



accountants en
belastingadviseurs

A large, 3D-rendered number '2026' in a dark blue, metallic texture is centered in the image. The background is a vibrant orange with a bokeh effect of light spots and a layer of fine, shimmering particles at the bottom.

LOONSPECIAL

In deze uitgave:

Pseudo-eindheffing zakelijke benzineauto - Beoordeling arbeidsrelaties - Werkkostenregeling
Extraterritoriale kosten en expatregeling - Nieuwe cao voor uitzendkrachten - Overgang naar nieuw pensioenstelsel

Inleiding

Voor u ligt de Loonspecial 2026. Het afgelopen jaar heeft opnieuw laten zien hoe dynamisch het speelveld van loonheffingen en arbeidsrecht is. Terwijl 2025 nog maar net achter ons ligt, kijken we naar de veranderingen die 2026 en de jaren daarna brengen. Zo bent u goed voorbereid op wat komen gaat. Uiteraard ontbreken in deze uitgave de tarieven, heffingskortingen en premiepercentages voor 2026 niet.

Heeft u naar aanleiding van de Loonspecial vragen, aarzel dan niet om contact met ons op te nemen.



Loonspecial 2026

Auto	3
Becoördeling arbeidsrelaties	5
Loonheffingen	6
Loon	9
Pensioen	10
Ontslag	11
Varia	13
Tarieven en bedragen 2026	14

Auto

Pseudo-eindheffing zakelijke benzineauto

Werkgevers, die een auto van de zaak ter beschikking stellen aan werknemers, krijgen vanaf 1 januari 2027 te maken met een nieuwe fiscale maatregel. Het gaat om een zogenoemde pseudo-eindheffing van 12% over de cataloguswaarde van personenauto's die op fossiele brandstof rijden (zoals hybride, benzine- en dieselauto's) en die ook privé worden gebruikt. De pseudo-eindheffing geldt niet voor personenauto's zonder CO₂-uitstoot, zoals elektrische auto's. Ook motoren en bestelauto's vallen buiten de regeling.

Een voorwaarde voor toepassing van de regeling is dat sprake is van een werkgever-werknemerrelatie. In de praktijk betekent dit dat ook dga's met een auto van de bv onder deze regeling kunnen vallen. De maatregel geldt niet voor de auto van de IB-ondernemer. De heffing bedraagt 12% van de cataloguswaarde, ongeacht het daadwerkelijke privégebruik. Woon-werkverkeer telt mee als privégebruik. Voor elke maand waarin de auto ten minste één dag ter beschikking is gesteld, is de pseudo-eindheffing voor die gehele maand (1/12) verschuldigd. Werkgevers mogen de kosten voor deze eindheffing niet verhalen op de werknemers. Voor auto's ouder dan 25 jaar wordt gekeken naar de waarde in het economisch verkeer. De werknemer merkt niets van de pseudo-eindheffing.

Voor auto's, die al voor 1 januari 2027 ter beschikking zijn gesteld, geldt een overgangsregeling. Tot 17 september 2030 is voor deze auto's nog geen pseudo-eindheffing verschuldigd. Dit lijkt ver weg, maar komt snel dichterbij. Zeker omdat leasecontracten vaak een looptijd van meerdere jaren hebben.



Rapportage werkgebonden personenmobiliteit

De rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit geldt voor organisaties die 100 of meer werknemers in dienst hebben en die ingeschreven staan in het Handelsregister van de KVK. Zij moeten gegevens verzamelen en vastleggen over het zakelijk verkeer en het woon-werkverkeer van hun werknemers. Naar verwachting zal vanaf 2027 de grens van 100 werknemers worden verhoogd naar 250.

Het gaat om het aantal werknemers op 1 januari. Iemand is werknemer voor deze regeling als hij in dienst is met een contract dat 20 of meer uren betaald werk per maand garandeert. Werknemers die in het buitenland wonen maar in een Nederlandse vestiging werken, worden ook geteld als werknemer. Uitzendkrachten, gedetacheerden, zzp'ers, wethouders, gemeenteraadsleden en andere politieke vertegenwoordigers zijn geen werknemers.

Rapporteren van de gegevens kan met het online formulier via Mijn RVO. Voor de rapportage zijn de volgende gegevens nodig:

- Het totaal aantal kilometers dat werknemers in een kalenderjaar hebben afgelegd voor zakelijk en woon-werkverkeer.
- Jaartotaal aan kilometers, verdeeld in soorten vervoermiddel en brandstoftype.

Bijtelling

Voor het privégebruik van een auto van de zaak moet een bijtelling bij het loon van de werknemer worden gedaan. De standaardbijtelling bedraagt 22% van de catalogusprijs van de auto. Voor auto's van voor 2017 bedraagt de standaardbijtelling niet 22 maar 25%.

De bijtelling kan achterwege blijven als het privégebruik op jaarbasis niet meer dan 500 km bedraagt. De werknemer dient aan de werkgever een verklaring van de Belastingdienst te verstrekken dat er met de auto van de zaak niet meer dan 500 kilometer privé wordt gereden of een sluitende kilometeradministratie over te leggen van de gereden kilometers. Bij afwijzing van de kilometeradministratie achteraf kan zowel de werkgever als de werknemer worden aangesproken op de gebreken.

Wordt in strijd met de verklaring toch privé gereden of wordt de verklaring in de loop van het jaar ingetrokken, dan heeft dat fiscale gevolgen. Zonder een kilometerregistratie waaruit blijkt dat de werknemer niet meer dan 500 privékilometers met de auto heeft gereden geldt dan gedurende het gehele jaar de bijtelling.

Elektrische auto

De korting op de bijtelling voor elektrische auto's zou vanaf 2026

worden afgeschaft. De Tweede Kamer heeft een amendement aangenomen, waardoor de korting in twee stappen wordt afgebouwd. De bijtelling voor een in 2026 aangeschafte nieuwe elektrische auto bedraagt 18% over de eerste € 30.000 van de catalogusprijs. Voor het meerdere geldt de reguliere bijtelling van 22%. Voor een in 2027 aangeschafte nieuwe elektrische auto geldt een bijtelling van 20% over de eerste € 30.000.

