikel 85 Pensioenwet is tijdelijk buiten werking gesteld.

Nu kan een individuele werknemer bezwaar maken bij een collectieve waardeoverdracht. Om te bewerkstelligen dat iedereen overgaat naar het nieuwe systeem, is besloten dat hiertegen geen bezwaar mogelijk is. Alleen als de werkgever niet invaart of gebruikmaakt van het overgangsregime, is formeel geen transitieplan nodig. Dat laat onverlet dat alle keuzes goed moeten worden vastgesteld en besproken moeten worden met de ondernemingsraad en werknemers.

Let op!

Per 1 januari 2026 is meer dan de helft van de pensioenen over op het nieuwe stelsel. Met de verlenging van de transitieperiode tot 1 januari 2028 hebben de andere pensioenen nog twee jaar de tijd om over te gaan. De verschillende transitiedata zijn eind 2025 van de Wet toekomst pensioenen verplaatst naar een Algemene Maatregel van Bestuur. Op die manier kan de regering sneller ingrijpen als verdere verlenging van de transitieperiode nodig blijkt.

9.2 Flatratepremie

Nieuwe werknemers

Nieuwe werknemers krijgen vanaf 2028 dus allemaal dezelfde premie, ongeacht leeftijd. Ook krijgen zij allemaal eenzelfde partnerpensioen, zijnde een vast percentage van het salaris. Dat deze premie afwijkt van een vergelijkbare werknemer qua leeftijd die al werkzaam is, mag op grond van objectieve discriminatie. Iemand is immers in dienst per 2028 of nog niet.

Dat laat onverlet dat het 'scheve ogen' kan geven, zeker als een nieuwe werknemer meer premie krijgt dan een zittende werknemer die al jaren voor het bedrijf werkt. Dat geldt ook voor een oudere werknemer die minder krijgt dan een zittende werknemer van vergelijkbare leeftijd, ook al is deze al lang(er) werkzaam.

Let op!

Uitgezonderd zijn werknemers die gebruikmaken van het overgangsregime. Dat zijn werknemers die nu een stijgende beschikbare premiestaffel hebben en per ultimo 2027 in dienst zijn. Zij mogen dan de maximale premie van 30% zelfs overschrijden.

Wat is een 'goede premie'?

De eerste vraag is dan wat een 'goede premie' is. Dat hangt in ieder geval af van de eigen bijdrage van een werknemer. Als de werkgever 15% betaalt zonder eigen bijdrage, dan is dat immers 'beter' dan 18% met een eigen bijdrage van 1/3, zijnde 6%.

- Bij pensioenfondsen ligt de gemiddelde premie vaak rond de 25%, dat is dan wel inclusief premie voor het partnerpensioen, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en kosten.
- In de vrije markt ligt de gemiddelde premie rond de 18 tot 20%, waarbij de kosten voor risicopremies daar nog bovenop komen voor de werkgever.
- In adviesbranches zoals consultants, IT en accountantskantoren ligt de premie vaak 'nog' lager, rond de 10 tot 12%. Dat is dus relatief laag. Immers, bij een premie van 15% moet netto 4% rendement worden gehaald om ongeveer op een middelloonpensioen uit te komen. Daar zit dan eigenlijk nog geen inflatiecorrectie in.

Uiteraard is de hoogte van de pensioenpremie een keus en vaak ook een 'ruil' tussen salaris of pensioen. Maar een premie van minimaal 15 tot 18%, met een eigen bijdrage van 1/3, is wel het minimale dat nodig is voor een redelijk pensioen, zeker ook om concurrerend te zijn als werkgever.

Mogen zittende werknemers opteren voor de nieuwe flatratepremie?

Formeel hebben zij geen recht daarop, maar het kan een optie zijn. Zeker als in de bestaande regeling geen, maar in de nieuwe regeling wel een eigen bijdrage zit, kan het zowel voor werknemer als werkgever toch een aantrekkelijk optie zijn om 'meer' pensioen op te bouwen.

Dat het verschil in pensioenpremie – pensioen wordt niet voor niets ook wel uitgesteld salaris genoemd – vroeg of laat discussie op de werkvloer gaat geven, mag duidelijk zijn. De juridische onderbouwing om dat toch toe te staan, is prima, maar zal niet altijd acceptabel zijn. Zeker als er daarna weer fusies of overnames volgen, met nog meer verschil in pensioenpremie, zal dat betekenen dat er op termijn toch (weer) geharmoniseerd moet worden.

