

Update Special Lonen 2026

De Special Lonen 2026 is een handig naslagwerk voor jou 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

Let op!

Wij willen voldoen aan de wens om actueel te zijn. Maar terwijl we aan het schrijven zijn, kunnen er vanuit de overheid nieuwe maatregelen komen. Het overzicht in deze special is geschreven met de kennis tot en met 22 juni 2026, 8.00 uur.



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 daalde per 1 januari 2026 licht, maar het tarief in de tweede tariefschijf steeg licht.

Daling tarief eerste tariefschijf

Het tarief van de eerste tariefschijf daalde 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%.

Let op!

Het tarief gaat vanaf 2027 extra omhoog. In de Voorjaarsnota 2026 is opgenomen dat burgers een bijdrage gaan betalen voor de veiligheid (vrijheidsbijdrage). Die bijdrage wordt geïnd via het niet volledig doorrekenen van de inflatie in de aanpassing van het tarief (totale opbrengst € 1,5 miljard in 2027 en vanaf 2028 structureel € 3,4 miljard per jaar).

1.2 Wat zijn de wijzigingen voor de heffingskortingen?

Ook de heffingskortingen zijn aangepast met ingang van 1 januari 2026. 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!

Betaal je een (arbeidsongeschiktheids)uitkering aan een werknemer, dan kun je 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 mag een werkgever vanaf 2027 ook geen arbeidskorting meer 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 kun je als werkgever deze korting echter ook toepassen als je werknemer aan de voorwaarden voldoet en je daar schriftelijk om verzoekt. Dit kan bijvoorbeeld met het [model Opgaaf gegevens voor de loonheffingen](#). Wijs je 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. Je mag als werkgever een lage AWf-premie toepassen als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Voldoe je daar niet aan, dan betaal je een hoge AWf-premie.

De 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 naar € 75.864 in 2025). In 2026 stijgt het maximumpremieloon nog verder, namelijk naar € 79.409. Voor werknemers met een premieloon vanaf € 75.864 kun je 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.

Let op!

In de Voorjaarsnota 2026 is opgenomen dat vanaf 2029 het maximumdagloon – en dus ook het maximumpremieloon – met 20% wordt verlaagd. Om financiële gevolgen (minder premieontvangst door de overheid) te compenseren, is in de Voorjaarsnota 2026 een verhoging van de Aof- en AWf-premie opgenomen. Het kabinet gaat hierover nog in overleg met de sociale partners. In de Tweede Kamer is op 9 juni 2026 een motie aangenomen waarin de regering verzocht wordt de Aof-premie niet te verhogen om boekhoudkundig de vrijheidsbijdrage te faciliteren. Het is nog niet bekend wat de regering met de motie gaat doen.

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 draag je 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 je onderneming. Op basis van de loonsom in 2024 wordt bepaald in welke categorie je 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

Je ontvangt, als je een grote of middelgrote werkgever bent, eind 2026 een beschikking van de Belastingdienst over de hoogte van de premie voor 2027. 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 krijgen in december 2026 een mededeling van de Belastingdienst. Als kleine werkgever betaal je een premie die afhankelijk is van de sector waarin je werkzaam bent. De premie is een vast percentage waartegen je niet in bezwaar kunt komen. Controleer wel altijd of de toegepaste sector nog aansluit bij de activiteiten van je 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 jou af te dragen premie. Het maximale premieloon steeg in 2026 namelijk naar € 79.409 (in 2025 nog € 75.864). Voor werknemers met een premielootussen € 75.864 en € 79.409 kun je 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 je in je aangifte loonheffingen te veel of te weinig premie Whk? Bijvoorbeeld omdat je 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 hoef je geen correctie te versturen voor de gedifferentieerde premie Whk, maar kun je 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) zijn in 2026 met 0,41%-punt gedaald t.o.v. 2025. 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 is opgehaald dan verwacht. Dit voordeel wordt in 2026 teruggegeven in de vorm van een daling van de percentages.

Het maximumpremieloon steeg de afgelopen jaren al flink (van € 66.956 in 2023, naar € 71.628 in 2024 en naar € 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 betaal je 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. Deze krant 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 je zelf moet maken. Als je daarover twijfelt, neem dan contact op met onze adviseurs, zodat je 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 je 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 je 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 kun je meenemen.

Let op!

Je 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.

Een twaalfde van 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

Naar aanleiding van een uitspraak waarin een rechtbank eind 2024 oordeelde dat de belastingrente op een aanslag Vpb te hoog was, werden er veel bezwaarschriften ingediend tegen de belastingrente. Dit was aanleiding om tijdige bezwaren tegen de belastingrente op een aanslag Vpb in februari 2025 aan te wijzen als massaal bezwaar. Een paar maanden later werden ook de tijdige bezwaren tegen de hoogte van de belastingrente op een aanslag IB en overige belastingmiddelen, waaronder de loonheffing, aangewezen als massaal bezwaar.

De Hoge Raad oordeelde vervolgens op 16 januari 2026 – heel kort samengevat – dat de belastingrente die vanaf 2022 berekend wordt op een aanslag Vpb te hoog is. Daarbij gaf de Hoge Raad aan dat het belastingrentepercentage moet worden vastgesteld op het percentage dat geldt voor IB en overige belastingen, waaronder de loonheffing.

Bij een aanwijzing massaal bezwaar doet de Belastingdienst niet op elk bezwaar individueel een uitspraak, maar één collectieve uitspraak op bezwaar. Op 25 februari 2026 deed de Belastingdienst een collectieve uitspraak voor de Vpb. De Belastingdienst deed op die datum ook een collectieve uitspraak voor de IB en overige belastingen, waaronder de loonheffing. De bezwaren tegen de belastingrente IB en overige belastingen, waaronder de loonheffing, verklaarde de Belastingdienst in de massaalbezwaarprocedure ongegrond.

Dit betekent dat de Belastingdienst alle bezwaren over het belastingrentepercentage voor de loonheffing heeft afgewezen. Je krijgt hier niet zelf een bericht over.

Let op!

De belastingrente voor de loonheffing en inkomensafhankelijke premie ZVW bedraagt in 2026 5%. Dat is 1,5% lager dan in 2025, toen deze nog 6,5% bedroeg.

1.10 Online aanvragen verklaring betalingsgedrag

Leen je zelf personeel uit? Dan kan degene aan wie je personeel uitleent je vragen om een Verklaring betalingsgedrag. Met zo'n verklaring kun je aantonen dat je aan je 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 je niet aan deze verplichtingen voldoet. Er zijn twee verschillende formulieren. Als uitlener gebruik je het formulier [Verklaring betalingsgedrag inlenersaansprakelijkheid \(uitlener\)](#) en als onderaannemer het formulier [Verklaring betalingsgedrag ketenaansprakelijkheid \(onderaannemer\)](#).

Let op!

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

Je kunt met DigiD een Verklaring betalingsgedrag aanvragen. De Belastingdienst streeft ernaar om binnen één week op jouw 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 je dus nog de pdf van de website van de Belastingdienst downloaden en deze schriftelijk indienen.

1.11 Digitaal aanmelden als werkgever

Een nieuwe werkgever moet zich met een papieren formulier aanmelden als werkgever bij de Belastingdienst. De Belastingdienst kent daarna dan een loonheffingnummer toe. Vanaf 1 oktober 2026 kan het aanmelden als nieuwe werkgever ook digitaal. Het streven van de Belastingdienst is om vanaf 1 oktober 2026 nog meer formulieren digitaal aan te bieden. Daarbij gaat het onder meer om de afmelding als werkgever.

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 je het gebruikelijk loon vaststellen op dat loon. De discussie met de Belastingdienst hierbij zal met name gaan over de vraag of het door jou 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!

Werkte de dga en/of zijn meewerkende partner in deeltijd? En kun je voldoende aannemelijk maken dat de dienstbetrekking in deeltijd wordt uitgevoerd? Dan kun je 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. Je 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 kun je overigens niet toepassen op het bedrag van € 58.000.

In sommige situaties kun je 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 je onderneming zo veel verlies lijdt dat de continuïteit van je onderneming in gevaar komt, kun je, 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 Gebruikelijk loon bij meer bv's

Als je zo weinig werkzaamheden voor je bv verricht dat hier een gebruikelijk loon bij hoort van maximaal € 5.000 op jaarbasis, hoef je geen gebruikelijk loon in aanmerking te nemen. Dit geldt alleen als je ook daadwerkelijk geen loon uitkeert.

Voor de beoordeling van de maximaal € 5.000 op jaarbasis tellen je werkzaamheden en het daarbij horende gebruikelijk loon mee van jouw bv, maar ook van zogenaamde verbonden lichamen. In dat verband heeft de Belastingdienst laten weten dat in de volgende situatie sprake is van verbonden lichamen.

Een dga heeft een 100% belang in bv X en een 100% belang in bv Y. Voor de werkzaamheden in bv X geldt geen hoger loon dan € 5.000. Dit geldt ook voor bv Y. Worden de werkzaamheden voor bv X en bv Y bij elkaar opgeteld, dan geldt wel een hoger loon dan € 5.000. De Belastingdienst vindt dat bv X en bv Y verbonden lichamen zijn en dat daarom de regel van het maximale loon van € 5.000 niet opgaat. Zowel in bv X als in bv Y moet daarom een gebruikelijk loon in aanmerking worden genomen.

Let op!

In de aan de Belastingdienst voorgelegde casus had de dga een belang van 100% in beide bv's. Houd er echter rekening mee dat de Belastingdienst bij een belang van 33,33% of hoger ook zal oordelen dat er sprake is van verbonden lichamen.

Het standpunt van de Belastingdienst betekent dat zowel bv X als bv Y inhoudingsplichtig wordt voor de dga en een loonadministratie moeten voeren. Deze extra administratieve last kan voorkomen worden als in plaats van de dga, bv Y de opdracht heeft om de werkzaamheden in bv X te verrichten. Of als bv Y de dga in het kader van zijn dienstverband bij bv Y ter beschikking stelt aan bv X voor het uitvoeren van de werkzaamheden in bv X. Als de vergoeding door bv X dan niet rechtstreeks aan de dga betaald wordt, maar aan bv Y, kan de doorbetaaldloonregeling worden toegepast. In dat geval hoeft bv X geen loonadministratie te voeren, maar wordt bv Y inhoudingsplichtig voor zowel de werkzaamheden in bv X als in bv Y.

Let op!

Toepassing van deze alternatieven moet wel op de juiste manier worden uitgevoerd. Overleg daarover daarom met onze adviseurs.

2.3 Gebruikelijk loon na stoppen onderneming

Als een onderneming in een bv in de loop van het jaar stopt, wat betekent dit dan voor de hoogte van het gebruikelijk loon? Het antwoord op deze vraag is medeafhankelijk van de andere werkzaamheden die degene met een aanmerkelijk belang nog verricht voor de bv.

Een en ander wordt verduidelijkt aan de hand van het volgende voorbeeld.

2026

Een dga heeft 100% van de aandelen in een bv. In deze bv wordt een winkel geëxploiteerd. De dga verricht fulltime werkzaamheden in de winkel, die vergelijkbaar zijn met de werkzaamheden van een vestigingsleider. Het loon van de meestverdienende werknemer in de winkel is op fulltime basis € 39.000 per jaar. Het loon van de meest vergelijkbare dienstbetrekking – die van een vestigingsleider van een vergelijkbare winkel – is € 60.000 per jaar op fulltime basis.

Per 1 april 2026 sluit de winkel. De dga verricht tot 1 mei 2026 op fulltime basis nog afsluitende werkzaamheden in verband met de sluiting van de winkel en ontruiming en verkoop van de laatste voorraad. Vanaf 1 mei 2026 bevat de balans van de bv alleen nog een bankrekening, een spaarrekening en een kleine beleggingsportefeuille. De dga verricht vanaf 1 mei 2026 daarom nog nauwelijks werkzaamheden voor de bv. Het loon van de meest vergelijkbare dienstbetrekking voor deze werkzaamheden bedraagt op maandbasis ongeveer € 200.

Het gebruikelijk loon van een vergelijkbare werknemer zou € 60.000 bedragen als hij het hele jaar werkzaam zou zijn geweest in de winkel. Op maandbasis is dat € 5.000. De dga moet dit gebruikelijk loon van € 5.000 in de maanden januari tot en met april 2026 in aanmerking nemen, omdat hij in die maanden ook de werkzaamheden verrichtte in de winkel. In de maanden mei tot en met december 2026 bedraagt het gebruikelijk loon van de dga € 200 per maand. In totaal komt het gebruikelijk loon van deze dga in 2026 uit op € 21.600 ($4 \times € 5.000 + 8 \times € 200$).

2027

Als de bv uit het voorbeeld in 2027 in stand blijft en het loon van de meest vergelijkbare dienstbetrekking in 2027 voor de werkzaamheden van de dga in 2027 ook € 200 per maand bedraagt, hoeft de dga in 2027 geen gebruikelijk loon meer in aanmerking te nemen.

De gebruikelijkloonregeling heeft namelijk niet toegepast te worden als het gebruikelijk loon in een jaar niet hoger is dan € 5.000. Dit geldt alleen als ook daadwerkelijk geen loon wordt betaald aan de dga.

Let op!

Je eigen situatie is nooit precies gelijk aan het voorgaande gestileerde voorbeeld. Overleg over je eigen situatie daarom altijd met je adviseur.

2.4 Geen gebruikelijk loon in de voorperiode bv

Als een eenmanszaak wordt omgezet in een bv, gebeurt dit vaak met terugwerkende kracht. Stel dit gebeurt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2026, terwijl de oprichtingsakte van de bv per 31 maart 2026 bij de notaris wordt gepasseerd. Vanaf welke datum moet aan de dga dan een gebruikelijk loon worden toegekend?

De Belastingdienst heeft bevestigd dat in de periode vóór oprichting van een bv (de voorperiode) de gebruikelijkloonregeling niet van toepassing is. In deze casus is van 1 januari 2026 tot 31 maart 2026 dus geen gebruikelijk loon van toepassing.

Let op!

De dga geniet gedurende deze periode wel andere inkomsten uit arbeid.