De bijtelling voor alle in 2028 aangeschafte nieuwe elektrische auto's bedraagt 22%. Gelijk aan die van benzineauto's.

De verlaagde bijtellingspercentages gelden voor in het kalenderjaar nieuw aangeschafte auto's en gelden gedurende 60 maanden. Omdat de verlaagde bijtelling voor een periode van 60 maanden geldt vanaf de datum waarop de auto op kenteken is gezet, valt te overwegen om een jong gebruikte elektrische auto aan te schaffen. In dat geval blijft de lagere bijtelling gelden, echter slechts over de resterende maanden van de termijn van 60 maanden.

Jaar	Bijtelling	Cap
2021	12%	€ 40.000
2022	16%	€ 35.000
2023	16%	€ 30.000
2024	16%	€ 30.000
2025	17%	€ 30.000
2026	18%	€ 30.000
2027	20%	€ 30.000
2028	22%	-

Youngtimer

De youngtimerregeling verwijst naar de manier waarop het privévoordeel voor oudere auto's wordt bepaald. Voor youngtimers geldt een bijtelling van 35% van de waarde in het economisch verkeer (in plaats van 22% van de

cataloguswaarde). Jarenlang bedroeg de leeftijdsgrens voor een youngtimer 15 jaar. In 2026 is de youngtimerregeling versoepeld. De minimumleeftijd voor youngtimers is in 2026 met één jaar verhoogd van 15 naar 16 jaar.

Er komt een overgangsregeling. Voor auto's die in 2025 al onder de youngtimerregeling vielen, kan gekozen worden om de huidige regeling voort te zetten. Zo wordt voorkomen dat voor deze auto's tijdelijk een bijtelling van 25 of 22% van de cataloguswaarde geldt, totdat de auto 16 jaar oud wordt.

Per 1 januari 2027 wordt de leeftijdsgrens voor de youngtimerregeling definitief verhoogd naar 25 jaar. Dit betekent dat vanaf dat moment alleen auto's die 25 jaar of ouder zijn in aanmerking komen voor de youngtimerregeling.

Bestelauto

Voor bestelauto's gelden dezelfde regels voor de bijtelling als voor personenauto's. Er zijn wel enkele uitzonderingen voor de bestelauto. Als aan de voorwaarden wordt voldaan, kan de bijtelling in de volgende gevallen achterwege blijven:

- De bestelauto kan na werktijd niet worden gebruikt.
- Er is een schriftelijk vastgelegd verbod op privégebruik.
- Er is een verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto.
- Privégebruik is door aard en inrichting van de bestelauto niet mogelijk.
- De bestelauto wordt doorlopend afwisselend gebruikt.

Voor bestelauto's, die doorlopend afwisselend worden gebruikt door twee of meer werknemers, kan de inhoudingsplichtige kiezen voor een eindheffing. Dat is een vast bedrag per jaar per bestelauto. Die eindheffing bedraagt per 1 januari 2026 € 451 (2025: € 438).

Fietsregeling

Wanneer een werknemer een fiets ter beschikking heeft gekregen van zijn werkgever, dan moet voor het privégebruik van de fiets een bijtelling bij het loon plaatsvinden. Er geldt een forfaitaire bijtelling van 7% van de cataloguswaarde van de fiets op jaarbasis. De regeling geldt voor gewone fietsen, e-bikes en speedpedelecs, ongeacht of de werknemer de fiets daadwerkelijk privé gebruikt.

Voor een fiets, die niet of slechts incidenteel (niet meer dan bijkomstig, < 10%) bij het woon- of verblijfadres van de werknemer wordt gestald, geldt een bijtelling van nihil. Van stallen bij het woon- of verblijfadres is geen sprake als de werknemer, in de periode waarin de fiets zich bij het woon- of verblijfadres bevindt, niet de beschikkingsmacht over de fiets heeft. Stallen bij het woon- of verblijfadres is bijvoorbeeld wel het geval als de fiets voor het huis wordt neergezet en de werknemer de sleutel naar binnen meeneemt. Als een fiets bijvoorbeeld voor de woning kan worden 'ingeleverd' via een app, waardoor de fiets daarna niet meer exclusief ter beschikking staat aan de werknemer, kwalificeert dat niet als het stallen van de fiets bij het woon- of verblijfadres.



Beoordeling arbeidsrelaties

Zelfstandige of werknemer?

Werken als zelfstandige heeft een aantal voordelen ten opzichte van werken in loondienst. Denk aan de vrijheid bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Voor ondernemers zijn er fiscale voordelen als de zelfstandigenaftrek en de mkb-winstvrijstelling, waardoor minder belasting is verschuldigd. Daar staan nadelen tegenover als het niet worden doorbetaald bij ziekte, het niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en het niet opbouwen van pensioen. Wie in loondienst werkt, heeft naast deze voordelen ook nog de wettelijke bescherming tegen ontslag.

Het onderscheid tussen een echte zelfstandige en een werknemer is geen duidelijk gemarkeerde grens. Er is een grijs gebied, waarin kenmerken zowel van zelfstandigheid als van loondienst aanwezig zijn. In dat grijze gebied komt schijnzelfstandigheid voor. Schijnzelfstandigheid is een situatie waarin iemand een opdracht aanneemt als ondernemer, maar eigenlijk werknemer is. De opdrachtgever is dan een werkgever, die zijn verplichtingen niet nakomt naar de Belastingdienst en naar de opdrachtnemer.

Opheffen handhavingsmoratorium

Per 1 januari 2025 is het handhavingsmoratorium beëindigd. Sindsdien gelden bij de handhaving op de kwalificatie van de arbeidsrelatie voor de loonheffingen de normale regels voor het opleggen van correctieverplichtingen, naheffingsaanslagen en boetes. Correcties met terugwerkende kracht gaan niet verder dan tot de datum van de opheffing van het handhavingsmoratorium, tenzij sprake is van kwaadwillendheid of als een eerder gegeven aanwijzing niet is opgevolgd. Met ingang van 1 januari 2026 kan de Belastingdienst vergrijpboetes opleggen.