9.3 Het partnerpensioen in de Wtp

Een van de uitgangspunten van de Wtp is een toereikend pensioen voor alle werkenden. Hieronder valt ook het partnerpensioen, dat in de Wtp vereenvoudigd is.

Wie krijgt partnerpensioen?

Iedereen met een partner heeft onder de Wtp recht op een partnerpensioen. Dit geldt dus niet alleen voor gehuwden en geregistreerde partners, maar ook voor samenwonende partners. Deze laatste groep hoeft daartoe geen samenlevingscontract te hebben, maar kan na overlijden nog met een samenlevingsverklaring aantonen partner te zijn.

In de praktijk betekent dit dat voor iedereen op basis van een ‘huwelijks-/samenlevingsfrequentie’ een partnerpensioen wordt verzekerd. Dat is makkelijker dan steeds bijhouden wie wel, geen of niet meer een partner heeft. Vanaf 18 jaar komt een werknemer dus ook in aanmerking voor partnerpensioen.

Let op!
Er geldt geen plicht om een partnerpensioen toe te zeggen.

Hoeveel mag het partnerpensioen zijn?

Het partnerpensioen mag maximaal 50% van het salaris zijn. In de praktijk blijkt dat 25 tot 35% gebruikelijk is. Als een (oudere) werknemer nog recht heeft op een opgebouwd partnerpensioen – al dan niet premievrij vanuit een vorige werkgever –, dan komt dat boven op het nieuwe partnerpensioen. Ook al wordt gebruikgemaakt van het overgangsregime na 2028 voor zittende werknemers met een (stijgende) beschikbare premiestaffel, het partnerpensioen moet voor iedereen voldoen aan de Wtp. Er moet voor worden gezorgd dat het nieuwe partnerpensioen vergelijkbaar is met het oude. Indien nodig kan een werknemer dan kiezen voor een persoonlijke aanvulling.

Hoe wordt het verzekerd?

Alle partnerpensioenen worden op risicobasis verzekerd. Bij uitdiensttreding – en dus ook voor diegenen die zzp’er worden – vervalt de verzekering. Wel wordt de verzekering automatisch voortgezet voor personen die ‘in between jobs’ (WW-periode) zitten en kan het nadien vaak vrijwillig voortgezet worden. Het partnerpensioen wordt dan gefinancierd uit de spaarpot voor het ouderdompensioen. Op de pensioeningangsdatum moet opnieuw worden gekozen of, en zo ja hoeveel, partnerpensioen er wordt ‘aangekocht’.

Wezenpensioen

Tot slot moet het wezenpensioen in de Wtp, als dat wordt toegezegd, tot de leeftijd van 25 jaar duren. Een andere leeftijd is niet meer toegestaan. Nu is het nog tot 18 of maximaal 30 jaar. Het wezenpensioen bedraagt dan maximaal 10% van het salaris voor een halve wees en 20% voor een volledige wees. Ook dit wordt weer op risicobasis verzekerd.

Let op!
Het nieuwe partnerpensioen is niet moeilijk, maar moet wel én goed geregeld, én goed gecommuniceerd worden.

9.4 Compensatie bij lager pensioen door Wtp

Omdat het op te bouwen pensioen vanaf 2028 dan lager kan zijn dan het pensioen dat onder de bestaande regeling zou zijn opgebouwd, moet er – als dat het geval is – een ‘adequate compensatie’ worden gegeven.

Deze compensatie voorziet in de gemiste pensioenopbouw in de toekomst. Dit speelt met name bij bedrijfstakpensioenfondsen, omdat zij werken met een doorsneepremie. Daarbij betaalt iedereen evenveel, maar omdat jongeren een langere beleggingshorizon hebben, subsidiëren zij feitelijk de oudere werknemers. Vanaf ongeveer 45 jaar is het kantelpunt.

De 45-plussers moeten dus bij de overgang naar de Wtp gecompenseerd worden. Deze compensatie wordt vaak betaald uit de buffer van het pensioenfonds. Deze compensatie wordt dan betaald op het moment dat het fonds invaart en wordt alleen betaald aan actieve werknemers.

Let op!