2.5 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 per kilometer (onder meer volledig elektrische auto's) 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.

Verhoging bijtelling in 2020 toegestaan

Een werknemer die in 2019 al een elektrische auto bestelde die pas in 2020 aan hem ter beschikking werd gesteld, stapte naar de rechter. In 2019 bedroeg de bijtelling namelijk nog 4% over een cataloguswaarde tot en met € 50.000, maar vanaf 2020 was de bijtelling 8% over een cataloguswaarde tot en met € 45.000. De rechtbank vond dat de wetgever bij deze verhoging voorbij was gegaan aan de belangen van de werknemer en verlaagde de bijtelling naar 4% over een cataloguswaarde tot en met € 50.000 (de bijtelling uit 2019 dus). Het gerechtshof vond dat de wetgever de wetswijziging goed had overdacht en ook voldoende rekening had gehouden met de gevolgen. Het gerechtshof vond daarom dat gewoon de bijtelling vanaf 2020 (8% over een cataloguswaarde tot en met € 45.000) van toepassing was.

Greentimerregeling?

De Tweede Kamer heeft de regering in een aangenomen motie verzocht om een green-timerregeling uit te werken om te voorkomen dat elektrische leaseauto's die na vier of vijf jaar vrijkomen uit de lease massaal naar het buitenland worden geëxporteerd. Het kabinet heeft onderzoek laten doen waarbij in dit onderzoek is uitgegaan van een verlaagd bijtellingspercentage van 14-15% over de oorspronkelijke cataloguswaarde voor elektrische auto's tussen de vijf en acht jaar oud. Het kabinet neemt bij de augustusbesluitvorming 2026 een besluit of en zo ja per wanneer, een greentimerregeling wordt ingevoerd.

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 bedraagt in 2026 zestien jaar en vanaf 2027 vijfentwintig 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 geldt voor deze situaties een overgangsregeling. 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 maar nog geen zestien jaar oud is geworden, én
- in 2026 aan dezelfde werknemer ter beschikking staat als in 2025.

Let op!

Er geldt een keuze. Als het gunstiger is om in deze situaties in plaats van 35% van de waarde in het economisch verkeer, 25% van de cataloguswaarde bij te tellen, dan kun je daarvoor kiezen.

In cijfers: een auto uit 2010

Stel dat je een auto van de zaak hebt die op 30 september 2010 voor het eerst in gebruik werd genomen. Vanaf oktober 2025 bedraagt de bijtelling van deze auto volgens de youngtimerregeling die tot 1 januari 2026 gold, 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 kun je 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 – je maandelijkse bijtelling wel € 1.041,67, tot je auto de leeftijd van 25 jaar bereikt.

Ander afbouwpad?

Het voorgaande is gebaseerd op de huidige wetgeving zoals deze eind 2025 door de Tweede en Eerste Kamer is aangenomen. Naar aanleiding van een aangenomen motie heeft het kabinet vier opties voor een ander afbouwpad uitgewerkt, te weten:

- de youngtimerregeling blijft voor auto's die op 1 januari 2027 minimaal 16 jaar oud zijn,
- overgangsregeling tot 31 december 2031 voor auto's die op 1 januari 2027 minimaal 16 jaar oud,
- de leeftijdsgrens voor de youngtimerregeling blijft vanaf 1 januari 2027 16 jaar,
- de leeftijdsgrens voor de youngtimerregeling gaat per 2027 naar 17 jaar, per 2028 naar 20 jaar en per 2032 naar 25 jaar.

Let op!

Bij de augustusbesluitvorming 2026 neemt het kabinet een besluit of er een ander afbouwpad komt en zo ja, welke.

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.

Heffingsrecht in ander land

Als het heffingsrecht van een ter beschikking gestelde fossiele personenauto op grond van een belastingverdrag deels is toegewezen aan een ander land, mag deze verdeling ook worden toegepast op de pseudo-eindheffing.

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 kilometer) 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.

Let op!

De staatssecretaris van Financiën heeft bevestigd dat bij gebruik van een taxi er geen sprake is van ter beschikking stelling van een auto. De werkgever is dan dus ook geen pseudo-eindheffing verschuldigd. Dit kan anders zijn als een werknemer een vaste auto met chauffeur tot zijn beschikking heeft.

Overgangsregeling tot 17 september 2030 (waarschijnlijk verlengd naar 1 januari 2031)

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!

Het kabinet wil de termijn waarbinnen de overgangsregeling geldt gaan verlengen van 17 september 2030 naar 1 januari 2031.

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

De maatregel gaat in per 2027. Ondanks dat er een overgangsregeling geldt, is het goed om al te anticiperen op de maatregel. Dat geldt zeker als je nu of in de toekomst een leasecontract gaat afsluiten met een looptijd van vijf jaar. De overgangsregeling loopt immers tot 17 september 2030 (waarschijnlijk verlengd naar 1 januari 2031) en dat is op dit moment al over minder dan vijf jaar.

Aanpassingen in verband met knelpunten in de pseudo-eindheffing

Het kabinet wil de pseudo-eindheffing met de volgende punten aanpassen:

- Bij tijdelijke vervanging van een 'vaste' auto bij schade, reparatie, onderhoud of bandenwissel geldt de pseudo-eindheffing niet voor de vervangende auto. Deze uitzondering geldt maximaal voor een periode van 14 aaneengesloten kalenderdagen.
- Voor de terbeschikkingstelling van een fossiele auto voor 1 periode van maximaal 7 aaneengesloten dagen per kalenderjaar geldt een vrijstelling van de pseudo-eindheffing. Deze vrijstelling vervalt per 1 januari 2031.
- De pseudo-eindheffing geldt niet voor lesauto's.

Let op!

Voor de aanpassingen zal tijdens de voorgenomen evaluatie van de pseudo-eindheffing in 2030 expliciet worden beoordeeld of ze effectief en nog nodig zijn.

Pseudo-eindheffing bij wisseling werkgever

De pseudo-eindheffing zal er waarschijnlijk voor zorgen dat werkgevers vanaf 2027 de oude brandstofauto van nieuwe werknemers niet willen overnemen van de oude werkgever. Op dat moment eindigt namelijk het overgangsrecht omdat de auto door een andere werkgever (met een ander loonheffingsnummer) ter beschikking wordt gesteld. Het kabinet heeft kennisgenomen van dit punt maar wil hier geen aanpassingen op doen. Dit betekent dat de werknemer bij wisseling van werkgever waarschijnlijk vaak geconfronteerd zal worden met een afkoopsom van de leaseauto.

Let op!

Het overgangsrecht blijft wel van toepassing als de auto gedurende de overgangstermijn aan een andere werknemer ter beschikking wordt gesteld.

Let op!

De staatssecretaris van Financiën heeft aangegeven dat bij fusies en overnames, waarbij de nieuwe werkgever in de plaats treedt van de oude werkgever, een uitzondering mogelijk is. Hier is geen wettelijke aanpassing voor nodig maar dit kan op grond van doel en strekking van de pseudo-eindheffing. Dit betekent dat als de nieuwe werkgever in de plaats treedt van de oude werkgever bij een fusie of overname, het overgangsrecht van toepassing blijft.

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 kun je 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

Stel je een fiets aan een werknemer ter beschikking die de werknemer ook privé mag gebruiken, dan moet je 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 je loonbelasting/premies volksverzekeringen inhouden, premies werknemersverzekeringen betalen en werkgeversheffing Zvw betalen of de bijdrage Zvw inhouden.

Tip!

Je 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 je de vrije ruimte in een jaar overschrijdt, dan betaal je 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 stalling 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. Heb je ten onrechte bijtelling toegepast vanaf die datum, dan kun je vanaf 1 januari 2026 de afgedragen belasting terugvragen. Je 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 Tweede fiets van de zaak ook 7% bijtelling

Stel je meer fietsen ter beschikking aan één werknemer die de werknemer ook privé mag gebruiken, dan bedraagt de bijtelling niet alleen voor de eerste fiets, maar ook voor de andere fietsen 7% van de consumentenadviesprijzen van de betreffende fietsen. Dit volgt uit de wettelijke bepalingen, en Lease-a-Bike meldde begin juni 2026 op zijn website dat de Belastingdienst deze uitwerking heeft bevestigd.

3.7 Reiskostenvergoedingen vanaf 1 januari 2026 € 0,25

De reiskostenvergoeding voor zakelijke reiskosten met eigen vervoer, waaronder woon-werkverkeer, bedroeg in 2026 in eerste instantie € 0,23/km (gelijk aan 2025). Vanaf 22 mei 2026 bestaat echter de mogelijkheid om met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2026 rekening te houden met een belastingvrij bedrag voor reiskosten van € 0,25 per kilometer.

Het is niet relevant van welk vervoermiddel de werknemer gebruikmaakt. De vergoeding geldt dan ook voor gemaakte reizen per auto, fiets, lopend of met het openbaar vervoer.

Tip!

Werkgevers die gebruikmaken van de terugwerkende kracht mogen met correctieberichten de verhoging van de onbelaste reiskostenvergoeding verwerken in de al ingediende aangiften van 2026.

De verhoging naar € 0,25 is nu nog opgenomen in een beleidsbesluit, maar op Prinsjesdag 2026 zal een en ander in een wetsvoorstel worden opgenomen. De verhoging geldt niet alleen voor 2026, maar is structureel. Dit betekent dat de € 0,25 ook na 2026 nog van toepassing is.

3.8 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 hanteerde echter een ruimere uitleg en stelde dat het parkeren onbelast is, als de werknemer de werkgever met succes aansprakelijk kan stellen. De Belastingdienst was van mening dat werkgevers hieraan het vertrouwen konden ontleenen dat parkeren onder genoemde omstandigheden onbelast was.

Overgangsregeling!

Vanwege deze onduidelijkheid hanteerde 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 (dat was op 19 maart 2026, zie ook paragraaf 23.10.1) bleef in die gevallen het parkeren van de privéauto tijdens vakanties onbelast.

Let op!

Spelen bij jou soortgelijke omstandigheden? Je werknemer zal vanaf de publicatie van het Handboek Loonheffingen 2026 belasting moeten betalen over het voordeel. Je kunt dit voordeel uiteraard ook brutoeren of onderbrengen in de werkkostenregeling als dit voldoet aan het gebruikelijkheidscriterium.

3.9 Vanaf 2027: geen CO2-rapportage WPM voor bedrijven tot 250 werknemers

Bedrijven met 100 tot 250 werknemers worden met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2026 uitgezonderd van de verplichting om over het zakelijke verkeer en het woon-werkverkeer van werknemers te rapporteren. Dat staat in een ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit activiteiten leefomgeving (Bal) dat eind april 2026 aan de Tweede Kamer is aangeboden.

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.

Verhoging grens naar 250 of meer werknemers

Medio april 2025 nam de Tweede Kamer een motie aan om de WPM af te schaffen voor bedrijven tot 250 werknemers. In november 2025 werd het voornemen tot afschaffing aangekondigd. In februari 2026 is een besluit ter [internetconsultatie](#) aangeboden waarin de rapportageverplichting voor bedrijven tot 250 werknemers wordt afgeschaft. Eind april 2026 bood de staatssecretaris een ontwerpbesluit aan de Tweede Kamer aan waarin dit geregeld wordt.

Als het ontwerpbesluit ongewijzigd wordt vastgesteld, gaat de afschaffing in met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2026. Werkgevers met minder dan 250 werknemers hoeven dan over het jaar 2026 niet meer te rapporteren. Deze werkgevers moeten nog wel uiterlijk 30 juni 2026 over het jaar 2025 rapporteren.

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 kun je als werkgever diverse zaken belastingvrij vergoeden of verstrekken aan je 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 je 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. Je 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!

Je kunt jaarlijks opnieuw kiezen of je de concernregeling toepast of niet. Ga eerst na of de concernregeling wel voordelig is voor jou. Voor het jaar 2025 moest je dit doen uiterlijk in het tweede aangiftetijdvak van 2026. Voor het jaar 2026 hoef je dat pas begin 2027 te doen.

Let op!

SEO Economisch Onderzoek heeft onder meer aanbevolen om de eerste schijf van 2% tot een loonsom van € 400.000 af te schaffen. Het kabinet neemt deze aanbeveling mee in de augustusbesluitvorming 2026. Op Prinsjesdag 2026 zal dan bekend worden of, en zo ja wanneer, dit doorgaat.

Let op!

Bij overschrijding van de vrije ruimte betaalt de werkgever 80% eindheffing. Naar aanleiding van een aanbeveling van SEO onderzoekt het kabinet een verhoging van de 80%. De eindheffing zou dan net zo hoog moeten worden als de gemiddelde marginale belastingdruk. Het kabinet neemt dit mee in de augustusbesluitvorming 2026. Op Prinsjesdag 2026 wordt dan bekend of de verhoging doorgaat en zo ja, wanneer.

4.2 Gebruikelijkheidstoets vrije ruimte

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

Bepaalde zaken niet in de vrije ruimte

Je kunt niet alles aanwijzen in de vrije ruimte. Bepaalde zaken moet je verplicht bij je 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, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen zijn gericht vrijgesteld of op nihil gewaardeerd. Deze zaken verlagen je vrije ruimte niet.

Gebruikelijkheidstoets

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

Je 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 je dan in ieder geval naar moet kijken:

- 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!

Voldoe je niet aan de gebruikelijkheidstoets? Dan mag je 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 je 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, kun je 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 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 € 0,25 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 € 0,25 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.

Let op!

Het kabinet wil een nieuwe doelmatigheidsgrens creëren en deze wettelijk gaan vastleggen, gecombineerd met een jaarlijkse indexatie hiervan. Een voorstel hiervoor moet nog nader uitgewerkt worden.

4.4 Op tijd aanwijzen in 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.

Let op!

De aanbeveling van SEO Economisch Onderzoek om praktijkvoorbeelden van het aanwijzen van eindheffingsloon op te nemen in het Handboek Loonheffingen, neemt het kabinet over.

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 vrijstelling ook kan toepassen als deze niet is 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, kun je – onder voorwaarden – een onbelaste vergoeding geven aan je werknemer. Deze onbelaste vergoeding bedraagt in 2026 € 2,45 per dag (in 2025 nog € 2,40 per dag).