Nieuwe wet: Vbar

Als de Tweede en Eerste Kamer instemmen, treedt op 1 juli 2026 de Wet verduidelijkend beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar) in werking. De Vbar verduidelijkt de criteria over wanneer iemand werknemer is en wanneer iemand als zelfstandige werkt, maar wijzigt ze inhoudelijk niet ten opzichte van de nu geldende gerechtelijke uitspraken.

Daarnaast kunnen zzp'ers die minder dan € 38 per uur verdienen straks stellen werknemer te zijn en een beroep doen op de bijbehorende rechten. Als de zzp'er een beroep op het rechtsvermoeden heeft gedaan, dan is het aan de opdrachtgever om aan te tonen dat er toch geen sprake is van een arbeidsovereenkomst en dat er als zelfstandige gewerkt wordt. Het uurtarief waaronder het rechtsvermoeden geldt, wordt ieder jaar aangepast aan de stijging van het minimumloon. Het bedrag wordt naar boven afgerond op hele euro's.

Beoordeling arbeidsrelatie

Bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst zijn alle feiten en omstandigheden van belang. Daarbij is niet één enkel feit of één enkele omstandigheid beslissend. Alles moet in onderling verband worden beoordeeld. Dit heet ook wel de 'holistische toets'. Bij de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst, zijn er twee fases:

- De uitlegfase: welke werkafspraken hebben partijen gemaakt en hoe hebben ze die uitgevoerd?
- De kwalificatiefase: voldoen de werkafspraken en de uitvoering daarvan aan de eisen van een arbeidsovereenkomst?

Om te bepalen of een overeenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst kunnen onder meer de volgende negen feiten en omstandigheden (gezichtspunten) van belang zijn:

1. de aard en duur van de werkzaamheden;
2. de manier waarop de werkzaamheden en werktijden worden bepaald;
3. de mate waarin de werkzaamheden én de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever;
4. wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
5. de manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen;
6. de manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald;
7. de hoogte van de beloning;
8. de mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt;
9. de mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen.

Webmodule beoordeling arbeidsrelatie

De webmodule (<https://beoordelingarbeidsrelatie.nl/>) is een hulpmiddel bij de beoordeling van arbeidsrelaties. Opdrachtgevers kunnen met de webmodule een indicatie krijgen of sprake lijkt van een dienstbetrekking. Aan deze indicatie kan echter geen zekerheid worden ontleend. Dat komt onder meer doordat in een standaard instrument nooit met alle feiten en omstandigheden rekening kan worden gehouden. Daarbij moet ook daadwerkelijk volgens de beantwoording worden gewerkt.

Werken via tussenpersoon, detachering of eigen bv

Sommige opdrachtnemers werken via tussenpersonen. De tussenpersoon brengt opdrachtgevers en opdrachtnemers bij elkaar. Het werken via tussenpersonen of detacheerders of via een eigen bv ontnemt aan een arbeidsrelatie niet het karakter van dienstbetrekking tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Dat betekent dat ook in die situaties een beoordeling van de arbeidsrelatie kan plaatsvinden.

Loonheffingen



SBI en sectorindeling

Een SBI-code (Standaard Bedrijfsindeling) is een code die wordt gebruikt om de economische activiteiten van bedrijven en instellingen in Nederland te classificeren. De overheid, banken en andere organisaties gebruiken de SBI-code bijvoorbeeld bij het verstrekken van een geldlening of om het recht op een subsidie te bepalen.

De SBI-codes veranderen ongeveer elke 15 jaar. Dit wordt op Europees niveau geregeld. Dit gebeurt omdat er nieuwe bedrijfsactiviteiten ontstaan en oude verdwijnen, zoals bijvoorbeeld videotheken. In september 2025 heeft de KVK de SBI-indeling voor het laatst gewijzigd. In het Handelsregister zijn, waar dat nodig was, de SBI-codes vervangen door één of meerdere nieuwe. Het is mogelijk om zelf een voorstel te doen voor een passende SBI-code.

Wijzigingen

Sommige codes zijn helemaal veranderd. Daarnaast hebben codes die uit vier cijfers bestonden er een extra getal (een nul) bijgekregen. Er waren aparte codes voor online verkoop en verkoop via fysieke winkels. Hier is sinds september 2025 nog maar één code voor, omdat veel bedrijven fysieke en online verkoop combineren. Er zijn ook nieuwe codes bijgekomen, zoals de code voor 'bemiddeling en tussenpersonen'. Denk hierbij aan marktplaatsen en vergelijkingssites.

Sectorindeling

Voor de werknemersverzekeringen is het bedrijfsleven verdeeld in sectoren. Elke sector bestaat uit één of meer bedrijfs- of beroepstakken of gedeelten daarvan. Werkgevers zijn verplicht aangesloten bij één van de sectoren. Bij welke sector dat is, hangt af van de werkzaamheden. Als de werkzaamheden bij verschillende sectoren horen, is het werk waarvoor het hoogste premieloon wordt betaald doorslaggevend. Het is niet mogelijk om een gesplitste aansluiting aan te vragen.

De SBI-code bepaalt de sectorindeling van een organisatie. Deze indeling is van groot belang, omdat bepaalde werknemersverzekeringen hierop gebaseerd zijn. Zo wordt het percentage van de Werkhervattingskas (Whk) mede bepaald door de sectorindeling. Ook de WGA-premie en ZW-premie zijn deels afhankelijk van het sectorale premiepercentage.

Een onjuiste sectorindeling kan leiden tot te hoge of te lage premieafdrachten, met mogelijk naheffingen en boetes als gevolg. Het is daarom essentieel om jaarlijks te controleren of de SBI-code en de sectorindeling correct zijn. Deze controle voorkomt onnodige kosten en zorgt voor een juiste afdracht van premies.