Zogenaamde slapers krijgen dus geen compensatie. Zij bouwen immers geen pensioen meer op en kunnen er dan ook niet op achteruitgaan met de overstap naar de Wtp.

Ook werkgevers in de vrije markt moeten compenseren als zij overstappen naar de Wtp. Als zij voor bestaande werknemers echter de huidige beschikbare premiestaffel houden, is er uiteraard geen sprake van een mogelijke achteruitgang en hoeft er niet gecompenseerd te worden. Nieuwe werknemers na 2028 krijgen gewoon de nieuwe flatrate en hoeven ook niet gecompenseerd te worden.

De compensatie kan op drie manieren:

- In de vorm van extra pensioen gedurende maximaal tien jaar;
- 3% boven op de maximale 30%-premie;
- In de vorm van extra loon.

Als de compensatie in de vorm van pensioen gaat, krijgen – dat moet – ook nieuwe werknemers deze compensatie. In sommige situaties bestaat de compensatie zowel uit een deel vanuit het fonds op het moment van invaren, als in de toekomst uit een deel door de werkgever betaald.

Van belang is dus vooral of een werknemer in dienst is op het moment dat de compensatie wordt gegeven. Bij ontslag – krijgen of nemen – of in geval van een reorganisatie moet dan ook goed rekening worden gehouden met de compensatie sec en het moment dat deze wordt gegeven. Als een werknemer op 1 december uit dienst gaat en het fonds vaart per 1 januari daarna in, krijgt hij niets. Zou het ontslag pas per 1 februari zijn, dan wel.

Let op!

Werkt u met zzp'ers, dan is het ook hiervoor van belang te weten of er sprake is van schijnzelfstandigheid of niet.

Werkgevers moeten dan ook goed communiceren om niet aansprakelijk te zijn. Werknemers – en hun adviseurs/vakbonden – moeten alert zijn op de afspraken, rekening houdend met de keuzes van het betrokken pensioenfonds. Van de meeste pensioenfondsen is inmiddels bekend wanneer zij gaan invaren en ook wat de eventuele compensatie is.

Let op!

Als deze datum wordt uitgesteld, moet goed onderzocht worden wat de gevolgen zijn en wie daarvoor verantwoordelijk is.

9.5 Gevolgen van niet (op tijd) aanpassen pensioenen

Past u niet (op tijd) de pensioenregeling aan, dan kan dat u als werkgever een forse loonbelastingclaim opleveren. Waar moet u allemaal aan denken?

Partnerpensioen

Het partnerpensioen moet sowieso aangepast worden, ook al wordt gebruikgemaakt van het overgangsregime voor beschikbare premieregelingen met een stijgende staffel voor zittende werknemers.

Flatratepremie

Daarnaast moet voor nieuwe werknemers bekend zijn wat de flatratepremie wordt vanaf 2028.

Hogere premie?

Zittende werknemers moeten weten of zij mogen overstappen naar de nieuwe regeling. Daarbij is het voor hen van belang te weten wat een hogere premie oplevert, ook al moeten ze daarvoor zelf meer eigen bijdrage betalen.

Or of personeelsvertegenwoordiging

Als er binnen uw bedrijf een ondernemingsraad is of een personeelsvertegenwoordiging, dan moeten zij instemmen of betrokken worden bij de aanpassingen. Is er geen or of personeelsvertegenwoordiging, dan is de personeelsvergadering de aangewezen plek om de wijzigingen te bespreken. Een pensioenregeling heb je immers voor de werknemers, zij moeten er dus bij betrokken worden.

Gevolgen voor loonbelasting

Als de pensioenregeling per 2028 niet voldoet aan de nieuwe wetgeving, dan is de aanspraak belast voor de loonbelasting, inclusief revisierente. Dit kan fors in de papieren lopen.

Als een pensioenregeling niet langer voldoet aan de fiscale wetgeving, dan is de hele aanspraak belast tegen het progressieve tarief en moet een 'boete' van 20%, zijnde revisierente, worden betaald, omdat achteraf gezien ten onrechte aanspraken niet belast zijn als loon en/of premies aftrekbaar zijn geweest. Dat kan dus oplopen tot 69,5% van de waarde van het pensioen tegen de actuele, commerciële waarde.

Let op!
Dit geldt ook voor de dga met een niet juiste pensioenregeling.