Let op!

Op dit moment is het niet mogelijk om op één dag zowel een onbelaste thuiswerkvergoeding als een onbelaste reiskostenvergoeding woon-werk te geven. SEO Economisch Onderzoek beveelt aan om dit wel mogelijk te maken. Het kabinet neemt hierover bij de augustusbesluitvorming 2026 een besluit. De effecten op CO₂-uitstoot en een mogelijk verbod op uitruil van de thuiswerkvergoeding met belast loon worden hierbij onder meer meegenomen. Op Prinsjesdag 2026 zal een en ander duidelijk worden.

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 je werknemer is loon voor je werknemer. Je 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, kun je 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 Belasting over maaltijden werknemer via betaalkaart

In een aan de Belastingdienst voorgelegde vraag geeft een werkgever aan werknemers een betaalkaart. Met deze betaalkaart kunnen de werknemers tot maximaal € 9 per dag en maximaal € 90 per maand een maaltijd betalen ten laste van de werkgever. Is de maaltijd duurder dan € 9, dan komt het meerdere ten laste van de eigen rekening van de werknemer.

Besteedt een werknemer minder dan € 9 op een dag aan een maaltijd, dan blijft het restant beschikbaar voor andere dagen. Is aan het einde van de maand nog geld op de betaalkaart over, dan vervalt dit bedrag.

Maaltijden in bedrijfskantine op werkplek

Als de werknemer met de kaart maaltijden in de bedrijfskantine op de werkplek betaalt, kan de werkgever niet volstaan met een bijtelling van het normbedrag voor maaltijden op de werkplek (in 2026 € 4,05 per maaltijd). Het daadwerkelijke bedrag van de maaltijd tot maximaal € 9 per dag vormt loon volgens de Belastingdienst. De Belastingdienst vindt namelijk dat de betaling met de betaalkaart loon in geld is en geen loon in natura. Alleen bij loon in natura had aangesloten kunnen worden bij het normbedrag voor maaltijden.

Maaltijden van een bezorgplatform bezorgd op werkplek

Dat is niet anders als de werknemer de betaalkaart gebruikt voor betalingen aan een bezorgplatform, ook als de maaltijd op de werkplek wordt bezorgd. Ook dan is het volgens de Belastingdienst niet mogelijk om aan te sluiten bij het normbedrag voor maaltijden op de werkplek.

Let op!

Ook bij gebruik van de betaalkaart voor eten in een restaurant of broodjeszaak vormt het daadwerkelijke bedrag loon voor de werknemer.

Andere uitkomst bij zakelijke maaltijden

Als je de gerichte vrijstelling voor tijdelijke verblijfkosten kunt toepassen, vormen de bedragen van de betaalkaart overigens geen loon. De uitkomst is dan dus anders dan hiervoor beschreven.

Die gerichte vrijstelling kun je onder meer toepassen bij maaltijden tijdens dienstreizen of bij maaltijden die een meer dan bijkomstig zakelijk karakter hebben. Dit is bijvoorbeeld het geval als je werknemers door hun werk niet tussen 17.00 en 20.00 uur thuis kunnen eten of door overwerk niet na 20.00 uur thuis kunnen eten of bij werk op koopavonden.

4.8 Onbelaste vergoedingen tijdelijke verblijfkosten 2026

Kosten die werknemers maken tijdens zakelijke reizen – de tijdelijke verblijfkosten – kun je onder voorwaarden onbelast vergoeden aan je werknemers. Voor de hoogte van deze bedragen kun je 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. Je werknemer moet dan een zogenaamde ambulante werknemer zijn. Dat is het geval als je 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, kun je contact met ons opnemen.

Behalve aan ambulante werknemers kun je 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. Je mag dat doen voor werknemers die met dezelfde soort kosten worden geconfronteerd als ambtenaren op dienstreis. Er moet dan sprake zijn van vergelijkbare werkzaamheden onder soortgelijke omstandigheden als ambtenaren die onder de cao Rijk vallen. Daarvan is bijvoorbeeld niet sprake bij een bouwvakker die voor een periode van vier weken werkzaam is op een project. Daarnaast moet er ook sprake zijn van een dienstreis.

Let op!

Een werknemer die (nagenoeg) geen kosten maakt, verkeert naar het oordeel van de Belastingdienst, niet in gelijke omstandigheden als een ambtenaar op dienstreis. Je mag voor deze werknemer daarom niet aansluiten bij de onbelaste vergoedingen voor een ambtenaar op dienstreis.

Verder is vereist dat je vergoedingen onder dezelfde voorwaarden en met dezelfde fiscale gevolgen toekent aan je werknemers als volgens de cao Rijk. Dit betekent overigens niet dat je ook alle vergoedingen moet betalen die de cao Rijk voorschrijft of in dezelfde mate. Je moet hierbij meer denken aan bijvoorbeeld de minimale verblijfsduur (de dienstreis moet minimaal vier uur duren), de bestemming (deze moet in een andere gemeente of minimaal op 1 kilometer afstand van de werklocatie van de werknemer liggen) en de in de cao Rijk genoemde hoogte van de vergoedingen.

De vergoedingen en gericht vrijgestelde bedragen voor ambtenaren op binnenlandse dienstreizen zijn in 2026:

Verblijfkosten	Vergoeding 10.2 cao Rijk	Gericht vrijgesteld
Kleine uitgaven overdag	€ 7,35	€ 6,56
Kleine uitgaven 's avonds	€ 21,92	€ 13,12
Logies	€ 164,52	€ 162,74
Ontbijt	€ 16,07	€ 16,07
Lunch	€ 22,19	€ 12,97
Avondmaaltijd	€ 33,57	€ 32,56

Let op!

Behalve dat je moet aansluiten bij deze vergoedingen, moet je dus ook dezelfde voorwaarden hanteren. Zo moet de werknemer voor logies, lunch en diner kosten maken in een daarvoor bestemde gelegenheid (bijvoorbeeld een restaurant, bar of hotel). Kijk voor alle voorwaarden in onderdeel 10.2 van de cao Rijk.

Betaalbewijzen en werkelijke kosten

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. Je kunt deze kosten daarom ook aan je 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.

Ook moet de werknemer daadwerkelijk kosten maken. Voor een werknemer die (nagenoeg) geen kosten maakt, kun je niet aansluiten bij de gerichte vrijgestelde vergoeding in de cao Rijk.

Let op!

Je kunt 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. Je kunt er ook voor kiezen het meerdere aan te wijzen in de vrije ruimte, mits aan de gebruikelijkheidstoets wordt voldaan. Bij overschrijding van de vrije ruimte in een jaar ben je 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 vind je in [bijlage 6 van de cao Rijk](#).

4.9 Waarschijnlijk geen vrijstelling korting producten uit eigen bedrijf meer vanaf 2027

Je kunt werknemers een korting of vergoeding geven voor de aankoop van producten uit jouw eigen bedrijf. Als je daarbij voldoet aan de voorwaarden, geldt daarvoor een zogenaamde gerichte vrijstelling. Dit betekent dat over de korting of vergoeding geen loonbelasting verschuldigd is. De voorwaarden zijn:

- de producten zijn niet branchevreemd voor jouw bedrijf, en
- de korting of vergoeding per product is maximaal de waarde in het economisch verkeer (dat is de prijs waartegen het product aan een willekeurige derde wordt verkocht), en
- de kortingen en vergoedingen bedragen in een kalenderjaar maximaal € 500.

Waren de kortingen en vergoedingen in een kalenderjaar voor een werknemer meer dan € 500? Dan is het meerdere belast als loon voor de werknemer. Je kunt er ook voor kiezen om dit meerdere ten laste te brengen van je vrije ruimte in de werkkostenregeling. Dat kan alleen als de hogere kortingen en vergoedingen voldoen aan de gebruikelijkheidstoets.

Let op!

Gebruikt een werknemer de € 500 in een jaar niet volledig, dan mag het niet-gebruikte deel doorgeschoven worden naar het volgende jaar.

Geen gerichte vrijstelling meer vanaf 2027

Van het doorschuiven kan voor het jaar 2026 geen gebruik meer worden gemaakt. Het kabinet heeft namelijk aangekondigd dat de gerichte vrijstelling voor kortingen en vergoedingen voor producten uit eigen bedrijf met ingang van 2027 vervalt. Dit wordt opgenomen in de belastingplannen 2027 die op Prinsjesdag 2026 aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

Dat betekent dat, als dit wetsvoorstel door de Tweede en Eerste Kamer wordt aangenomen, elke korting of vergoeding vanaf 2027 bij de werknemer belast is als loon waarover loonbelasting verschuldigd is. Dat kun je voorkomen door de korting of vergoeding ten laste te brengen van je vrije ruimte in de werkkostenregeling, mits dat voldoet aan de gebruikelijkheidstoets.

Let op!

Onbelaste korting of vergoedingen voor producten uit eigen bedrijf kan dus nog wel vanaf 2027, maar dit gaat dan ten laste van je vrije ruimte. Je houdt dan dus minder vrije ruimte over voor andere vergoedingen en verstrekkingen.

4.10 Misschien afschaffing diensttijd-vrijstelling bij 25 jaar/40 jaar jubileum

Bij een 25-jarig en een 40-jarig werkbijleum is het mogelijk om een maandloon onbelast aan de werknemer te geven. SEO Economisch Onderzoek beveelt aan om deze vrijstelling af te schaffen. Het kabinet neemt deze aanbeveling mee in de augustusbesluitvorming 2026. Of, en zo ja wanneer, de diensttijd-vrijstelling wordt afgeschaft, wordt dan op Prinsjesdag 2026 bekend.

4.11 Wel of geen loonheffing bij outplacement

Een outplacementtraject begeleidt een werknemer van zijn huidige baan naar een andere baan. Je kunt met je werknemer afspreken dat je 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 je in dienst is, dan kun je gebruikmaken van een gerichte vrijstelling. Je betaalt hierover dan geen loonheffing en je hoeft ook geen gebruik te maken van je 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

Betaal je het outplacementtraject voor je werknemer nadat hij bij je uit dienst is, dan kun je 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.

4.12 Cafetarieregeling kan kostenneutraal

Met een zogenaamde cafetarieregeling kun je 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. Je werknemer kan het gehele geruilde bedrag voor het doel inzetten.

Geldt er geen gerichte vrijstelling, dan kun je 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. Je kunt als werkgever dan echter wel tegen belastingen aanlopen. Dit is het geval als het totaal aan vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen dat je aanwijst in de vrije ruimte in een jaar hoger is dan het bedrag van je vrije ruimte. In zo'n geval betaal je 80% eindheffing over het meerdere.

In beginsel keurt de Belastingdienst een uitruil binnen een cafetarieregeling niet goed als de ruil leidt tot een voorzienbaar nadelige transactie voor de werknemer.

De Belastingdienst heeft in april 2024 echter bevestigd dat je 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. Je kunt daarom met je werknemer afspreken dat je een lager bedrag uitruilt, zodat de uitruil ook voor jou 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 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.

4.13 Sportschool en personal trainer voor dga onbelast?

Kan de bv de kosten van de sportschool en een personal trainer van de dga onbelast vergoeden? Een [rechtbank](#) vond in een casus van vóór 2022 dat dit kon. Maar hoe zit dat vanaf 2022, toen de wet op dit punt gewijzigd werd?

Gerichte vrijstelling arbovoorziening tot 2022

De casus voor de rechtbank ging over jaren vóór 2022. De bv betaalde de kosten van de sportschool en een personal trainer voor de dga. De bv vond dat de gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen van toepassing was, omdat de bv als werkgever zo zorgdroeg voor de gezondheid van de werknemer(s). De rechtbank was het met de werkgever eens en paste de vrijstelling toe.

Let op!

De bv vergoedde ook de kosten van de partner van de dga. Nu de partner geen werknemer was van de bv, was dat niet mogelijk volgens de rechtbank.

Gebruikelijkheidstoets

De vergoeding van de kosten van de sportschool en de personal trainer was ongebruikelijk volgens de Belastingdienst. Om die reden zou de gerichte vrijstelling niet toegepast kunnen worden. De bewijslast dat iets ongebruikelijk is, ligt bij de Belastingdienst. Die kon het standpunt niet onderbouwen met data. De rechtbank ging daarom niet mee in het standpunt van de Belastingdienst.

Let op!

Dat de rechtbank in deze casus de vergoeding van de sportschool en de personal trainer niet ongebruikelijk vond, wil niet zeggen dat dit in andere casussen ook zo is. De rechtbank deed een uitspraak in deze specifieke casus en heeft niet in zijn algemeenheid geoordeeld dat de vergoeding van de sportschool en een personal trainer gebruikelijk is.

Wat betekent de uitspraak van de rechtbank nu?

Kan nu iedere dga de kosten van de sportschool en een personal trainer onbelast door de bv laten vergoeden? Nee, helaas niet.

Allereerst is het nog niet bekend of de Belastingdienst hoger beroep instelt tegen deze uitspraak. Het zou dus nog kunnen dat een gerechtshof in hoger beroep tot een ander oordeel komt.

Bovendien zijn de regels voor de gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen met ingang van 2022 gewijzigd. Om die reden is het nog maar de vraag of de rechtbank voor de jaren vanaf 2022 tot hetzelfde oordeel zou zijn gekomen in deze casus. Het is dus niet zo dat elke dga nu de kosten van de sportschool en de personal trainer onbelast door zijn bv kan laten vergoeden.

Gerichte vrijstelling arbovoorziening vanaf 2022

Tot 2022 gold de gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen voor voorzieningen die rechtstreeks voortvloeien uit het arbobeleid dat de werkgever voert op grond van de Arbowet. Vanaf 2022 geldt de gerichte vrijstelling alleen nog voor voorzieningen die direct samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbowet. Ofwel: de niet-verplichte arbovoorzieningen vallen niet meer onder de gerichte vrijstelling vanaf 2022.

Sportschool en personal trainer vanaf 2022

Het is de vraag of het vergoeden van de kosten van de sportschool en een personal trainer een verplichting van de werkgever is op grond van de Arbowet. Als dat zo is, kan de arbovrijstelling worden toegepast.