Werkkostenregeling

De werkkostenregeling (WKR) is het systeem voor vergoedingen en verstrekkingen van werkgevers aan werknemers. De WKR kent als uitgangspunt dat alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers loon vormen. Dat geldt ook als de kosten 100% zakelijk zijn. Voor sommige vergoedingen geldt een gerichte vrijstelling en voor bepaalde verstrekkingen geldt een nihilwaardering. De overige vergoedingen en verstrekkingen kunnen ondergebracht worden in de vrije ruimte.

Vrije ruimte

De werkgever heeft de mogelijkheid om vergoedingen en verstrekkingen aan te wijzen die binnen een bepaald budget belastingvrij vergoed kunnen worden. Dat budget, de vrije ruimte, bedraagt 2% van de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom van de onderneming en 1,18% van het meerdere. Bij overschrijding van de vrije ruimte vormt het meerdere belast loon. Dat wordt betrokken in de eindheffing loonbelasting, tegen een tarief van 80%. Vanaf 1 januari 2027 stijgt de vrije ruimte bij een loonsom tot € 400.000 naar 2,16%.

De vergoedingen moeten voldoen aan het gebruikelijkheids-criterium. Dat wil zeggen dat het totaal van vergoedingen en verstrekkingen aan een werknemer niet meer dan 30% hoger mag zijn dan wat gebruikelijk is. Volgens het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst beschouwt de Belastingdienst alle vergoedingen en verstrekkingen tot een bedrag van € 2.400 per persoon per jaar zonder meer als gebruikelijk.

Nihilwaarderingen

Nihilwaarderingen gelden voor:

- voorzieningen, waarvan het niet gebruikelijk is deze elders te gebruiken of verbruiken;
- consumpties tijdens werktijd, die geen deel uitmaken van de maaltijd;
- arbovoorzieningen op het werk of thuis;
- inrichting van de werkplek;
- kleding, die achterblijft op de werkplek of enkel geschikt is om tijdens het werk te dragen (overall / uniform) of die is voorzien van een logo van ten minste 70 cm² per kledingstuk;
- bedrijfsfitness op de werkplek;
- renteloze personeelslening voor een elektrische fiets of scooter;
- niet-permanente huisvesting op het werk als het niet mogelijk is ergens anders te overnachten, zoals verblijf aan boord van een schip.

Gerichte vrijstellingen

Gerichte vrijstellingen gelden voor:

- kosten van thuiswerken tot een maximum van € 2,45 per thuisgewerkte dag;
- reiskosten, bij gebruik van eigen vervoer geldt in 2026 een maximumbedrag van € 0,23 per kilometer;
- kosten van (bij-)scholing, cursussen, congressen, vakliteratuur en dergelijke;
- noodzakelijke gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur;
- computers, etc., met zakelijk gebruik van ten minste 90%;
- mobiele telefoon of smartphone met zakelijk gebruik van ten minste 10%;
- kosten van maaltijden bij overwerk en tijdens dienstreizen;
- outplacementkosten;
- verhuiskosten plus € 7.750 als de verhuizing geschiedt voor de dienstbetrekking;
- verblijfkosten bij tijdelijke werkzaamheden elders;
- extraterritoriale kosten (de expatregeling);
- kosten van vakliteratuur;
- kosten van inschrijving in een beroepsregister;
- kosten van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG);
- producten uit eigen bedrijf, mits de korting niet meer is dan 20% van de waarde in het economisch verkeer en het totaal van de kortingen niet meer bedraagt dan € 500;
- door de werkgever noodzakelijk geachte vergoedingen of verstrekkingen van gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke.
- het privégebruik van een door de werkgever vergoede of verstrekte OV-kaart of voordeelurenkaart, mits de werknemer de kaart ook voor zakelijke reizen gebruikt.

Bijzondere waarderingen

Maaltijden

Voor door de werkgever verstrekte maaltijden moet een bijtelling per maaltijd plaatsvinden van € 4,05. Dit geldt zowel voor ontbijt, lunch als voor diner.

Huisvesting

Voor door de werkgever verstrekte huisvesting of inwoning dient een bijtelling bij het loon plaats te vinden van € 7,00 per dag.

Kinderopvang

Voor door de werkgever verzorgde kinderopvang bedraagt de bijtelling het aantal uren kinderopvang maal de maximale uurprijs voor dagopvang van € 11,23.

Extraterritoriale kosten en expatregeling

Werknemers die van buiten Nederland naar ons land komen om hier te gaan werken (inkomende werknemers) en Nederlanders die naar het buitenland gaan om daar te werken (uitgaande werknemers), maken bepaalde kosten die lokale werknemers niet maken, de zogenoemde extraterritoriale kosten (ETK). Hierbij kan gedacht worden aan de kosten van dubbele huisvesting, kosten voor het in orde brengen van officiële papieren, reizen naar het land van herkomst, een cursus Nederlands, etc. Dit zijn zakelijke kosten die een werknemer moet maken in het kader van de dienstbetrekking in het buitenland. Om te voorkomen dat over deze kostenvergoeding voor de ETK belasting verschuldigd is, en daarmee inkomende en uitgaande werknemers op achterstand gezet worden ten opzichte van lokale werknemers, bestaat de mogelijkheid om de werkelijk gemaakte ETK belastingvrij te vergoeden.

Vergoeden werkelijke ETK

Als een werkgever de werkelijke ETK vergoedt, kunnen met ingang van 2026 voor de inkomende werknemer niet langer de volgende kosten gericht vrijgesteld worden vergoed:

- De extra kosten van levensonderhoud, waaronder de kosten van gas, water, licht en andere nutsvoorzieningen.
- De extra gesprekskosten met het land van herkomst die de werknemer maakt voor privédoeleinden.