Vaart maken

Nu zal het waarschijnlijk niet zo'n vaart lopen, maar de tijd begint te dringen. Niet alleen gezien de nodige overleggen binnen het bedrijf, maar vooral ook omdat uitvoerders tijd nodig hebben om alle wijzigingen te verwerken én te communiceren. Dat moet overigens echt uiterlijk per 1 oktober 2027.

En als er niet goed en op tijd wordt gecommuniceerd, loopt u als werkgever het risico dat u aansprakelijk wordt gesteld. Voor een mogelijke loonbelastingclaim dus, maar denk ook aan het risico van overlijden van een werknemer zonder de juiste risicodekking die hij/zij en partner hadden gewild.

9.6 Pensioenadvies aan personeel met of zonder loonheffing

Is er loonheffing verschuldigd over aan personeel gegeven pensioenadvies?

Verplichte keuzebegeleiding: zonder loonheffing

Voor het antwoord op deze vraag is allereerst van belang wat het pensioenadvies inhoudt. Betreft het volgens de Wet toekomst pensioen (Wtp) verplichte begeleiding van werknemers door pensioenuitvoerders bij het maken van een keuze binnen de pensioenregeling? Als het pensioenadvies zich beperkt tot deze verplichte keuzebegeleiding, is dit onbelast voor de loonheffingen.

Persoonlijk pensioenadvies: wel loonheffing

Als meer persoonlijke achtergrondinformatie – bijvoorbeeld de hypotheek of de aangifte inkomstenbelasting van de werknemer – bij het pensioenadvies wordt betrokken, is het pensioenadvies niet meer beperkt tot de verplichte keuzebegeleiding. Er is dan sprake van persoonlijk pensioenadvies. De Wtp verplicht niet tot een dergelijk uitgebreid advies.

De Belastingdienst heeft aangegeven dat de kosten van een persoonlijk pensioenadvies belast loon vormen voor de werknemer. In antwoord op Kamervragen heeft de staatssecretaris aangegeven dit standpunt van de Belastingdienst te onderschrijven. De staatssecretaris ziet ook geen aanleiding tot introductie van een gerichte vrijstelling voor persoonlijk pensioenadvies.

Let op!

Een werkgever die aan zijn werknemers een pensioen APK-gesprek aanbood, kreeg ook te horen dat dit kwalificeerde als een belast persoonlijk pensioenadvies omdat dit advies meer inhield dan alleen de verplichte keuzebegeleiding. In deze casus hield het pensioen APK-gesprek een vrijwillig persoonlijk (een-op-een) pensioenadviesgesprek in om meer grip te krijgen op de financiële toekomst.

Vrije ruimte

U kunt er als werkgever voor kiezen om het persoonlijk pensioenadvies aan te wijzen voor de werkkostenregeling. In dat geval wordt bij de werknemer geen loonheffing geheven als de werkgever nog vrije ruimte heeft. U betaalt 80% eindheffing voor zover het totaal van aangewezen vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen in een jaar de vrije ruimte overschrijdt.

9.7 Vooralsnog geen btw over pensioenpremie

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden deed eind september 2025 twee uitspraken over pensioenpremies en btw. De eindconclusie in deze twee uitspraken was dat het uitvoeren van een pensioenregeling niet onder een btw-vrijstelling valt. Gevolg was dat het betreffende pensioenfonds recht had op btw-af trek, maar ook dat de volledige pensioenpremie belast was met btw.

Let op!

Gerechtshof Amsterdam oordeelde in februari 2023 anders. In die uitspraak was de btw-vrijstelling wel van toepassing.

Door de uitspraken van gerechtshof Arnhem-Leeuwarden zouden pensioenpremies belast moeten worden met btw. Dit is zeer ongunstig voor bedrijven die geen recht hebben op aftrek van btw, bijvoorbeeld bedrijven die alleen maar btw-vrijgestelde prestaties verrichten. De btw werkt voor deze bedrijven kostenverhogend.

Tegen de uitspraak van gerechtshof Amsterdam loopt al beroep in cassatie. In afwachting van een oordeel van de Hoge Raad hanteert de Belastingdienst het uitgangspunt dat de pensioenuitvoering een btw-vrijgestelde dienst is. Dit betekent dat pensioenfondsen geen btw hoeven te berekenen over de pensioenpremies. Voor bedrijven die geen recht hebben op aftrek van btw, treedt daarom op dit moment nog geen kostenverhoging op door de btw.