De Belastingdienst is in ieder geval van [mening](#) dat de arbovrijstelling niet aan de orde is bij voorzieningen die evident gericht zijn op de bevordering van de algemene gezondheid van werknemers. De Belastingdienst zal toepassing van de arbovrijstelling op de vergoeding van de sportschool en personal trainer vanaf 2022 daarom zeer waarschijnlijk afwijzen.

Let op!

De Belastingdienst heeft ook aangegeven dat een voorziening die gericht is op de algemene gezondheid van de werknemer, in een individueel geval toch een verplichte arbovoorziening kan zijn. Hiervoor moet de werknemer in ieder geval een gezondheidsrisico lopen vanwege de arbeid die hij verricht. Er gelden nog meer voorwaarden. Neem hiervoor, en voor de beoordeling van jouw eigen specifieke situatie, contact op met onze adviseurs.

Geen gerichte vrijstelling meer vanaf 2027

Van het doorschuiven kan voor het jaar 2026 geen gebruik meer worden gemaakt. Het kabinet heeft namelijk aangekondigd dat de gerichte vrijstelling voor kortingen en vergoedingen voor producten uit eigen bedrijf met ingang van 2027 vervalt. Dit wordt opgenomen in de belastingplannen 2027 die op Prinsjesdag 2026 aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

Dat betekent dat, als dit wetsvoorstel door de Tweede en Eerste Kamer wordt aangenomen, elke korting of vergoeding vanaf 2027 bij de werknemer belast is als loon waarover loonbelasting verschuldigd is. Dat kun je voorkomen door de korting of vergoeding ten laste te brengen van je vrije ruimte in de werkkostenregeling, mits dat voldoet aan de gebruikelijkheidstoets.

Let op!

Onbelaste korting of vergoedingen voor producten uit eigen bedrijf kan dus nog wel vanaf 2027, maar dit gaat dan ten laste van je vrije ruimte. Je houdt dan dus minder vrije ruimte over voor andere vergoedingen en verstrekkingen.

4.14 Misschien afschaffing diensttijd-vrijstelling bij 25 jaar/40 jaar jubileum

Bij een 25-jarig en een 40-jarig werkbijeenkomst is het mogelijk om een maandloon onbelast aan de werknemer te geven. SEO Economisch Onderzoek beveelt aan om deze vrijstelling af te schaffen. Het kabinet neemt deze aanbeveling mee in de augustusbesluitvorming 2026. Of, en zo ja wanneer, de diensttijd-vrijstelling wordt afgeschaft, wordt dan op Prinsjesdag 2026 bekend.

4.15 Wel of geen loonheffing bij outplacement

Een outplacementtraject begeleidt een werknemer van zijn huidige baan naar een andere baan. Je kunt met je werknemer afspreken dat je 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 je in dienst is, dan kun je gebruikmaken van een gerichte vrijstelling. Je betaalt hierover dan geen loonheffing en je hoeft ook geen gebruik te maken van je 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

Betaal je het outplacementtraject voor je werknemer nadat hij bij je uit dienst is, dan kun je 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:

5 Subsidies en tegemoetkomingen

5.1 Subsidieregeling praktijkleren

De Subsidieregeling praktijkleren is een tegemoetkoming in 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 je voldoet aan deze voorwaarden en de administratie die daarbij hoort. De voorwaarden voor de verschillende onderwijscategorieën vind je [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 je 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.

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 2026

Ook in 2026 is een aanvraag voor de Subsidieregeling praktijkleren in de derde leerweg waarschijnlijk weer mogelijk. De subsidieregeling derde leerweg 2026 ligt van 8 juni 2026 tot 5 juli 2026 ter internetconsultatie. Deze regeling is het vervolg van de subsidieregeling derde leerweg, dat liep van 14 december 2021 tot 31 maart 2026. Het voorstel is om de regeling tot 2031 voort te zetten. Als de regeling conform het voorstel in de internetconsultatie wordt ingevoerd, geldt het hiernavolgende.

De aanvraagperiode loopt dan van maandag 2 november 2026 9.00 uur tot vrijdag 27 november 2026 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).

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 praktijkleerplaats. 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 in de [internetconsultatie](#).

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](#). 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. Je 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 aanvraagtijsdvakken in 2025 en 2026 voor maximaal tien groepshulpen subsidie aanvragen.

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

5.4 Fiscale regeling aandelenopties bij startups en scale-ups

Er ligt een plan om een fiscale regeling te introduceren om de toegang tot talentvolle werknemers voor startups en scale-ups te verbeteren. De bedoeling is dat door een nieuwe fiscale regeling voor aandelenopties, medewerkersparticipatie wordt bevorderd en daarmee startups 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 startups 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 effectieve loonheffingentarief wordt daarmee ongeveer 32%, waarmee het ongeveer gelijk is 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.

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

Let op!

Als de regeling conform de internetconsultatie wordt ingevoerd, gaat de regeling gelden voor aandelenopties die zijn uitgegeven op of na 17 april 2025 (het moment waarop de regeling in de Voorjaarsnota 2025 bekend is gemaakt), mits de loonheffing over het inkomen uit aandelenopties zich nog niet heeft voorgedaan.

Definitie startup en scale-up

Als de regeling conform de internetconsultatie wordt ingevoerd, wordt in de wet, mede ten behoeve van het nieuwe box 3-stelsel (voorzien vanaf 2028), een definitie van een startup of scale-up opgenomen.

Dat is een bedrijf dat een onderneming drijft die gericht is op snelle groei door middel van een schaalbaar en herhaalbaar verdienmodel dat zijn oorsprong vindt in innovatie.

Let op!

Onder een schaalbaar en herhaalbaar verdienmodel wordt verstaan het vermogen van een onderneming om de omzet snel te laten groeien zonder lineaire inzet van meer mensen, meer middelen of hogere kosten, door gebruik te maken van technologie die tot lagere marginale kosten leidt en schaalvoordelen biedt. Onder innovatie wordt verstaan het ontwikkelen of verbeteren van producten, diensten, processen of technologieën, waarbij sprake is van technische vernieuwing of significante functionele verbetering ten opzichte van de sector.

Om een startup of scale-up te zijn volgens de definitie mogen de aandelen of winstbewijzen niet verhandeld worden op een gereguleerde markt of voor meer dan 25% in handen zijn van een lichaam waarvan de aandelen of winstbewijzen worden verhandeld op een gereguleerde markt.

Beschikking

RVO is straks verantwoordelijk voor de vaststelling of een onderneming voldoet aan de definitie van een startup of scale-up en geeft daarvoor dan een beschikking af. De beschikking heeft een geldigheidsduur van acht jaar. Deze beschikking kan daarna maximaal driemaal 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 zijn 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?

In het kader van eventuele staatssteun moet de lagere loonheffing op aandelenopties nog voor goedkeuring worden voorgelegd aan de Europese Commissie. De staatssecretaris van Financiën is voornemens om het wetsvoorstel in september bij de Tweede Kamer in te dienen. Het streven is om de lagere loonheffing op aandelenopties per 1 januari 2027 in werking te laten treden.

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 kun je als werkgever een fiscale tegemoetkoming krijgen voor de loonkosten die gemoeid zijn bij Research & Development. Heb je recht op WBSO, dan verreken je 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-forward mogelijkheid voor.

De verhoging van de eerste schijf betekent het volgende:

Tarief/grens	Tegemoetkoming loonkosten	
	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 je 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 € 24.999 subsidie worden aangevraagd. Voor landbouwbedrijven bedraagt dit € 20.000.

Voor SLIM-subsidies tot € 24.999 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 is er in 2026 nog een aanvraagtijdvak: van 10 augustus 2026 9.00 uur tot en met 7 september 2026 17.00 uur.

Voor mkb-ondernemingen is in 2026 in het eerste aanvraagtijdvak € 11 miljoen beschikbaar. Het budget voor het tweede aanvraagtijdvak is nog niet bekendgemaakt.

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 weer één aanvraagtijsvak: van 22 juni 2026 9.00 uur tot 20 juli 2026 17.00 uur. Voor samenwerkingsverbanden is in 2026 € 6 miljoen budget beschikbaar. In 2025 was dit nog € 20 miljoen.

Loting

Als er te veel aanvragen worden ingediend, wordt de subsidie toegedeeld via loting. Dit was al zo voor individuele ondernemingen, maar sinds dit jaar voor het eerst ook voor samenwerkingsverbanden. Met deze nieuwe aanpak wordt voorkomen dat de beschikbare subsidie voor samenwerkingsverbanden te snel is uitgeput.

Let op!

Het budget voor het eerste aanvraagtijsvak SLIM-regeling individuele mkb-ondernemingen is ruim overvraagd. De volgorde van afhandeling van de aanvragen is hier al door een loting vastgesteld.

5.7 SLIM-scholingssubsidie

Werkgevers kunnen in 2026 weer SLIM-scholingssubsidie aanvragen. Deze 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 SLIM-scholingssubsidie is bedoeld om huidige en nieuwe werknemers op te leiden voor een functie in een maatschappelijk cruciale sector. Het gaat daarbij om de sectoren in onder meer het groen, ICT, kinderopvang, onderwijs, schoonmaak, techniek, bouw en energie, transport en logistiek, zorg en welzijn en visserij.

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. Nieuw in 2026 is dat ook bemanningsleden in een vissersmaatschap (maatschapsvissers) de subsidie kunnen aanvragen.

Let op!

Collectieven die bestaan uit ten minste een O&O-fonds en/of een of meer werkgeversverenigingen en een of meer werknemersverenigingen kunnen de subsidie in 2026 waarschijnlijk ook weer aanvragen. Het aanvraagtijsvak 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. Op deze website vind je de aanvraagprocedure en aanvraagcriteria terug in een [stappenplan](#).

In 2026 is verduidelijkt dat scholing die al is ingekocht of aangevraagd voordat deze voor het eerst subsidiabel werd, niet voor subsidie in aanmerking komt. De factuurdatum is daarbij leidend.

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 en bij keuzedelen met een certificaat in het mbo bedraagt de subsidie 90% van de kosten voor scholing, bij niveau 4 is dit 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](#). Werkgevers, geregistreerde gastouderbureaus en maatschapsvissers kunnen de subsidie tot en met 31 december 2026 aanvragen, voor collectieven geldt dit van 1 september tot en met 16 september 2026.

Tip!

Meer informatie over de subsidie, de voorwaarden en het aanvragen van de subsidie vind je op de website [Uitvoering Van Beleid](#) van SZW.

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 in 2026 nog maar één instrument opgenomen: het loonkostenvoordeel (LKV). Voor bepaalde groepen werknemers die moeilijker aan werk komen, heb je ook in 2026 onder voorwaarden recht op dit loonkostenvoordeel (LKV).

Verschillende soorten LKV's

Er zijn in 2026 nog drie soorten LKV's, namelijk voor:

1. Oudere werknemers die vóór 2024 in dienst kwamen;
2. Arbeidsbeperkte werknemers (nieuw of herplaatsen);
3. Doelgroep banenafpraak.

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 arbeidsbeperkte werknemers

Misschien heb je voor een oudere werknemer in 2026 recht op het LKV arbeidsbeperkte of herplaatsen arbeidsbeperkte werknemer. Deze LKV's zijn namelijk niet afgeschaft, maar samengegaan in het LKV arbeidsbeperkte werknemer. Dit LKV bedraagt voor maximaal drie jaar € 3,05 per verloond uur, met een maximum van € 6.000 per jaar. Als je een beroep op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer kunt doen, word je dus niet geraakt door de afschaffing van het LKV oudere werknemer.

Let op!

Voor het LKV arbeidsbeperkte werknemer heb je een doelgroepverklaring nodig.

LKV banenafspraken

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

- Voor het LKV banenafpraak hoef je vanaf 2026 geen doelgroepverklaring meer te hebben. Je moet wel in het doelgroepregister van het UWV nakijken of de betreffende werknemer is opgenomen.
- De maximale periode van drie jaar voor het verkrijgen van LKV-werknemers uit de doelgroep van de banenafpraak is vanaf 2026 een structurele tegemoetkoming. Je hebt vanaf 2026 recht op dit LKV zolang de werknemer bij je 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 volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en 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 kun je 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
- je beschikt voor de werknemer over een geldige doelgroepverklaring banenafpraak en scholingsbelemmerden (die je bij je 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 je 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
Arbeidsbeperkte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Doelgroep banenafpraak	€ 1,01	€ 2.000	Maximaal tot aan AOW- leeftijd
Herplaatsen arbeidsbeperkte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1

Recht op LKV bij overgang van onderneming en nieuwe werkgever

Bij overgang van een onderneming ging de Belastingdienst ervan uit dat het recht op LKV niet mee over zou gaan naar de nieuwe werkgever. De Hoge Raad oordeelde echter in mei 2024 dat het LKV bij zo'n overgang niet vervalt.

Let op!

Als in 2026 sprake is van een overgang van de onderneming, dan blijft het recht op LKV dus bestaan, mits ook aan de voorwaarden voor het LKV wordt voldaan. Zo moet onder meer de oorspronkelijke doelgroepverklaring geldig zijn. Je moet in de aangifte loonheffingen 2026 het vinkje aanzetten om het recht te behouden. Was in 2025 sprake van overgang van een onderneming? Controleer dan of dit goed verwerkt is in de beschikking WtI 2025 die de Belastingdienst vanaf juni 2026 verstuurt. Kom waar nodig op tijd in bezwaar.

Wet Behoud LKV bij overgang van onderneming

Op 3 februari 2026 heeft de Eerste Kamer een wetsvoorstel voor behoud van het LKV bij overgang van een onderneming aangenomen. Na inwerkingtreding van deze wet wordt een doelgroepverklaring niet langer alleen verleend aan een specifieke werknemer, maar wordt ook gekoppeld aan een werkgever.