Als een werkgever deze kosten wel vergoedt kan hij mogelijk nog wel gebruikmaken van de vrije ruimte van de WKR. Daarvoor moet hij de vergoeding van deze kosten aanwijzen als eindheffingsloon. Daarbij moet wel aan de gebruikelijkheidseis worden voldaan. Voor werknemers die door de inhoudingsplichtige naar het buitenland worden gezonden (uitgezonden werknemers) blijft wel de mogelijkheid bestaan om de extra uitgaven voor levensonderhoud en gesprekskosten gericht vrijgesteld te vergoeden

Expatregeling

Aan werknemers, die aan bepaalde voorwaarden voldoen, kunnen de ETK belastingvrij worden vergoed op basis van een forfaitaire regeling, de zogenoemde expatregeling (voorheen: 30%-regeling). Voor deze werknemers wordt ervan uitgegaan dat de ETK ongeveer 30% van hun belastbare loon bedragen. Om van de expatregeling gebruik te kunnen maken, gelden de volgende voorwaarden:

- er is sprake van een uitgezonden of ingekomen werknemer;
- de werknemer beschikt over een specifieke deskundigheid die schaars is in Nederland;
- de werknemer woont op een afstand van meer dan 150 kilometer van Nederland;
- werkgever en werknemer leggen de expatregeling schriftelijk vast;
- werkgever en werknemer vragen toestemming aan de Belastingdienst.

Deskundigheidsvereiste

De specifieke deskundigheid wordt omwille van de uitvoerbaarheid getoetst aan de hand van een salarismnorm. Alleen werknemers met een belastbaar loon (exclusief onbelaste vergoeding) van € 48.013 of meer (bedrag 2026) voldoen aan deze toets. Voor werknemers die in het wetenschappelijk onderwijs een Nederlandse mastertitel hebben behaald of een gelijkwaardige buitenlandse titel en die jonger zijn dan 30 jaar, is deze inkomensnorm € 36.497 exclusief de gerichte vrijstelling. Werknemers die wetenschappelijk onderzoek doen bij bepaalde instellingen en artsen in opleiding tot specialist hoeven niet aan een inkomensnorm te voldoen.

Wijzigingen

30% wordt 27% en salarismnormen omhoog

Voor 2026 blijft het percentage 30 voor alle ingekomen werknemers. Vanaf 1 januari 2027 wordt de maximale onbelaste vergoeding 27%. De salarismnorm stijgt dan naar € 50.436 (voor werknemers jonger dan 30 jaar met een mastergraad naar € 38.338). Ingekomen werknemers die vóór 2024 de 30%-regeling hebben gebruikt, vallen onder het overgangsrecht. Voor hen blijven tot het einde van de looptijd een percentage van 30 en de oude (geïndexeerde) salarismnormen gelden. Voor de groep, die vanaf 1 januari 2025 de expatregeling toepast, gaat de aangekondigde hogere salarismnorm gelden.

Toepassing regeling	2026		Vanaf 2027	
Voor 01-01-2024	30%	€ 48.013/ € 36.497	30%	Geïndexeerd o.b.v. huidige salarismnorm
In 2024	30%	€ 48.013/ € 36.497	27%	Geïndexeerd o.b.v. huidige salarismnorm
Vanaf 01-01-2025	30%	€ 48.013/ € 36.497	27%	Nieuw salariscriterium € 50.436/ € 38.338

Partiële buitenlandse belastingplicht afgeschaft

De mogelijkheid om in de aangifte inkomstenbelasting te kiezen voor toepassing van de partiële buitenlandse belastingplicht is vervallen. Werknemers die de oude 30%-regeling gebruikten over het laatste loontijdvak van 2023 kunnen nog gebruikmaken van de gedeeltelijke buitenlandse belastingplicht tot en met 2026.

Maximaal Balkenendenorm

Expats kunnen de belastingvergoeding krijgen over hun salaris tot € 262.000 per jaar. Dat is de grens voor topsalarissen uit de Wet normering topinkomens (WNT), ook wel de 'Balkenendenorm' genoemd.

WBSO

Ondernemers, die speur- en ontwikkelwerk (S&O-werk) verrichten, kunnen een aanvraag indienen voor de WBSO. Op basis van de gemaakte uren S&O-werk heeft de onderneming dan recht op een afdrachtvermindering in de loonbelasting. In 2026 gelden dezelfde WBSO-voorwaarden en WBSO-parameters als in 2025. Wel is de loongrens van de eerste schijf geïndexeerd.

	2025	2026
Loongrens S&O-werk	€ 380.000	€ 391.020
1e schijf (onder loongrens)	36%	36%
Idem voor starters	50%	50%
2e schijf (boven loongrens)	16%	16%

Loon

Nieuwe cao voor uitzendkrachten

Per 1 januari 2026 geldt er een nieuwe cao voor uitzendkrachten. De cao bevat afspraken over loon, pensioen, fasering en inzetbaarheid.

Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden

In de cao is de 'inlenersbeloning' vervangen door het principe van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Per 1 januari 2026 hebben uitzendkrachten recht op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als vaste medewerkers bij de opdrachtgever. Het hele arbeidsvoorwaardenpakket van de uitzendkracht moet minimaal gelijkwaardig zijn aan dat van een werknemer in een vergelijkbare functie bij de opdrachtgever. Dit betekent dat niet alleen het loon, maar het volledige pakket, inclusief vakantie- en verlofregelingen, toeslagen, scholing, duurzame inzetbaarheid en arbeidsongeschiktheid, minimaal gelijke waarde moet hebben.

De cao maakt onderscheid tussen essentiële arbeidsvoorwaarden (zoals salaris, toeslagen, werktijden, overuren, vakantie, feestdagen) en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden (zoals pensioenpremie). Essentiële voorwaarden moeten per saldo gelijkwaardig zijn. Ook de niet-essentiële voorwaarden moeten ten minste gelijkwaardig zijn. Er is ruimte voor maatwerk en uitruil. Zo kunnen arbeidsvoorwaarden in onderling overleg worden geruild, zolang de totale waarde voor de uitzendkracht gelijk blijft.

Pensioenopbouw vanaf dag één

Uitzendkrachten bouwen vanaf hun eerste werkdag pensioen op (18+), zonder wachttijd van 26 weken. Er komt één uniforme regeling via StiPP. De totale pensioenpremie stijgt van 12% (2025) naar 23,4% (2026), verdeeld in 15,9% werkgevers- en 7,5% werknemerspremie, berekend over het pensioengevend salaris minus de franchise. De franchise wordt jaarlijks door StiPP vastgesteld.