9.8 Opname ineens van 10% pensioen vanaf op zijn vroegst 1 juli 2026

De mogelijkheid voor werknemers om 10% van hun pensioen ineens op te nemen, is opnieuw uitgesteld. De beoogde ingangsdatum is inmiddels op zijn vroegst 1 juli 2026.

Voorwaarden uitbetalen

In het wetsvoorstel waar dit geregeld wordt, is opgenomen dat u op de dag dat het pensioen ingaat, ineens een bedrag van maximaal 10% van het pensioen kunt opnemen. Dit bedrag mag u vrijelijk besteden.

U kunt er echter ook voor kiezen om de 10% pensioen op een later moment uit te laten betalen. Echter, dit kan alleen als uw pensioeningangsdatum in de maand ligt waarin u de AOW-leeftijd bereikt of als de pensioeningangsdatum op de eerste dag ligt, volgend op die maand.

Weer uitstel

De mogelijkheid om 10% van het pensioen ineens op te nemen, zou oorspronkelijk op 1 januari 2023 ingaan. Deze ingangsdatum is al diverse keren uitgesteld, inmiddels dus naar 1 juli 2026. Het wetsvoorstel is op 8 oktober 2024 aangenomen in de Tweede Kamer en ligt nu nog ter goedkeuring bij de Eerste Kamer. Het is daarom de vraag of de beoogde ingangsdatum 1 juli 2026 gehaald gaat worden.

Geen combinatie hoog-laagpensioen en overbruggingspensioen

Veel pensioenregelingen bieden nu al de mogelijkheid om eerst een hoger pensioen te ontvangen en daarna een lager, of omgekeerd. De pensioenuitkeringen mogen onderling dan maximaal 25% in omvang verschillen. Ook bieden veel pensioenregelingen de mogelijkheid om te kiezen voor een overbruggingspensioen dat uitkeert tot de AOW-datum. Het is echter niet mogelijk dit te combineren met het ineens opnemen van 10% op de pensioendatum.

Tip!

Overweegt uw medewerker om in de toekomst gebruik te maken van de mogelijkheid om 10% van het pensioen ineens uit te laten betalen? Overleg dan met een van onze adviseurs wat de eventuele (fiscale) gevolgen zijn in de specifieke situatie van uw medewerker.

9.9 Drempelvrijstelling pseudo-eindheffing RVU verlengd en verhoogd

Voor de periode 2021-2025 was de regeling vervroegde uittreding (RVU) versoepeld. Na een akkoord in oktober 2024 en de aankondiging bij de Voorjaarsnota 2025, is de versoepeling verlengd en de drempelvrijstelling verhoogd met ingang van 2026.

Pseudo-eindheffing RVU

Als u als werkgever een oudere werknemer een uitkering verstrekt zodat hij eerder kan stoppen met werken, is een pseudo-eindheffing verschuldigd van 52%. Dit geldt als er sprake is van een regeling voor vervroegde uittreding, de RVU-regeling. Dit is het geval als de regeling het effect heeft dat een periode (van maximaal drie jaar) wordt overbrugd tot een pensioenregeling of tot wanneer de AOW start. Ook uitkeringen die een pensioenregeling aanvullen, worden als zodanig aangemerkt.

Let op!

Over de vraag of sprake is van een RVU of niet zijn verduidelijkingen gegeven in handreikingen en de jurisprudentie. Neem voor uw eigen situatie contact op met een van onze adviseurs.

Drempelvrijstelling pseudo-eindheffing RVU

Vanaf 1 januari 2021 kunt u maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd van een werknemer een bedrag meegeven, zonder dat hierover de pseudo-eindheffing verschuldigd is. Hiervoor geldt een drempelvrijstelling die jaarlijks opnieuw wordt vastgesteld. Is de RVU-uitkering hoger dan de drempelvrijstelling, dan is over het meerdere wel 52% pseudo-eindheffing verschuldigd.

Verlenging drempelvrijstelling

De sociale partners en het kabinet hebben afgesproken om de toepassing van de drempelvrijstelling structureel te maken. Dit betekent dat de vrijstelling in ieder geval tot en met 2028 nog gebruikt kan worden.

Let op!