De nieuwe werkgever kan dan na overgang van de onderneming een doelgroepverklaring nieuwe werkgever aanvragen en het LKV arbeidsbeperkt werknemer voor de resterende looptijd voor de werknemer genieten. De nieuwe werkgever moet dan wel het vinkje aanzetten in zijn aangifte loonheffingen. De nieuwe wet biedt ook de mogelijkheid om het LKV te behouden als een werknemer bij een nieuwe werkgever in dienst treedt, zonder dat sprake is van een overgang van een onderneming. Ook deze nieuwe werkgever kan een doelgroepverklaring nieuwe werkgever aanvragen en daarmee een beroep doen op de resterende duur van het LKV arbeidsgehandicapte werknemer.

Let op!

De wet treedt voor het grootste deel in werking met ingang van 1 januari 2027. Alleen de verplichting van het college van burgemeester en wethouders om informatie te verstrekken vervalt op een later moment, namelijk per 1 januari 2028.

5.9 Tijdelijk uitbreiding doelgroep loondispensatie

Werkgevers kunnen voor werknemers met een Wajong-uitkering loondispensatie aanvragen als de werknemer door een ziekte of handicap ten minste zes maanden minimaal 25% minder werk aankan dan andere werknemers in dezelfde functie. De loondispensatie duurt minimaal zes maanden en maximaal vijf jaar. Daarna is verlenging mogelijk, maar het doel van de regeling is dat de werknemer uiteindelijk zelf het wettelijk minimumloon kan verdienen.

Let op!

Er is ook een tijdelijke regeling waarbij loondispensatie aangevraagd kan worden voor werknemers met een IVA-uitkering of werknemers met Wajong zonder arbeidsvermogen. Aanvragen van deze loondispensatie kan tot en met 31 oktober 2026. Werknemers kunnen dan tot en met 21 april 2028 loondispensatie krijgen.

5.10 Loonkostensubsidieregeling Participatiewet

Voor werknemers met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, kun je 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. Je kunt daarnaast ook een vergoeding voor de werkgeverslasten krijgen van 25% van de loonsom waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.

Je 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 kun je 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.

Let op!

Tot 5 mei 2026 lag er een wetsvoorstel ter internetconsultatie. In dit wetsvoorstel is geregeld dat het uitvoeren van de loonwaardemeting voor de vaststelling van de loonkostensubsidie vervalt. Als dit wetsvoorstel ongewijzigd wordt aangenomen, krijgen de werknemers met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, een vaste loonkostensubsidie. Deze vaste loonkostensubsidie bedraagt 68% van het wettelijk minimumloon. De verwachte inwerkingtreding van deze wijziging is 1 januari 2028.

5.11 Regeling inclusiviteitstechnologie voor het mkb

Werkgevers in het mkb met maximaal 250 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. UVB (Uitvoering Van Beleid Sociale zaken en werkgelegenheid) heeft ook een [document](#) beschikbaar gesteld met voorbeelden van goedgekeurde technologieën.

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, met 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 kon in 2026 oorspronkelijk worden aangevraagd van 5 januari 2026 9:00 uur tot en met 29 mei 2026 17:00 uur. Deze periode is echter verlengd tot 31 augustus 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. Je mag daarom in 2026 maximaal € 78.600 (30% van € 262.000) netto vergoeden onder de expatregeling.

Let op!

Als je voor de werknemer al vóór 2023 de expatregeling toepaste, hoefde je tot en met 2025 nog geen rekening te houden met de WNT-norm. Vanaf 2026 moet je 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 je vóór 2024 al de 30%-regeling toe voor een werknemer, dan mag je 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 bepaalde onderzoekinstellingen en voor werknemers die arts in opleiding tot specialist (aios) zijn, geldt geen salarismaximum.

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)

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

Tip!

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

Vanaf 2026 kun je bepaalde kosten niet meer onbelast vergoeden 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

Wil je de expatregeling toepassen, dan moet je voor de betreffende werknemer een beschikking aanvragen bij de Belastingdienst. Uit deze beschikking blijkt onder andere hoelang je de expatregeling maximaal mag toepassen. Wil je 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 je werknemer vast te leggen in de arbeidsovereenkomst of in een addendum op de arbeidsovereenkomst.

Buitenlandse partiële belastingplicht

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

Let op!

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

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

Naast de expatregeling voor vanuit het buitenland aangeworven werknemers kun je, 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 je tijdelijk naar het buitenland uitzendt, mag je 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. Je hoeft hiervoor dan niet je vrije ruimte in de WKR aan te spreken.

Voor bepaalde, tijdelijk naar het buitenland uitgezonden werknemers kun je er ook voor kiezen om de 30%-regeling toe te passen. Je 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.

Tip!

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.

Tip!

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 kun je 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, kun je 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!

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

Verder geldt de voorwaarde dat je 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, bovendien 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 daar in zo'n geval sprake van is, 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. Om te mogen werken, is een geldig bewijs van verblijf nodig, waarmee de Oekraïner kan laten zien dat hij/zij in Nederland mag zijn. 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, 4 maart 2025 of 4 maart 2026, dan heeft de Oekraïner van de IND een verlengingsbrief gekregen waarmee de sticker of het pasje geldig blijft tot 4 maart 2027.

Tewerkstellingsvergunning

Je 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 edison.td.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 geef je informatie over de werkzaamheden, de werkuren en de werkplek.

Let op!

Als een werknemer uit Oekraïne langer of korter bij je in dienst blijft en/of een andere functie krijgt, moet je 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. Als zij in beroep zijn gegaan tegen het besluit van de IND om hun tijdelijke bescherming te stoppen, dan mogen zij gebruikmaken van de richtlijn tot de uitspraak op het beroep. Dit geldt ook als zij in beroep gingen tegen het terugkeerbesluit van de IND van voor 4 maart 2024. Bij beroepen tegen een terugkeerbesluit van de IND op of na 4 maart 2024, mag dit beroep alleen afgewacht worden met een toegewezen voorlopige voorziening van de rechtbank. Op de website van de IND is informatie te vinden over de gevolgen.

Let op!

Verblijft de werknemer al ten minste zes maanden in Nederland? En heb je het volledige verblijfsadres van je werknemer in Nederland? Dan mag je er voor de loonheffingen van uitgaan dat dat adres de fiscale woonplaats is en dat Nederland het fiscale woonland is. Je 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?

Werk je 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 voor wie je een tewerkstellingsvergunning (TWV) hebt, mag bij je 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 mag dat al na drie maanden nadat hun asielprocedure is gaan lopen. Dit geldt niet voor asielzoekers die een kleine kans hebben om in Nederland te mogen blijven. Zij mogen straks juist helemaal niet meer werken.

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 straks 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. In maart 2026 stemde de ministerraad al in. Het ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 is op 30 maart 2026 met de Tweede en Eerste Kamer gedeeld. De Raad van State adviseerde op 29 april 2026 om het besluit te nemen.

Let op!

Voor statushouders (asielzoekers met een verblijfsvergunning) hoef je geen TWV aan te vragen. Datzelfde geldt voor asielzoekers die vrijwilligerswerk gaan doen of stage gaan lopen. Kijk voor de voorwaarden [hier](#).

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 die een statushouder in dienst nemen met een verblijfsvergunning voor bepaalde of onbepaalde tijd, kunnen in 2026 weer de Subsidie Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders (SOWIS) aanvragen. De statushouders moeten een arbeidsovereenkomst van minimaal twintig uur per week voor de duur van ten minste twaalf maanden hebben. De statushouder mag op het moment van aanvraag van de SOWIS maximaal zes maanden in dienst zijn. De statushouder mag niet eerder bij je in dienst zijn geweest. 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.

De SOWIS is aan te vragen van 8 juni 2026 9.00 uur tot 30 september 2026 17.00 uur. De SOWIS kan [hier](#) aangevraagd worden.

Werkgevers kunnen voor maximaal acht statushouders subsidie krijgen. De subsidie bedraagt in 2026 per statushouder € 3.000. Doe je voor het eerst een beroep op de SOWIS, dan ontvang je een eenmalige aanvullende bijdrage van € 3.000.

Het totale budget bedraagt € 2.000.000. Vraag de subsidie tijdig aan, de subsidie wordt verdeeld op volgorde van binnenkomst van de aanvragen.

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, wrden 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 je 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!

Leidinggevend, 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 transfere (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

Je 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 jou als werkgever in rekening gebracht.

Deels loon, deels geen loon

De Belastingdienst heeft het standpunt ingenomen dat de kosten die je 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. Je moet dit voordeel als loon in aanmerking nemen bij de werknemer naar de waarde in het economisch verkeer. Wordt de aanvraag door je adviseur gedaan, dan bedraagt het voordeel de factuurwaarde, voor zover dit ziet op de verblijfsvergunning.

Bepaalde kosten geen loon

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

Kosten verblijfsvergunning wel loon

De kosten die betrekking hebben op de verblijfsvergunning vormen volgens een [kennisgroepstandpunt](#) echter wel loon. Daarbij zien de kosten van de leges voor een GVVA volledig op de verblijfsvergunning. Deze kosten vormen daarom volledig loon voor je 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 je werknemer, maar van een vrijstelling.

Let op!

Deze vrijstelling kun je niet toepassen als je de 30%-regeling al toepast bij je werknemer. Je 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 je werknemer en betaalt deze geen loonheffing. Je betaalt dan alleen een eindheffing, voor zover je 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 juli 2025 bedroeg dit nog € 14,40) en wordt per 1 juli 2026 verhoogd naar € 14,99.

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 vind je aan het einde van dit document.

Let op!

Het minimumjeugdloon (voor jongeren van 16 tot en met 20 jaar) gaat per 1 januari 2027 omhoog. Per 1 januari 2027 gaan de percentages van het minimumloon voor jongeren in de leeftijd van 16 tot en met 20 jaar omhoog. Zo gaat het percentage 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 wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder. Voor een 15-jarige blijft dit percentage gehandhaafd op 30%. Daarnaast worden de lagere percentages voor werknemers in de bbl met ingang van 1 januari 2027 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 wettelijk 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 Wettelijke bescherming tegen onderbetaling

Op dit moment ligt de bewijslast dat het minimumloon niet is uitbetaald bij de werknemer of de Arbeidsinspectie. De Arbeidsinspectie kan niet altijd nagaan of het minimumloon is betaald voor de gewerkte uren, omdat de benodigde gegevens niet door de werkgever verstrekt (kunnen) worden. De Arbeidsinspectie kan dan wel een boete van maximaal € 12.000 per onderzochte werknemer opleggen, maar daarmee ontvangen de werknemers nog niet het loon waar ze recht op hebben. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil daarom een rechtsvermoeden van onderbetaling in de wet opnemen als er een vermoeden van onderbetaling is. De bewijslast wordt dan omgekeerd, waardoor de werkgever moet bewijzen dat geen sprake is van onderbetaling.

De Arbeidsinspectie mag, na invoering van het rechtsvermoeden, een fictieve onderbetaling van het loon berekenen, als het vermoeden bestaat dat werknemers te weinig betaald krijgen en de werkgever niet kan bewijzen dat geen sprake is van onderbetaling. Dit doet zich bijvoorbeeld voor als de werkgever de gevraagde administratie niet wil of kan tonen. De Arbeidsinspectie kan de werkgever dan verplichten dit geld alsnog te betalen. Het rechtsvermoeden ondersteunt daarmee werknemers waar het gaat om het daadwerkelijk ontvangen van het loon waar ze recht op hebben.

Verder moet de werkgever straks bij de rechter bewijzen dat het wettelijk minimumloon wel is betaald. Nu ligt deze bewijslast nog bij de werknemer. Bewijslast betekent ook vaak bewijsrisico.

De regering werkt een wetsvoorstel hierover uit. Voordat het wetsvoorstel wordt aangeboden aan de Tweede Kamer, toetst de arbeidsinspectie eerst de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid en wordt het wetsvoorstel voorgelegd bij de Raad van State. Vervolgens moeten de Tweede en Eerste Kamer het wetsvoorstel nog behandelen en hierover stemmen.

7.4 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.

[Rechtbank Midden-Nederland](#) heeft zich uitgesproken over de transitievergoeding na een loonstop. De rechtbank oordeelde dat de werkgever ook transitievergoeding verschuldigd is over de periode dat er door de werkgever een (terechte) loonstop is toegepast. Voor de hoogte van de transitievergoeding was in die casus, naar het oordeel van de rechtbank, de gemiddelde arbeidsomvang van vóór de uitval wegens ziekte van belang.

7.5 Compensatie transitievergoeding

Als werkgever kun je 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 in verband met het bereiken van de AOW-leeftijd of na overlijden.

Het voorstel van het kabinet is om deze compensaties van transitievergoeding per 1 januari 2027 allemaal af te schaffen. Er komt nog wel overgangsrecht. Zo kunnen werkgevers nog aanspraak maken op compensatie van de transitievergoeding als:

- de eerste dag na het einde van het opzegverbod tijdens ziekte (de twee jaar, een eventuele verlenging door een loonsanctie niet meegerekend) vóór 1 januari 2027 is, of
- een kleine werkgever voor 1 januari 2027 bij het UWV voor het eerst toestemming heeft gevraagd om ontslag wegens staking van de onderneming bij overlijden of het bereiken van de AOW-leeftijd. Compensatie wordt daarna nog uitbetaald tot negen maanden na de UWV-toestemming.

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant](#) heeft geoordeeld dat geen recht bestaat op compensatie van de transitievergoeding als een werknemer overlijdt nadat de ontslagvergunning is verleend, maar voordat het dienstverband is opgezegd. Het UWV heeft wel buitenwettelijk begunstigend beleid waarbij wel recht op compensatie van de transitievergoeding bestaat. Dit is als de beëindiging van het dienstverband al 'concreet in gang is gezet' op het moment van overlijden. Het is voor een werkgever daarom van belang zo snel mogelijk na ontvangst van de ontslagvergunning het dienstverband op te zeggen.

7.6 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 heringevoerd.

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](#).

Geen langere termijn UWV bij niet-tijdig beslissen

Het UWV heeft sinds januari 2026 de werkwijze aangepast. De prioriteit is komen te liggen op het uitvoeren van de WIA- en Wajong-beoordelingen. Dit betekent dat verzoeken om herbeoordelingen en bezwaarzaken langer blijven liggen.