Aanpassing fasen en reserveringssysteem

De cao wijzigt de systematiek van fasen van tijdelijke contracten. Fase A blijft maximaal 52 gewerkte weken. Fase B wordt ingekort van drie naar twee jaar, met maximaal zes tijdelijke contracten gedurende deze periode. De oude onderbrekingstermijn van zes maanden vervalt. Daarvoor in de plaats komt een vervalttermijn van 60 maanden (vijf jaar). Binnen deze termijn blijven contracten doorlopen in fase B. Na een pauze van 60 maanden valt de telling terug naar Fase A.

Verder verdwijnen de traditionele reserveringssystemen zoals de standaard 25 vakantiedagen, 8,33% vakantiegeld en vaste feestdagenpercentages. Voortaan lopen vakantiedagen, vakantiebijslag, bijzonder verlof en kort verzuim via de regelingen van de opdrachtgever.

Overgangsregeling

Er is een kleine groep uitzendkrachten die door de nieuwe systematiek minder zou gaan verdienen. Voor hen geldt een overgangsregeling. Zij krijgen zes maanden recht op 25 vakantiedagen en 8,33% vakantiebijslag (op jaarbasis) als de nieuwe beloning (excl. pensioen) lager is dan de huidige.

Gebruikelijk loon DGA

Houders van een aanmerkelijk belang, zoals de dga en zijn partner, zijn wettelijk verplicht om voor hun werkzaamheden voor de bv ten minste een gebruikelijk loon te ontvangen. Het gebruikelijk loon is in 2026 het hoogste van de volgende bedragen:

- het salaris uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste salaris van de overige werknemers van de bv; of
- € 58.000.

De bv mag aannemelijk maken dat het salaris van de dga lager moet zijn dan het op basis van het voorgaande vastgestelde bedrag.

Minimumloon

Het minimumuurloon geldt voor alle werknemers van 21 jaar en ouder. Voor jongere werknemers gelden minimumjeugdlonen per uur. Deze minimumjeugdlonen zijn afgeleid van het wettelijk minimumuurloon. Het minimumuurloon wordt ieder jaar op 1 januari en 1 juli aangepast. Per 1 januari 2026 gelden de volgende bedragen:

Leeftijd	Per uur
21 jaar en ouder	€ 14,71
20 jaar	€ 11,77
19 jaar	€ 8,83
18 jaar	€ 7,36
17 jaar	€ 5,81
16 jaar	€ 5,07
15 jaar	€ 4,41

Huisvestingskosten arbeidsmigranten

Hoewel inhoudingen op het minimumloon in beginsel verboden zijn, is een uitzondering gemaakt voor inhoudingen voor huisvesting en zorg, zij het onder duidelijke voorwaarden. Werkgevers mogen maximaal 25% op het minimumloon inhouden voor huisvestingskosten. Dit bedrag is opgebouwd uit 25% van het aantal uren dat de desbetreffende werknemer werkt maal het minimumuurloon. De geplande afbouw van deze regeling per 1 januari 2026 gaat niet door.

Pensioen

Overgang naar nieuw stelsel

Na jarenlange discussies is een nieuw pensioenstelsel bereikt. De overgang naar het nieuwe stelsel moet uiterlijk op 1 januari 2028 zijn afgerond. Het omzetten van een pensioenregeling kost tijd en werknemers moeten tijdig geïnformeerd worden. Werknemers mogen er door de overgang niet op achteruitgaan; zo nodig moet compensatie worden geboden. Werknemers moeten de nieuwe regeling goedkeuren. Het is verstandig om tijdig te beginnen met de omzetting.

Bedrag ineens

Deelnemers aan een pensioenregeling mogen in de toekomst eenmalig een bedrag (maximaal 10%) opnemen uit hun pensioenpot op de pensioendatum. Dit verlaagt de jaarlijkse pensioenuitkeringen. De opname is gebonden aan een aantal voorwaarden:

- Maximaal 10% van het volledige pensioen.
- Opname alleen op de pensioendatum. Als de pensioendatum in dezelfde maand valt als de datum waarop de AOW ingaat of vanaf de eerste van de maand daarna, kan betaling van het bedrag ineens worden uitgesteld tot in januari van het jaar na de ingang van de AOW.
- Het resterende pensioen mag niet onder de afkoopgrens van kleine pensioenen dalen.
- Stapelen met een hoog-laagpensioen is niet mogelijk.



De invoeringsdatum voor de mogelijkheid om een pensioenbedrag ineens op te nemen is op z'n vroegst 1 juli 2026.

Gezond naar het pensioen - vroegpensioen (RVU)

Sommige oudere werknemers met zwaar werk kunnen niet gezond werken tot de AOW-leeftijd. Werkgevers en werknemers kunnen dan afspraken maken over eerder stoppen met werken. Dit is de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU). Werkgevers die een RVU aanbieden, kunnen te maken krijgen met een fiscale boete, de zogenaamde pseudo-eindheffing. Deze heffing bedraagt 57,7% in 2026 (was 52%) en wordt opgelegd door de Belastingdienst wanneer een RVU wordt aangeboden bij de beëindiging van het dienstverband van een werknemer. Het tarief van de pseudo-eindheffing voor een RVU-uitkering boven de RVU-drempelvrijstelling wordt stapsgewijs verhoogd. In 2027 vindt een verdere verhoging plaats naar 64%. In 2028 geldt het maximale percentage van 65. Met dit verhoogde tarief wordt een RVU-uitkering boven de RVU-drempelvrijstelling extra ontmoedigd.

T/m 2025	2026	2027	Vanaf 2028
52%	57,7%	64%	65%

Vrijstellingen

Er geldt een vrijstelling voor de RVU-heffing. Werkgevers hoeven de heffing niet te betalen als de RVU aan de volgende voorwaarden voldoet:

- De werknemer stopt niet eerder dan drie jaar voor de wettelijke AOW-leeftijd.
- De RVU-uitkering is gelijk aan of lager dan het drempelbedrag van € 2.657 (2025: € 2.273) per maand.