De structurele regeling wordt gericht ingezet op werknemers met zwaar werk die niet gezond werkend de AOW-leeftijd kunnen bereiken. Hiervoor zijn tussen het kabinet en de sociale partners afspraken gemaakt over de vormgeving van (collectieve) RVU-regelingen. Zo moeten deze regelingen altijd een onderbouwde afbakening van de doelgroep bevatten.

Verhoging drempelvrijstelling

Met ingang van 2026 is ook de drempelvrijstelling met € 300 bruto per maand verhoogd. Deze € 300 wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de ontwikkeling van het minimumloon. De drempelvrijstelling bedraagt in 2026 (na indexatie) € 2.657 bruto per maand (in 2025 nog € 2.273).

Jaar	Drempelvrijstelling bruto per maand
2021	€ 1.847
2022	€ 1.874
2023	€ 2.037
2024	€ 2.182
2025	€ 2.273
2026	€ 2.657

Verhogen pseudo-eindheffing tot maximaal 65%

Ter dekking van de verlenging en verhoging van de drempelvrijstelling wordt de pseudo-eindheffing vanaf 2026 in stappen verhoogd van 52% tot en met 2025, naar 57,7% in 2026, 64% in 2027 en naar 65% vanaf 2028.

Disclaimer

Hoewel bij de samenstelling van deze (update) special de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de special is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.

Verschijningsdatum: 15 januari 2026

10 Bijlagen Special Lonen 2026

Tabel 1 Schijventarief loonbelasting/premie volksverzekeringen

Schijf	Voor loon per jaar, vanaf bedrag tot de volgende schijf	Loonbelasting/premie volksverzekeringen
		Jonger dan AOW-leeftijd
1	€ 0	35,75%
2	€ 38.883	37,56%
2	€ 78.426	49,50%

Schijf	Voor loon per jaar, vanaf bedrag tot de volgende schijf	Loonbelasting/premie volksverzekeringen
		AOW-leeftijd en ouder, geboren in 1945 of eerder
1	€ 0	17,85%
2a	€ 41.123	37,56%
3	€ 78.426	49,50%

Schijf	Voor loon per jaar, vanaf bedrag tot de volgende schijf	Loonbelasting/premie volksverzekeringen
		AOW-leeftijd en ouder, geboren in 1946 of later
1	€ 0	17,85%
2b	€ 38.883	37,56%
3	€ 78.426	49,50%

Het tarief van de schijven is als volgt samengesteld:

Schijf	Premiesoort	Jonger dan de AOW-leeftijd	AOW-leeftijd en ouder
1	Premie AOW	17,90%	-
	Premie Anw	0,10%	0,10%
	Premie Wlz	9,65%	9,65%
	Loonbelasting	8,10%	8,10%
	Totaal schijf 1	35,75%	17,85%
2a en 2b	Loonbelasting	37,56%	37,56%
3	Loonbelasting	49,50%	49,50%

Tabel 2a Heffingskortingen voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen

Heffingskorting	Jonger dan de AOW-leeftijd		Bijzonderheid	
	Bedrag	Percentage		
Algemene heffingskorting	€ 3.115		voor loon tot	€ 29.736
Afbouw algemene heffingskorting		6,398%	voor loon vanaf maar niet meer dan	€ 29.736 € 78.426
Maximale afbouw	€ 3.115		bereikt bij	€ 78.426
Arbeidskorting				
1e opbouwpercentage	-	8,324%	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking tot	€ 11.965
1e opbouw maximaal	€ 996	-		
2e opbouwpercentage	-	31,009%	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking vanaf	€ 11.965
2e opbouw maximaal	€ 4.304	-	tot	€ 25.845
3e opbouwpercentage	-	1,950%	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking vanaf	€ 25.845
3e opbouw maximaal	€ 385	-		
Totale arbeidskorting maximaal	€ 5.685	-	bereikt bij	€ 45.592
Afbouw arbeidskorting		6,510%	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking vanaf	€ 45.592
Maximale afbouw	€ 5.685		bereikt bij	€ 132.920
Jonggehandicaptenkorting	€ 923	-	-	

Tabel 2b Heffingskortingen voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen

Heffingskorting	AOW-leeftijd en ouder		Bijzonderheid	
	Bedrag	Percentage		
Algemene heffingskorting	€ 1.556		voor loon tot	€ 29.736
Afbouw algemene heffingskorting		3,195%	voor loon van vanaf	€ 29.736
	€ 1.556		maar niet meer dan	€ 78.426
Maximale afbouw			bereikt bij	€ 78.426
Arbeidskorting				
1e opbouwpercentage	-	4,156%	voor loon uit tegenwoordige	€ 11.965
1e opbouw maximaal	€ 498	-	dienstbetrekking tot	
2e opbouwpercentage	-	15,483%	voor loon uit tegenwoordige	€ 11.965
2e opbouw maximaal	€ 2.149	-	dienstbetrekking vanaf	
			tot	€ 25.845
3e opbouwpercentage	-	0,974%	voor loon uit tegenwoordige	€ 25.845
3e opbouw maximaal	€ 193	-	dienstbetrekking vanaf	
Totale arbeidskorting maximaal	€ 2.840	-	bereikt bij	€ 45.592
Afbouw arbeidskorting		3,250%	voor loon uit tegenwoordige	€ 45.592
			dienstbetrekking vanaf	
Maximale afbouw	€ 2.840		bereikt bij	€ 132.920
Jonggehandicaptenkorting	€ 462	-	-	
Ouderenkorting	€ 2.067	-	voor loon tot	€ 46.002
Afbouw ouderenkorting	-	15,00%	voor loon vanaf	€ 46.002
Maximale afbouw	€ 2.067	-	bereikt bij	€ 59.782
Alleenstaandeouderenkorting	€ 540	-	-	-

Tabel 3 Minimumloon per 1 januari 2026 (aanpassing per 1 januari en 1 juli)

Leeftijd	Percentage	Per uur
21 jaar en ouder	100,00%	€ 14,71
20 jaar	80,00%	€ 11,77
19 jaar	60,00%	€ 8,83
18 jaar	50,00%	€ 7,36
17 jaar	39,50%	€ 5,81
16 jaar	34,50%	€ 5,07
15 jaar	30,00%	€ 4,41

Tabel 4 Minimumloon bbl'er per 1 januari 2026 (aanpassing per 1 januari en 1 juli)

Leeftijd	Percentage	Per uur
21 jaar bbl	100%	€ 14,71
20 jaar bbl	61,50%	€ 9,05
19 jaar bbl	52,50%	€ 7,72
18 jaar bbl	45,50%	€ 6,69
17 jaar bbl	39,50%	€ 5,81
16 jaar bbl	34,50%	€ 5,07
15 jaar bbl	30,00%	€ 4,41

Tabel 5 Premies werknemersverzekeringen

Soort premie	Bedrag/percentage 2025	Bedrag/percentage 2026
Premie AWf laag	2,74%	2,74%
Premie AWf hoog	7,74%	7,74%
Gedifferentieerde premie Whk	Zie mededeling of beschikking	Zie mededeling of beschikking
Gedifferentieerde premie Aof laag	6,28%	6,27%
Gedifferentieerde premie Aof hoog	7,64%	7,63%
Opslag Wko	0,50%	0,50%
Ufo premie	0,68%	0,68%
<i>Grootte van de werkgever: voor 2026 afhankelijk van uw premieloonsom in 2024</i>		
Gemiddeld premieloon werknemer	€ 39.600	€ 43.300
Kleine werkgever: tot 25x gemiddeld premieloon	€ 990.000	€ 1.082.500
Middelgrote werkgever: tot 100x gemiddeld premieloon	€ 3.960.000	€ 4.330.000
Grote werkgever: 100x gemiddeld premieloon of hoger	€ 3.960.000	€ 4.330.000

Tabel 6 Loontijdvakbedragen maximumpremieloon en maximumbijdrageloon

Jaar	Dag	Week	4 Weken	Maand	Kwartaal	Jaar
2025	€ 291,78	€ 1.458,92	€ 5.835,69	€ 6.322,00	€ 18.966,00	€ 75.864,00
2026	€ 305,41	€ 1.527,09	€ 6.108,38	€ 6.617,41	€ 19.852,25	€ 79.409,00

Tabel 7 Percentages Zorgverzekeringswet

Zorgverzekeringswet	2025	2026
Werkgeversheffing Zvw	6,51%	6,10%
Inhouding van bijdrage Zvw	5,26%	4,85%
Zeevarenden (waaronder ook deelvisser)	0,00%	0,00%
Maximumbijdrageloon voor Zorgverzekeringswet	€ 75.864	€ 79.409