Het UWV gaf tot 1 januari 2026 voorrang aan dossiers waarin aanvragers in beroep waren gegaan bij de rechtbank vanwege het niet-tijdig beslissen. Daardoor moesten aanvragers die geen beroep hadden ingesteld, langer wachten op een besluit. Vanaf 1 januari 2026 is dit onderscheid komen te vervallen.

Het UWV krijgt van Rechtbank Den Haag geen langere termijn dan negen weken om een beslissing te nemen na een beroep tegen het uitblijven van een beslissing waarin medisch advies van een verzekeringsarts nodig is. Het UWV hoopte op een langere termijn vanwege de aanpassing van de werkwijze per 1 januari 2026.

Let op!

Dit is een oordeel van Rechtbank Den Haag. Het is niet bekend of andere rechters hier hetzelfde over denken.

Kwijtscheldingsbeleid voorschotten WIA structureel

Als gevolg van de lange wachttijden voor de WIA-beoordeling, verstrekt het UWV voorschotten. De werknemer hoeft het voorschot niet terug te betalen, als bij de uiteindelijke WIA-beoordeling blijkt dat de werknemer geen recht had op een WIA-uitkering of op een uitkering van kortere duur. Dit betreft tijdelijk buitenwettelijk beleid. Het is bedoeld om te voorkomen dat werknemers te maken krijgen met forse terugvorderingen. Het kabinet heeft besloten dit beleid in de wet vast te leggen. De nadere uitwerking is ter [internetconsultatie](#) aangeboden. Het is de bedoeling dat de wijziging per 1 januari 2027 ingaat.

Ook wijzigt de financiering van de voorschotten. Deze worden in eerste instantie bekostigd uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), dat gevoed wordt door de basispremie WAO/WIA. Na de definitieve beoordeling worden de kosten op de juiste plek geboekt. Als een voorschot wordt kwijtescholden, blijft dat ten laste komen van het Aof.

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

Het kabinet heeft besloten dat het advies van de bedrijfsarts leidend wordt bij de poortwachterstoets. Dit neemt onzekerheid bij de werkgever weg en ontlast verzekeringsartsen bij het UWV. Het wetsvoorstel ligt bij de Raad van State.

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 indien 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.

Focus op spoor twee in het tweede ziektejaar

De verplichting tot re-integratie in het eigen werk (spoor één) vervalt in het tweede ziektejaar. De werkgever kan zich in het tweede ziektejaar dan concentreren op re-integratie buiten de eigen organisatie (spoor twee). Spoor één wordt dan definitief afgesloten en de functie van de werknemer hoeft dan niet langer beschikbaar te blijven voor de werknemer. Werkgever en werknemer moeten het hier wel gezamenlijk over eens worden. Stemt de werknemer hier niet mee in, dan kan de werkgever vervangende toestemming vragen aan het UWV. De loondoorbetaling blijft in het tweede jaar nog wel bestaan. Minister Aartsen van Werk en Participatie heeft deze wijzigingen opgenomen in een [wetsvoorstel](#), dat inmiddels op 2 april 2026 is aangeboden aan de Tweede Kamer.

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 (inmiddels is het UWV vanaf 1 mei 2026 gestart met een tijdelijke werkwijze voor de Eerstejaars Ziektewetbeoordelingen (EZWb) voor eigenrisicodragers voor de Ziektewet (ERD ZW). Het UWV doet dit door de samenwerking op te zoeken met een select aantal private partijen. Gekeken wordt welke EZWb's kansrijk zijn in die zin dat als gevolg van de beoordeling het recht op een ZW-uitkering komt te vervallen).
- Strikte voorwaarden te stellen aan aanvragen voor herbeoordeling.
- De IVA-uitkering af te schaffen voor nieuwe gevallen.
- In te zetten op preventie en activering door bijvoorbeeld sterker toezicht op en het vergroten van ondersteuning bij de re-integratie vanuit de WIA.

7.7 Wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers

Op 12 mei 2026 is het wetsvoorstel Meer zekerheid voor flexwerkers door de Tweede Kamer aangenomen. Het wetsvoorstel beoogt werknemers die werkzaam zijn op basis van bijvoorbeeld een tijdelijk contract, een uitzendovereenkomst of een oproepovereenkomst meer zekerheid te geven. 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. Voor de beloning van een uitzendkracht is dat nu al zo door een uitspraak van het Hof van Justitie.

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 drie jaar. Dit om op die manier zogenaamde draaideurconstructies tegen te gaan. In een cao mag hierop nog maar een beperkt aantal uitzonderingen worden gemaakt.

Let op!

Voor scholieren en studenten met een bijbaan (maximaal 16 uur per week) blijft de tussenpoos zes maanden. Daarnaast blijft voor seizoensarbeid een onderbrekingstermijn van drie maanden mogelijk.

Waar uitzendkrachten momenteel in fase B (ABU) dan wel fase 2-3 (NBBU) nog zes tijdelijke contracten mogen krijgen binnen een periode van drie jaar, wordt deze periode straks beperkt tot twee jaar. Het maximumaantal contracten blijft daarbij ongewijzigd (zes). Ook hier wordt de onderbrekingstermijn verlengd van zes maanden naar drie jaar. Daarnaast wordt de periode van uitzendwerk waarin de uitzendkracht elke dag kan worden ontslagen of niet weet hoeveel uur hij kan werken, verkort van anderhalf jaar naar één jaar.

Oproepcontract wordt vast bandbreedtecontract

Als het aan het kabinet ligt, worden oproepcontracten vaste bandbreedtecontracten. Daarin staat een minimumaantal uren dat iemand standaard wordt ingeroosterd. Het maximumaantal uren mag niet meer bedragen dan 130% van het minimumaantal uren.

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. Ook AOW'ers mogen op oproepbasis blijven werken.

Nog instemming van Eerste Kamer nodig

De Eerste Kamer moet nog instemmen met het wetsvoorstel. In het kader van het Herstel- en Veerkrachtplan (HVP) en het daarmee samenhangende te ontvangen geld vanuit de EU, zou het wetsvoorstel uiterlijk 31 augustus 2026 in het Staatsblad gepubliceerd moeten zijn. Daarnaast zouden de gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten uiterlijk op 31 december 2026 in werking moeten treden. Aan de Eerste Kamer is daarom gevraagd om voor het zomerreces 2026 over het wetsvoorstel te stemmen.

Let op!

Als de Eerste Kamer instemt, gaat de wet waarschijnlijk per 1 januari 2028 in. Alleen het onderdeel gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten gaat dan eerder al in: namelijk op uiterlijk 31 december 2026.

7.8 Toelatingsstelsel uitzendbureaus (Wtta)

Uitleners, dus zowel uitzendbureaus als andere bedrijven die werknemers uitlenen, mogen dit vanaf 1 januari 2028 alleen als ze daarvoor een toelating (vergunning) hebben. Op dat moment treden ook de regels rondom toezicht en handhaving in werking.

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 voor 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 WAADl). 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.

Voorwaarden

Om toegelaten te worden, moeten uitleners aan een aantal voorwaarden voldoen. Zo moeten zij beschikken over een actuele Verklaring Omtrent het Gedrag voor rechtspersonen (VOG RP), 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 startte vanaf 2026 met haar eerste werkzaamheden, zoals het aanwijzen van inspectie-instellingen en het openen van het aanmeldloket voor uitleners.

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.

Overgangsregeling

Bestaande uitleners kunnen, onder voorwaarden, gebruikmaken van een overgangsregeling. Zij mogen dan personeel blijven uitlenen, terwijl de NAU hun aanvraag beoordeelt, ook als de NAU op 1 januari 2028 nog niet besloten heeft over de aanvraag. Vallen zij niet onder de overgangsregeling en heeft de NAU op 1 januari 2028 nog niet besloten over de aanvraag, dan mogen zij vanaf 1 januari 2028 geen personeel meer uitlenen.

Het is daarom belangrijk om te zorgen dat de overgangsregeling van toepassing is. Daarvoor gelden verschillende voorwaarden, afhankelijk van de vraag of je wel of niet het SNA-keurmerk hebt op 30 juni 2027.

Let op!

De regels waaraan je als uitlener moet voldoen, zijn opgenomen in het [normenkader](#). Zorg dat je voldoet aan het normenkader, ook als de overgangsregeling nog van toepassing is. Op die manier kom je door de (volgende) inspectie heen.

Geen SNA-keurmerk op 30 juni 2027

Heb je geen SNA-keurmerk op 30 juni 2027, dan kom je alleen in aanmerking voor de overgangsregeling als je van 1 november 2026 tot en met 31 december 2026 een aanmelding voor de overgangsregeling hebt gedaan en van 1 mei 2027 tot en met 30 juni 2027 je toelating hebt aangevraagd.

Zonder SNA-keurmerk kun je alleen toegelaten worden tot de uitleenmarkt met een inspectierapport. Onder de overgangsregeling mag je dan vanaf 1 januari 2028 personeel blijven uitlenen in afwachting van het inspectierapport en het besluit van de NAU op je aanvraag. Je moet wel kunnen laten zien dat je actief bezig bent om het inspectierapport te verkrijgen.

Wel een SNA-keurmerk op 30 juni 2027

Heb je op 30 juni 2027 wel een SNA-keurmerk, dan hoeft je geen aanmelding te doen voor de overgangsregeling.

Je wordt dan op basis van je SNA-keurmerk toegelaten tot de markt onder de voorwaarden dat je de waarborgsom stort en een VOG RP overlegt. Je moet wel je toelating aanvragen. Dit kan van 1 mei 2027 tot en met 30 juni 2027.

Let op!

Ondanks dat aanmelding vóór 1 januari 2027 niet verplicht is, is dit wel verstandig. Als je onverhoopt je SNA-keurmerk verliest, kun je niet deelnemen aan de overgangsregeling. Als de NAU dan niet vóór 1 januari 2028 een besluit heeft genomen over je toelating, kun je vanaf 1 januari 2028 geen personeel meer uitlenen.

Openbaar register

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. Vanaf 1 juli 2027 kunnen inleners in het openbaar register controleren of de uitlener is toegelaten.

Vergoeding

Uitleners zijn naast een vergoeding voor de behandeling van de aanvraag tot toelating ook een jaarlijkse vergoeding verschuldigd voor het behoud van de toelating. De hoogte van de jaarlijkse vergoeding is afhankelijk van de grootte van de uitlener in het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de toelating is aangevraagd.

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 vergoten. Ook zijn op verschillende plekken hulppunten geopend om arbeidsmigranten te helpen met vragen of problemen. De komende periode komen er nog meer hulppunten bij.

Meer informatie is te vinden op: www.toelatinguitleenmarkt.nl.

Let op!

Inleners die gebruikmaken van uitzendbureaus zonder vergunning kunnen ook een boete krijgen.

7.9 Zorgplicht uitleners voor juiste inschrijving Basisregistratie Personen

In de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) is een zorgplicht voor uitleners opgenomen voor de juiste inschrijving in de Basisregistratie Personen (BRP) van arbeidsmigranten. Deze zorgplicht geldt vanaf 2027 en is op 22 mei 2026 in een internetconsultatie nader uitgewerkt.

Uitleners moeten arbeidskrachten straks in een voor hen begrijpelijke taal informeren over de verplichtingen op het gebied van registratie in de BRP.

De uitlener moet daarnaast nagaan of de arbeidskracht ook uiteindelijk als ingezetene bij zijn woongemeente staat ingeschreven. Hierover komen nadere regels via het toelatingsstelsel voor uitleners (Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten). Dit gebeurt pas nadat het toelatingsstelsel volledig is ingericht en de capaciteit van inspectie-instellingen voldoende is.

7.10 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 straks aansprakelijk stellen voor (gezaamenlijk) 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.

7.11 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 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.

7.12 Wetsvoorstel loontransparantie

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 moest eigenlijk uiterlijk op 7 juni 2026 zijn vertaald in Nederlandse wetgeving, maar op 21 mei 2026 is het wetsvoorstel 'implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen' pas ingediend bij de Tweede Kamer.

Richtlijn

De richtlijn volgt op de Wet ingroeiquote 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.

Het wetsvoorstel 'implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen' moet ervoor zorgen dat werknemers meer inzicht krijgen in de loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Met het wetsvoorstel wordt de Europese richtlijn Loontransparantie in de Nederlandse wet opgenomen.

Loontransparantie

Transparantie begint straks al in de sollicitatiefase. Werkgevers moeten sollicitanten dan tijdig informeren over het salaris of de salarisbandbreedte die bij een functie hoort. Tijdig wil zeggen vóórdat onderhandelingen over het loon plaatsvinden. Werkgevers mogen daarnaast niet langer aan sollicitanten vragen wat hun huidige salaris is wat het of vroegere salaris was. Deze verplichting is overigens nu ook al terug te vinden in de NVP Sollicitatiegedragscode.

Funciewaarderingssysteem

In de wet wordt ook opgenomen dat vrouwen en mannen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid hetzelfde loon ontvangen. Werkgevers moeten straks een objectief systeem hebben voor het waarderen en indelen van de functies in hun organisatie. Op die manier kan een werknemer zien op basis van welke uitgangspunten hij in een bepaalde schaal is ingedeeld en welke treden hij nog kan doorlopen. Daarnaast moeten werkgevers duidelijk maken hoe hun beloningsbeleid in de praktijk wordt toegepast. Deze criteria moeten objectief, inzichtelijk en uitlegbaar zijn.

Informatierecht werknemers

Na invoering van de wet:

- mogen werknemers inzage vragen in de criteria voor loon en loonniveaus, en
- moeten werknemers op verzoek informatie krijgen over hun eigen loon en de gemiddelde lonen binnen hun functiegroep, uitgesplitst naar geslacht.

Let op!

Werkgevers moeten hun werknemers jaarlijks informeren over deze rechten en hoe zij hiervan gebruik kunnen maken.

Werkgevers met minimaal vijftig werknemers moeten straks aan werknemers ook makkelijk toegang geven tot de criteria voor de loonontwikkeling.

Rapportageplicht

De wet zorgt ervoor dat bedrijven met minimaal 100 werknemers straks regelmatig rapporteren over het loonverschil in hun organisatie.