AOW-leeftijd

Om de AOW betaalbaar te houden bij de toenemende vergrijzing van de bevolking, stijgt de AOW-leeftijd. Tot en met 2031 zijn de AOW-leeftijden als volgt:

- 2026 tot en met 2027: 67 jaar;
- 2028 tot en met 2031: 67 jaar en drie maanden.

Na 2031 is het mogelijk dat de AOW-leeftijd verder verhoogd wordt. Dit is afhankelijk van de gemiddelde resterende levensverwachting van de bevolking op 65-jarige leeftijd. Een toename van de levensverwachting telt voor tweederde mee in een stijging van de AOW-gerechtigde leeftijd, met een maximum van één jaar per vijf jaar. Het kabinet maakt nieuwe AOW-leeftijden minimaal vijf jaar van tevoren bekend. Een eenmaal vastgestelde leeftijd kan later niet meer stijgen of dalen. De aanvangsleeftijd voor de AOW-verzekering is de voor een kalenderjaar vastgestelde AOW-leeftijd minus 50 jaar.

Ontslag

Aanzegtermijn of opzegtermijn

De aanzegtermijn is iets anders dan de opzegtermijn. De aanzegtermijn heeft betrekking op het informeren van een werknemer met een tijdelijk contract over het al dan niet voortzetten van het contract na de einddatum. De opzegtermijn gaat over de periode die in acht moet worden genomen om aan te geven dat een vast contract, of een tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid, wordt beëindigd.

Aanzegtermijn

Uiterlijk één maand voordat het contract afloopt moet de werkgever schriftelijk meedelen of het contract wel of niet wordt verlengd. Bij verlenging van het contract moet duidelijk worden gemaakt onder welke voorwaarden dit gebeurt. Als dit niet gebeurt, blijven dezelfde voorwaarden gelden als bij het vorige contract. Het is ook mogelijk om direct bij het afsluiten of verlengen van het arbeidscontract schriftelijk aan te geven dat het contract niet wordt verlengd. In dat geval geldt geen aanzegtermijn.

De aanzegtermijn is niet van toepassing bij:

- vaste contracten;
- tijdelijke contracten korter dan zes maanden;
- een uitzendovereenkomst met uitzendbeding;
- tijdelijke contracten zonder vaste einddatum, bijvoorbeeld een contract dat geldt tot een project is afgerond.

Vergoeding bij geen of te late aanzegging

Wanneer een werkgever niet of niet tijdig aanzegt, is hij een vergoeding verschuldigd ter hoogte van maximaal één bruto maandsalaris. De berekening van het bruto maandsalaris hangt af van het type contract. Er zijn drie mogelijkheden:

Vaste arbeidsduur

Bij een contract met een vaste arbeidsduur (bijvoorbeeld 40 uur per week) geldt:

$$\text{bruto uurloon} \times \text{arbeidsduur per maand.}$$

De basis is het bruto uurloon, vermenigvuldigd met het aantal uren per maand.

Oproepcontract of min-maxcontract (geen vaste arbeidsduur)

Bij een oproepcontract of min-maxcontract geldt:

$$\text{bruto uurloon} \times \text{gemiddelde arbeidsduur per maand.}$$

De gemiddelde arbeidsduur per maand wordt berekend op basis van het aantal gewerkte uren in de twaalf maanden voorafgaand aan het einde van het contract, gedeeld door twaalf. Bij een kortere looptijd wordt naar rato gerekend. Bij opvolgende contracten wordt alleen gekeken naar het laatste contract. Bij een min-maxcontract kan de arbeidsduur nooit lager zijn dan de minimaal overeengekomen arbeidsduur. Periodes van verlof, staking of ziekte tellen niet mee. Als hierdoor een periode

van een maand of langer wegvalt, worden extra maanden voorafgaand aan de referentieperiode meegenomen, mits het contract toen al bestond.

Provisie en stukloon

Bij loon op basis van provisie of stukloon geldt:

$$\text{gemiddelde van ontvangen provisie en stukloon per maand.}$$

De berekening gebeurt op basis van inkomsten in de twaalf maanden voorafgaand aan het einde van het contract, of naar rato bij een kortere looptijd. Bij opvolgende contracten wordt alleen het laatste contract meegenomen. Als slechts een deel van het loon uit provisie of stukloon bestaat, wordt het gemiddelde hiervan opgeteld bij het bruto maandsalaris dat volgens bovenstaande regels is berekend.

Geen vergoeding

De vergoeding is niet verschuldigd als de volgende situaties van de werkgever aan de orde zijn:

- faillissement;
- uitstel van betaling;
- toepassing van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.

Opzegtermijn

De opzegtermijn is de periode die in acht moet worden genomen om aan te geven dat een vast contract, of een tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid, wordt beëindigd. Wanneer geen afspraken zijn gemaakt en er geen cao van toepassing is, geldt de wettelijke opzegtermijn. De wettelijke opzegtermijn is minimaal één maand en maximaal vier maanden. Een kortere opzegtermijn dan de wettelijke opzegtermijn is alleen mogelijk als dit in de cao is toegestaan. Een langere opzegtermijn dan de wettelijke opzegtermijn moet worden vastgelegd in het arbeidscontract.

Opzegtermijn werkgever

De opzegtermijn is afhankelijk van de duur van het contract, de vraag of de werknemer zich nog in de proeftijd bevindt en eventuele gemaakte afspraken. Voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt, geldt een opzegtermijn van één maand.

In dienst	Opzegtermijn
Korter dan 5 jaar	1 maand
Tussen de 5 en 10 jaar	2 maanden
Tussen de 10 en 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

Opzegtermijn werknemer

Voor het opzeggen van een vast contract geldt voor werknemers een wettelijke opzegtermijn van één maand. Het contract moet minimaal één maand vóór de beëindiging worden opgezegd. Een

langere opzegtermijn tot maximaal zes maanden kan worden afgesproken, mits deze in het contract wordt opgenomen. In dat geval moet de opzegtermijn van de werkgever minimaal twee keer zo lang zijn als die van de werknemer.