Tabel 8 Afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk

	Schijfbedrag S&O-loon	Percentage
De afdrachtvermindering bedraagt in de 1e schijf	tot en met € 391.020	36%
Voor starters bedraagt de (verhoogde) afdrachtvermindering in de 1e schijf	tot en met € 391.020	50%
De afdrachtvermindering over het meerdere bedraagt in de 2e schijf	meer dan € 391.020	16%

Tabel 9 RVU-drempelvrijstelling

	Jaar	Bedrag
RVU-drempelvrijstelling, maandbedrag, max. 36 maanden	2021	€ 1.847
Vanaf 2026 heeft de indexatie van de drempelvrijstelling geen terugwerkende kracht meer naar uitkeringstijdvakken van vóór 2026.	2022	€ 1.874
	2023	€ 2.037
	2024	€ 2.182
	2025	€ 2.273
	2026	€ 2.657

Tabel 10 Vrijwilligersregeling

Vrijwilligersregeling (geen loon)	2025	2026
Normbedrag per jaar	€ 2.100	€ 2.200
Normbedrag per maand	€ 210	€ 220
Normbedrag per uur voor 21 jaar en ouder	€ 5,60	€ 5,75
Normbedrag per uur bij jonger dan 21 jaar	€ 3,30	€ 3,40

Tabel 11 Bijtelling ter beschikking gestelde auto

Jaar	Kortingspercentage	Bijtelling na verrekening korting	CAP
2025	5%	17%	€ 30.000
2026	4%	18%	€ 30.000
2027	2%	20%	€ 30.000
2028	0%	22%	n.v.t.

Tabel 12 Normbedragen en percentages werkkostenregeling

Onderwerp	Bedrag/percentage 2025	Bedrag/percentage 2026
Vrije vergoeding per kilometer	Gerichte vrijstelling € 0,23	€ 0,23
Vrije vergoeding thuiswerken	Gerichte vrijstelling € 2,40	€ 2,45
Verhuiskostenvergoeding	Gerichte vrijstelling € 7.750	€ 7.750
Producten eigen bedrijf	Gerichte vrijstelling € 500 / 20%	€ 500 / 20%
Waarde van maaltijden	Bijtelling per maaltijd € 3,95	€ 4,05
Waarde van huisvesting/ inwoning	Bijtelling per dag € 6,80	€ 7,00
Vrije ruimte: percentage van het totale loon loonbelasting/ volksverzekeringen		
tot en met een jaarloon van € 400.000	2,00%	2,00%
over het meerdere	1,18%	1,18%
Bijtelling ziektekostenregeling Maximale waarde voor vrije verstrekking	€ 27	€ 27
Artiestenregeling: consumpties tijdens werktijd, onbelaste vergoeding per dag	€ 0,55	€ 0,55

Tabel 13 Inkomensgrenzen expatregeling

Inkomensgrens loonheffing voor 30%-regeling	2025	2026
Loon werknemer met specifieke deskundigheid	€ 46.660	€ 48.013
Loon werknemer met specifieke deskundigheid die nog geen 30 jaar is	€ 35.468	€ 36.497
Aftopping salaris op WNT-norm	€ 246.000	€ 262.000

Tabel 14 Transitievergoeding

Jaar	Bedrag
2025	€ 98.000
2026	€ 102.000

Tabel 15 Overige normbedragen en percentages

Normbedrag voor	Bedrag/percentage 2025	Bedrag/percentage 2026
Minimumbedrag gebruikelijk loon voor aandeelhouders met aanmerkelijk belang	€ 56.000	€ 58.000
Pseudo-eindheffingen bij vertrekvergoedingen hoger dan	€ 680.000	€ 700.000
Eindheffing doorlopend afwisselend gebruik bestelauto (per jaar)	€ 438	€ 451
Eindheffing doorlopend afwisselend gebruik bestelauto (per jaar)	52%	57,70%

Tabel 16 Loonkostenvoordelen

Loonkostenvoordeel	Bedrag per verloond uur	Maximum- bedrag per jaar	Maximaal aantal jaren dat het LKV voor dezelfde werknemer aangevraagd mag worden
Oudere werknemer die voor 2024 in dienst kwam	€ 3,05	€ 6.000	3
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Doelgroep banenafpraak	€ 1,01	€ 2.000	Geen maximum
Herplaatsen arbeidsbeperkte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1