Op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) worden in de toekomst rapportages gepubliceerd van bedrijven die onder de rapportageplicht vallen.

Let op!

Deze rapportages laten alleen zien of er binnen organisaties loonverschillen (uitgedrukt in percentages) bestaan tussen groepen werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk doen.

Werkgevers met minimaal 250 werknemers moeten deze rapportage straks jaarlijks doen, werkgevers met minimaal 100, maar minder dan 250 werknemers elke drie jaar.

Ondersteuning werkgevers

Er komt informatie beschikbaar voor werkgevers over hoe ze om moeten gaan met deze verplichtingen. Momenteel werkt het Ministerie van SZW samen met onder meer vakbonden en werkgeversorganisaties aan voorlichting en hulpmiddelen voor werkgevers.

Inwerkingtreding 1 januari 2027

Als de Tweede en Eerste Kamer instemmen met het wetsvoorstel, is het de bedoeling dat de wet op 1 januari 2027 in werking treedt. Dat lijkt snel, maar eigenlijk had de richtlijn al op 7 juni 2026 in de wet moeten zijn opgenomen.

Let op!

Als de wet ingaat op 1 januari 2027, moeten bedrijven met meer dan 150 werknemers uiterlijk in juni 2028 rapporteren over de loonverschillen in 2027. Werkgevers vanaf 100 tot 150 werknemers hoeven pas voor het eerst te rapporteren in 2031 over de loonverschillen in 2030.

7.13 Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis

Het wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis is ingediend bij de Tweede Kamer. Deze wet moet de regeling inzake werktijdverkorting vervangen. Het doel van de wet is werkgevers meer mogelijkheden te geven om personeel te behouden in toekomstige crisissituaties zoals een pandemie, uitval van vitale infrastructuur, oorlogssituaties of uitzonderlijke weersomstandigheden.

De instrumenten waarover werkgevers na invoering van de wet de beschikking krijgen, zijn:

- de mogelijkheid tot herplaatsing van werknemers onder doorbetaling van het loon, en
- de mogelijkheid om 10% minder loon te betalen over de tijd die door de crisis niet gewerkt kan worden. In deze situatie kan de werkgever loonsubsidie aanvragen bij het UWV van 65% van de loonkosten over de niet-gewerkte uren, verhoogd met een opslag voor werkgeverslasten.

De werkgever moet aantonen dat de onderneming daadwerkelijk door een crisis is geraakt. De bedrijven moeten gedurende minimaal twee maanden ten minste 20% minder werk hebben. Ze kunnen dan gedurende maximaal zes maanden gebruikmaken van de instrumenten.

De minister van Werk en Participatie krijgt de mogelijkheid om bij een grote crisis criteria vast te stellen waardoor snel duidelijk wordt welke bedrijven geraakt zijn. Denk hierbij aan het vaststellen van postcodes na een overstroming of aan het aanwijzen van sectoren die geraakt worden door een opgelegde sanctie van een buitenlandse overheid. Dit bespaart het UWV werk, omdat niet elke aanvraag getoetst hoeft te worden.

Let op!

Het wetsvoorstel moet nog door de Tweede en Eerste Kamer worden aanvaard. Als beide Kamers instemmen, kan het wetsvoorstel op 1 januari 2029 in werking treden.

7.14 Betere bescherming werknemers bij faillissement

De Raad van State heeft op 15 december 2025 een advies gepubliceerd over het wetsvoorstel Overgang van onderneming in faillissement (Wovof). 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.

Uitzondering kleine ondernemingen

De Raad van State maakt opmerkingen over de uitzondering die geldt voor kleine ondernemingen. De Raad van State merkt onder meer op dat de kans bestaat dat het wetsvoorstel zijn doel niet bereikt, omdat de meeste ondernemingen die failliet gaan klein zijn.

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.

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.

7.15 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 werkgever 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 geheimgehouden 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 werkneemster 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 werkneemster daarom op ernstig verwijtbare wijze ontslagen. De rechter kende de werkneemster 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 werkneemster 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 werkneemster die tijdens een non-actiefstelling 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 werkneemster gedurende de WAZO-periode ook op non-actief stond.

Let op!

Het blijft wel van belang om na te gaan of in een eventuele toepasselijke cao een regeling staat die aangeeft dat een werkneemster 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.

Rechtbank Noord-Nederland besliste op [19 december 2025](#) het tegenovergestelde: zieke werknemers bouwen geen vakantierechten meer op in de jaren na de eerst twee jaar ziekte. Ook Rechtbank Rotterdam besliste op [5 februari 2026](#) dat geen opbouw van vakantierechten meer plaatsvindt vanaf het derde ziektejaar.

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

Ontslag mogelijk na overgang onderneming

De Hoge Raad oordeelde op [6 februari 2026](#) over de vraag of een werknemer na de overgang van een onderneming mag worden ontslagen. Dat mocht in deze casus, omdat de overnemende werkgever ná de overgang van de onderneming besloot tot aanpassing van de organisatie op grond van economische, technische of organisatorische redenen (ETO-redenen). De Hoge Raad overwoog dat het moet gaan om ETO-redenen die geen intrinsiek verband houden met de overgang van een onderneming. Dit betekent echter niet dat er geen enkel verband mag bestaan tussen de overgang van de onderneming en de aan het ontslag ten grondslag gelegde ETO-redenen. Er moet zowel rekening worden gehouden met de belangen van werknemers als met de belangen van werkgevers.

Daarnaast merkte de Hoge Raad op dat naarmate een reorganisatie sneller na de overgang plaatsvindt, de werkgever beter moet kunnen uitleggen waarom het ontslag niet met die overgang samenhangt.

Wettelijke verhoging en rente over loon bij faillissement

De Hoge Raad heeft op [13 februari 2026](#) prejudiciële vragen beantwoord, waar het ging om de vraag of werknemers ten aanzien van een failliete werkgever recht hebben op wettelijke rente en/of wettelijke verhoging bij te late betaling van het salaris. De Hoge Raad oordeelde dat de boedel/curator zowel de wettelijke rente als de wettelijke verhoging verschuldigd is bij te late betaling van het salaris. Het is niet van belang dat vooraf duidelijk is dat het UWV gaat betalen. Er kan, afhankelijk van de feiten en omstandigheden, aanleiding zijn om de wettelijke verhoging (maximaal 50%) te matigen. Dit moet in individuele gevallen door de rechter worden beoordeeld. Het faillissement of de betalingsonmacht kan daarbij een grond voor matiging zijn. Verder betreft de wettelijke verhoging een preferente boedelvordering en de wettelijke rente een concurrente boedelschuld. Daarnaast gaf de Hoge Raad aan dat het bij een goede vervulling van de taak van de curator past dat hij werknemers er kort op wijst dat zij ten aanzien van de boedel aanspraak kunnen maken op betaling van loon, wettelijke rente en wettelijke verhoging.

WW-uitkering van invloed op hoogte billijke vergoeding bij ontslag

De Hoge Raad heeft op [6 februari 2026](#) geoordeeld dat de rechter bij het bepalen van de billijke vergoeding bij ontslag de mogelijke WW-uitkering over die periode op het gederfde loon in mindering mag brengen. Een rechter houdt bij het bepalen van de billijke vergoeding rekening met de gevolgen voor de werknemer van het voortijdige einde van de arbeidsovereenkomst. Het ligt dan naar het oordeel van de Hoge Raad voor de hand dat hij in dat verband niet alleen rekening houdt met nadelen (verlies van loon), maar ook met eventuele voordelen die daarmee – voldoende – samenhangen.

De Hoge Raad overweegt dat in welke mate de vastgestelde gevolgen de hoogte van de billijke vergoeding bepalen, mede afhangt van de aanwezigheid van andere omstandigheden die bij het vaststellen van de vergoeding van belang zijn. Daarbij kan ook meewegen of de werknemer wordt benadeeld in mogelijke toekomstige rechten op een WW-uitkering. Denk aan de situatie dat iemand nog jaren te gaan heeft tot zijn pensioen. In dat geval kan de werknemer, afhankelijk van bijvoorbeeld het soort werk en de arbeidsmarkt, er groot belang bij hebben om zijn potentiële aanspraak op de opgebouwde WW-rechten te behouden. Dan is het mogelijk niet redelijk en niet wenselijk de WW-uitkering op de billijke vergoeding in mindering te brengen.

Urenuitbreiding vóór ingang seniorenregeling toegestaan

Rechtbank Gelderland oordeelde op [21 januari 2026](#) dat de aangevraagde urenuitbreiding van twee werknemers van de Albert Heijn vlak voor het ingaan van de seniorenregeling, geen misbruik van recht was. De werknemers konden op grond van de Wet flexibel werken vragen om meer uren te werken. Dat een deel van die meer uren door de seniorenregeling meteen roostervrije tijd zou zijn, maakte dat niet anders. Alleen als sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang kan de verzochte urenuitbreiding worden tegengehouden.

Uitzendkracht claimt terecht vast dienstverband

Rechtbank Den Haag oordeelde op [17 april 2026](#) dat een Poolse uitzendkracht die 7 jaar lang bij de Albert Heijn (AH) werkzaam was, terecht een vast dienstverband bij AH claimde. De rechtbank verwees naar de bescherming van de Uitzendrichtlijn ((2008/104/EG) en Europese jurisprudentie, waaruit naar voren komt dat de inlening van tijdelijke aard moet zijn.

Dit betekent dat in deze casus sprake is geweest van misbruik van recht door AH en dat de onafgebroken inlening na 36 maanden had moeten worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Let op!

Er wordt nog gewerkt aan een wetsvoorstel waarin geregeld wordt dat er een maximale termijn van 36 maanden gaat gelden voor inleners. Na afloop van die termijn zou de inlener een aanbod moeten doen voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan de uitzendkracht. De rechtspraak loopt hiermee dus op de invoering van het wetsvoorstel vooruit.

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.

In vervolg op het antwoord op de prejudiciële vragen door de Hoge Raad oordeelde Gerechtshof Amsterdam op 27 januari 2026 dat de zes chauffeurs die zich in hoger beroep aan de zijde van Uber hebben geschaard niet als werknemer, maar als zelfstandig ondernemer moeten worden aangemerkt. Daarbij achtte het gerechtshof van belang onder meer relevante factoren als:

- de hoogte van de investeringen die de chauffeurs deden (zoals de aanschaf en exploitatie van hun voertuig);
- de vrijheid in het kiezen van de tijdstippen waarop ze werkten;
- de strategie bij het wel of niet accepteren van ritten en de daarbij behorende verdiensten;
- het risico op aansprakelijkheid en arbeidsongeschiktheid.

Het gerechtshof overwoog tevens dat de mogelijkheid bestaat dat andere individuele chauffeurs van Uber wel werken op basis van een arbeidsovereenkomst. In de procedure waar het om ging, kon het gerechtshof echter niet vaststellen dat dit voor individuele chauffeurs of voldoende afgebakende groepen geldt. Reden waarom de collectieve vorderingen van het FNV zijn afgewezen.

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.

Rechtspraak Temper

In de Temper-zaak kunnen opdrachtnemers en opdrachtgevers via het platform Temper online afspraken met elkaar maken over werkzaamheden. De opdrachtnemer sluit daarvoor eerste een gebruikersovereenkomst opdrachtnemer met Temper. Temper faciliteert vervolgens het digitale platform, automatische facturatie namens de zzp'er en factoring en uitbetaling door een onafhankelijke financieringsmaatschappij (Finqle B.V.).

Opdrachtnemers zijn verplicht om een btw-nummer te verschaffen aan Temper. De opdrachtgever is verplicht voor opdrachten die via het Temper platform zijn ontstaan € 4,90 per gewerkt uur aan Temper te voldoen.

[Gerechtshof Amsterdam](#) toetst de Temper-zaak aan de criteria uit het Deliveroo-arrest en komt tot het oordeel dat tussen de opdrachtnemer en Temper sprake is van een uitzendovereenkomst. Het gerechtshof komt tot deze conclusie onder meer aan de hand van het volgende. Temper is nauw betrokken bij de wijze waarop de contractuele regeling van de driehoeksverhouding tussen Temper, de opdrachtnemer en de opdrachtgever tot stand komt. Maar ook bij de wijze waarop de beloning wordt bepaald en uitgekeerd en de hoogte van deze beloningen. Temper kan dan ook niet louter worden gekarakteriseerd als een bemiddelingssite. Het gerechtshof komt ook tot de conclusie dat de opdrachtnemer niet minder of andere instructies krijgt dan een werknemer in dienst van de opdrachtgever.

8.2 Rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst

Op 7 juli 2025 werd het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar) bij de Tweede Kamer ingediend. Het oorspronkelijke wetsvoorstel verduidelijkte de criteria over wanneer iemand werknemer is en wanneer iemand als zelfstandige werkt en introduceerde een rechtsvermoeden. Het kabinet heeft het verduidelijkingsdeel uit de Wet Vbar geschrapt en hoopt daarmee meer rust op de markt te brengen.

Op 21 april 2026 heeft de Tweede Kamer wel ingestemd met het wetsvoorstel over het invoeren van een rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst op basis van een uurtarief van minder dan € 38. Na inwerkingtreding van de wet wordt de persoon die voor een ander arbeid verricht tegen een beloning van minder dan € 38 per uur, vermoed een arbeidsovereenkomst te hebben bij die ander. Het betreft een weerlegbaar rechtsvermoeden. Dit betekent dat opdrachtgevers het rechtsvermoeden kunnen tegenspreken door aan te tonen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Slaagt de opdrachtgever hier niet in, dan is er sprake van schijnzelfstandigheid en bestaat er recht op de bescherming die het arbeidsrecht biedt, zoals recht op doorbetaalde vakantie en ontslagbescherming.

Het rechtsvermoeden heeft alleen een civielrechtelijke werking. Het UWV, de Belastingdienst en de Arbeidsinspectie gaan niet zelfstandig dit rechtsvermoeden toetsen, maar houden hun eigen onderzoeksplicht op basis van arbeid, loon en gezagsverhouding (zoals opgenomen in artikel 7:610 BW).

De Tweede Kamer heeft nog een belangrijk amendement aangenomen. Het was de bedoeling om genoemd uurtarief twee keer per jaar aan te passen in lijn met de aanpassingen van het wettelijk minimumloon. Maar door het amendement zal de indexatie van het uurtarief echter plaatsvinden aan de hand van de cao-loonontwikkeling.

Let op!

De beoogde invoeringsdatum van de wet is uiterlijk 31 december 2026. De wet is op 16 juni 2026 door de Eerste Kamer aangenomen. Invoering van de wet is cruciaal voor het Nederlandse Herstel- en Veerkrachtplan (HVP), gekoppeld aan EU-steun van in totaal ongeveer € 5,4 miljard. Daarvoor moet de wet uiterlijk op 31 augustus 2026 in het Staatsblad gepubliceerd zijn. Het niet-tijdig aannemen van de Vbar kan leiden tot verlies van zo'n € 600 miljoen aan Europees geld.

Het rechtsvermoeden heeft onmiddellijke werking. Dit betekent dat het rechtsvermoeden van toepassing is op elke arbeidsrelatie die bestaat op de dag van inwerkingtreding van de wet en op elke arbeidsrelatie die op die dag of na die dag ingaat. De regering verwacht overigens dat het rechtsvermoeden een preventieve werking heeft.

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 zijn ze 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. 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.

Let op!

Het kabinet wil zo snel mogelijk aan de slag met deze Zelfstandigenwet, zodat zelfstandigen de erkenning krijgen die ze verdienen. Het ter internetconsultatie voorgelegde initiatiefwetsvoorstel zal als basis dienen. Voor de zomer zal de Tweede Kamer over de vervolgstappen worden geïnformeerd.

8.4 Gedeeltelijke zachte landing handhaving schijnzelfstandigheid vanaf 2026

De zachte landing voor de handhaving van schijnzelfstandigheid is 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. 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 zouden 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. Je kunt dit formulier gebruiken als je wil dat de Belastingdienst een arbeidsrelatie beoordeelt.

Gebruik daarbij ook de [Checklist vooroverleg beoordeling arbeidsrelatie](#). In deze checklist vind je welke informatie je minimaal moet vermelden in je 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) is naar de Tweede Kamer gestuurd. 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.

De BAZ betreft een verplichte publieke verzekering tegen inkomensverlies bij langdurige arbeidsongeschiktheid voor zelfstandigen. De BAZ geldt voor ondernemers in de inkomstenbelasting (IB-ondernemers), met of zonder personeel, die de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt. Het gaat dan concreet om ondernemers die werken vanuit een eenmanszaak, vof of maatschap.

Let op!

De BAZ geldt niet voor dga's van een bv, meewerkende partners, mensen die resultaat uit overige werkzaamheden (ROW) genieten, AOW-gerechtigden en gemoedsbezwaarden.

Opt-out

Zelfstandigen hoeven niet deel te nemen aan de BAZ. Ze kunnen namelijk kiezen voor een opt-out. Ze moeten dan wel een private (commerciële) verzekering hebben die aan de wettelijke voorwaarden voldoet. Dat betekent dat een private verzekering onder meer een dekking moet bieden tot de AOW-leeftijd, een uitkering van minimaal 70% van de winst (waarbij de winst maximaal 142,86% van het wettelijk minimumloon bedraagt) moet geven, een wachttijd moet hebben van maximaal 104 weken, periodiek uitkeert (geen eenmalige uitkering) en een premie moet hebben die minimaal gelijk is aan de publieke premie.

Let op!

Als een zelfstandige kiest voor een private verzekering via de zogenaamde opt-out, moet hij toch nog een premie betalen, de zogenaamde stabiliteitsbijdrage. Dit betreft een vast bedrag per privaat verzekerde die afgedragen wordt door de verzekeraar. De verwachting is dat deze in de premie voor de verzekerde wordt verwerkt en ongeveer € 25 tot € 35 per maand bedraagt.

Overgangsrecht

Voor zelfstandigen die al een private arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben, gaat er onder voorwaarden overgangsrecht gelden. De zelfstandige hoeft dan niet verplicht aan de BAZ deel te nemen. De stabiliteitsbijdrage is wel van toepassing.

Premie BAZ en uitkering

De premie voor de BAZ bedraagt 5,4% van de winst uit onderneming. Er geldt een maximum van circa € 171 bruto aan te betalen premie per maand. Deze bedragen worden periodiek aangepast.

De hoogte van de BAZ-uitkering is ook afhankelijk van de winst uit onderneming en bedraagt 70% van de gemiddelde winst, maar maximaal het wettelijk minimumloon.

De BAZ hanteert een absoluut criterium. Iemand is arbeidsongeschikt als hij of zij door ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling niet meer in staat is om met arbeid ten minste het wettelijk minimumloon per maand te verdienen.

Het feitelijk verdiende inkomen is dus niet van belang. Het UWV gaat kijken of iemand zogeheten basisfuncties kan uitvoeren. Het gaat dan om functies die op de Nederlandse arbeidsmarkt voorkomen met een relatief lage belasting, op of rond minimumloonniveau. Denk hierbij aan eenvoudig administratief werk of lichte productiewerkzaamheden. Lukt het om zo'n functie uit te voeren, dan is er geen sprake van arbeidsongeschiktheid.

Let op!

Er geldt een wachttijd van twee jaar voordat eventueel tot uitkering wordt overgegaan.

Vervolg

Het kabinet wil de BAZ snel door het parlement loodsen. Dit hangt samen met de deadline van 31 augustus 2026 in verband met het EU Herstel- en Veerkrachtplan en de samenhang met de Zelfstandigenwet, waarin een arbeidsongeschiktheidsverzekering een voorwaarde wordt voor het werken als zelfstandige. Het is de verwachting echter dat de BAZ niet eerder dan in 2030 wordt ingevoerd.

8.6 Zzp'er vrijwillig bij pensioenfondsen

Zzp'ers kunnen zich mogelijk vrijwillig aansluiten bij een pensioenfonds. Dit is een van de afspraken die in de 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 pensioenfondsen

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 2027 de in 2026 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 je geen werknemers meer in dienst hebt, 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 je doet aan een natuurlijke persoon die werknemer bij je is, hoeft je niet door te geven.
- Betalingen die je doet aan een natuurlijke persoon die onder de zogenaamde vrijwilligersregeling valt (dat wil onder meer zeggen dat de betaling maximaal € 220 per maand en € 2.200 per jaar is in 2026).
- Reikt de natuurlijke persoon voor de werkzaamheden een factuur met btw uit, dan hoeft je 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 jou, 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 jou verlegt. Ook voor betalingen aan deze natuurlijke personen moet je een opgaaf UBD doen.

Wat geef je door?

Je doet de opgaaf UBD digitaal. Je vermeldt hierbij:

- naam, adres, bsn en geboortedatum van de natuurlijke persoon;
- de in 2026 betaalde bedragen, inclusief eventuele kostenvergoedingen aan de natuurlijke persoon;
- de datum waarop je de betaling deed.

Tip!

Doe je meerdere betalingen in 2026 aan één natuurlijke persoon, dan mag je die betalingen ook bij elkaar optellen. Als datum geef je dan op de datum van de laatste uitbetaling in 2026.

Let op!

Niet alleen betalingen in geld, ook betalingen in natura moet je doorgeven.

Uiterlijk 31 januari 2027

De opgaaf UBD 2026 moet uiterlijk 31 januari 2027 bij de Belastingdienst binnen zijn. Ben je geen inhoudingsplichtige voor de loonheffingen of een collectieve beheersorganisatie, dan hoef je dit alleen te doen als de Belastingdienst daar specifiek om vraagt.

Let op!

Betaal je een natuurlijke persoon begin 2027 voor in 2026 verrichte werkzaamheden en diensten, dan neem je deze betaling mee in de opgaaf UBD 2027, die je uiterlijk 31 januari 2028 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 31 december 2027) 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 83 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.

Let op!

In de Voorjaarsnota 2026 is opgenomen dat het maximum pensioengevend loon vanaf 2027 tot en met 2032 bevroren wordt op € 137.800 (= bedrag 2026).

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 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-/samenlevings-frequentie' 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. Daarover wordt extra over gecommuniceerd, zodat werknemers zich dat realiseren en indien wenselijk zelf maatregelen nemen. 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 ouderdomspensioen. Op de pensioeningangsdatum moet opnieuw worden gekozen of, en zo ja hoeveel, partnerpensioen 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. Ook het wezenpensioen kan vrijwillig voortgezet worden.

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

9.5 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 flatratepremie 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!

Werk je 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

Pas je niet (op tijd) de pensioenregeling aan, dan kan dat jou als werkgever een forse loonbelastingclaim opleveren. Waar moet je 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 je 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 als 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, loop je als werkgever het risico dat je aansprakelijk wordt gesteld. Voor een mogelijke loonbelastingclaim dus, maar denk ook aan het risico van overlijden van een werknemer zonder de juist risicodekking die hij/zij en partner hadden gewild.

Let op!
Voor meer informatie kun je de brochure voor werkgevers: [uw pensioenregeling moet uiterlijk in 2027 aangepast zijn raadplegen](#).

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

Je 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. Je 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-afrek, 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 pensioenfondsden 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 1 januari 2029

De mogelijkheid voor werknemers om 10% van hun pensioen ineens op te nemen, is opnieuw uitgesteld. De ingangsdatum is verplaatst naar 1 januari 2029.

Voorwaarden uitbetalen

In de wet waar dit geregeld wordt, is opgenomen dat je op de dag dat het pensioen ingaat, ineens een bedrag van maximaal 10% van het pensioen kunt opnemen. Dit bedrag mag je vrijelijk besteden. De keus voor de 10% maak je op pensioeningangsdatum. De uitbetaling en alsdan de belastingheffing, mag uitgesteld worden tot januari van het jaar daarna, als je dan AOW ontvangt. Zodoende voorkom je dat je AOW-premie moet betalen over die 10%. Als je echter op bijvoorbeeld 64-jarige leeftijd kiest voor de 10%, dan moet je gewoon belasting én dus AOW-premies betalen.

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. In de Voorjaarsnota 2026 werd al aangekondigd dat de invoering van deze mogelijkheid wederom zou worden uitgesteld van 1 juli 2026 naar 1 januari 2029. Het wetsvoorstel is op 8 oktober 2024 aangenomen in de Tweede Kamer en op 16 juni 2026 in de Eerste Kamer.

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.

Rekentool

Het maandelijkse pensioen wordt door de opname wel lager. Daarnaast kan de opname van een bedrag ineens gevolgen hebben voor het recht op toeslagen. Daarom komt er een rekentool beschikbaar die inzicht geeft in de gevolgen van het bedrag ineens voor toeslagen en belastingen.

Tip!

Overweegt je 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 je 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 je 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 je eigen situatie contact op met een van onze adviseurs.

Drempelvrijstelling pseudo-eindheffing RVU

Vanaf 1 januari 2021 kun je 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. Sinds 1 april 2026 is het loket van het TNO Expertisecentrum Zwaar Werk geopend. Cao-partijen kunnen hun onderbouwde afbakening van zwaar werk voor hun regeling voor vervroegd uittreden (RVU) hier indienen. TNO toetst deze onderbouwing en geeft advies.

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: 25 juni 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 en met	€ 29.736
Afbouw algemene heffingskorting		6,398%	voor loon meer dan 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 en met	€ 11.965
1e opbouw maximaal	€ 996	-		
2e opbouwpercentage	-	31,009%	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking meer dan	€ 11.965
2e opbouw maximaal	€ 4.304	-	tot en met	€ 25.845
3e opbouwpercentage	-	1,950%	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking meer dan	€ 25.845
3e opbouw maximaal	€ 385	-		
Totale arbeidskorting maximaal	€ 5.685	-	bereikt bij	€ 45.592
Afbouw arbeidskorting		6,510%	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking meer dan	€ 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 en met	€ 29.736
Afbouw algemene heffingskorting		3,195%	voor loon meer dan maar niet meer dan	€ 29.736 € 78.426
Maximale afbouw	€ 1.556		bereikt bij	€ 78.426
Arbeidskorting				
1e opbouwpercentage	-	4,156%	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking tot en met	€ 11.965
1e opbouw maximaal	€ 498	-		
2e opbouwpercentage	-	15,483%	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking meer dan	€ 11.965
2e opbouw maximaal	€ 2.149	-	tot en met	€ 25.845
3e opbouwpercentage	-	0,974%	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking meer dan	€ 25.845
3e opbouw maximaal	€ 193	-		
Totale arbeidskorting maximaal	€ 2.840	-	bereikt bij	€ 45.592
Afbouw arbeidskorting		3,250%	voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking meer dan	€ 45.592
Maximale afbouw	€ 2.840		bereikt bij	€ 132.920
Jonggehandicaptenkorting	€ 462	-	-	
Ouderenkorting	€ 2.067	-	voor loon tot en met	€ 46.002
Afbouw ouderenkorting	-	15,00%	voor loon meer dan	€ 46.002
Maximale afbouw	€ 2.067	-	bereikt bij	€ 59.782
Alleenstaandeouderenkorting	€ 540	-	-	-

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

Leeftijd	Percentage	Per uur
21 jaar en ouder	100,00%	€ 14,99
20 jaar	80,00%	€ 11,99
19 jaar	60,00%	€ 8,99
18 jaar	50,00%	€ 7,50
17 jaar	39,50%	€ 5,92
16 jaar	34,50%	€ 5,17
15 jaar	30,00%	€ 4,50

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

Leeftijd	Percentage	Per uur
21 jaar bbl	100%	€ 14,99
20 jaar bbl	61,50%	€ 9,22
19 jaar bbl	52,50%	€ 7,87
18 jaar bbl	45,50%	€ 6,82
17 jaar bbl	39,50%	€ 5,92
16 jaar bbl	34,50%	€ 5,17
15 jaar bbl	30,00%	€ 4,50

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 premieoonsom 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	€ 0,25
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 over het meerdere		2,00% 1,18%	2,00% 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
Pseudo-eindheffing bij RVU	52%	57,70%

Tabel 16 Loonkostenvoordelen

Loonkostenvoordeel	Bedrag per verloond uur	Maximum-bedrag 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