Vergoeding bij niet naleven van opzegtermijn

Wanneer de opzegtermijn niet wordt nageleefd, moet een vergoeding worden betaald ter hoogte van het loon dat verschuldigd zou zijn tijdens de opzegtermijn.

Transitievergoeding

De transitievergoeding is de verplichte vergoeding die bij ontslag op initiatief van de werkgever aan een werknemer moet worden betaald. Deze vergoeding kan bijvoorbeeld worden gebruikt voor omscholing naar een andere functie. De transitievergoeding geldt voor vaste contracten, tijdelijke contracten en oproepcontracten. Werknemers hebben vanaf de eerste dag van het arbeidscontract recht op deze vergoeding.

De hoogte van de transitievergoeding wordt bepaald op basis van het maandsalaris en de duur van het dienstverband. De vergoeding is per 1 januari 2026 maximaal € 102.000 bruto of één bruto jaarsalaris als dat hoger is. De berekening van de transitievergoeding gaat als volgt:

- 1/3 maandsalaris per heel dienstjaar vanaf de eerste werkdag.
- De transitievergoeding over het resterende deel van de arbeidsovereenkomst wordt berekend volgens de formule: $(\text{bruto salaris ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst} / \text{bruto maandsalaris}) \times (1/3 \text{ bruto maandsalaris} / 12)$. Deze formule wordt ook gebruikt voor het berekenen van de transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst korter dan één jaar heeft geduurd.

Compensatie transitievergoeding

Werkgevers kunnen compensatie aanvragen voor een betaalde transitievergoeding bij ontslag als zij een werknemer ontslaan die meer dan twee jaar ziek is. Naar verwachting treedt op 1 juli 2026 een wet in werking die de compensatie beperkt tot kleine bedrijven (tot 25 werknemers). Een klein bedrijf kan ook compensatie krijgen als het stopt doordat de eigenaar met pensioen gaat of overlijdt.

Compensatieregeling transitievergoeding bij langdurig zieke werknemer

Een werkgever moet loon doorbetalen aan een zieke werknemer. Als de werknemer meer dan twee jaar ziek is, kan de werkgever ontslag aanvragen bij het UWV. De zieke werknemer heeft dan recht op een transitievergoeding. Met de Regeling compensatie transitievergoeding kan de werkgever de betaalde transitievergoeding terugkrijgen. Dit voorkomt dat werkgevers te maken krijgen met een opeenstapeling van kosten na twee jaar loon doorbetalen aan zieke werknemers. Daarnaast geeft deze regeling werknemers meer zekerheid. Dit zorgt dat werkgevers sneller het dienstverband beëindigen na twee jaar ziekte.

Voorwaarden compensatie bij langdurig zieke werknemer

Om in aanmerking te komen voor de compensatie gelden de volgende voorwaarden:

- de werknemer is ontslagen wegens langdurige ziekte;
- de werknemer had op grond van de wet recht op een transitievergoeding;
- de werkgever heeft de transitievergoeding betaald aan de werknemer;

Werkgevers moeten kunnen aantonen dat aan alle voorwaarden is voldaan. De compensatie is niet hoger dan het bedrag van de transitievergoeding waar de werknemer recht op had aan het einde van de periode van verplichte loondoorbetaling.

Let op! Vanaf 1 juli 2026 geldt de compensatie alleen nog voor 'kleine werkgevers' (met gemiddeld maximaal 25 werknemers). Grotere werkgevers krijgen deze compensatie niet meer.

Kleine werkgever

Voor de definitie van 'kleine werkgever' wordt aangesloten bij degene die als kleine werkgever wordt aangemerkt voor de gedifferentieerde premie Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Daar worden werkgevers onderscheiden in twee categorieën:

1. kleine werkgevers, met een loonsom tot en met 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per kalenderjaar, en
2. middelgrote en grote werkgevers (overige werkgevers), met een loonsom groter dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar.

Voorziening transitievergoeding

Werkgevers kunnen een voorziening vormen voor een in de toekomst te betalen transitievergoeding. In de rechtspraak is een drietal voorwaarden geformuleerd voor het vormen van zo'n voorziening:

- **Oorsprongsvereiste:** de toekomstige uitgaven moeten hun oorsprong vinden in feiten en omstandigheden, die zich in de periode voorafgaande aan de balansdatum hebben voorgedaan.
- **Toerekeningsvereiste:** de uitgaven moeten ook toerekenbaar zijn aan die periode.
- **Redelijke kansvereiste:** er moet een redelijke mate van zekerheid bestaan dat die uitgaven zich ook zullen voordoen.



Varia



Loontransparantie

De invoering van de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie is uitgesteld tot 1 januari 2027. Dat betekent dat Nederland niet voldoet aan de Europese deadline van 7 juni 2026. Dit leidt tot een overgangperiode waarin de Europese richtlijn al van toepassing kan zijn, maar de specifieke nationale regelgeving nog ontbreekt. De wet beoogt gelijke beloning voor gelijkwaardig werk en legt werkgevers drie verplichtingen op.

1. Transparante loonstructuur

Lonen moeten objectief en genderneutraal worden vastgesteld. Functiegroepen en inschalingscriteria mogen geen direct of indirect onderscheid naar geslacht bevatten.

2. Informatieplicht

Sollicitanten moeten vooraf inzicht krijgen in de loonbandbreedte en relevante cao-bepalingen. Werknemers krijgen het recht om informatie op te vragen over hun eigen loon en de loonniveaus binnen vergelijkbare functies. Werkgevers mogen sollicitanten geen vragen stellen over hun beloning in het kader van hun huidige of eerdere arbeidsverhoudingen.

3. Rapportageplicht

Werkgevers moeten periodiek rapporteren over beloningsverschillen. Bij een verschil van 5% of meer binnen een categorie is een plan van aanpak om loonverschillen te constateren, op te heffen en te voorkomen verplicht. De frequentie en verplichting van rapporteren is afhankelijk van het aantal werknemers.

Aantal werknemers	Rapportageplicht	Vanaf
< 50	Nee	-
50 tot 100	Vrijwillig	-
100 tot 150	Iedere drie jaar	7 juni 2031
150 tot 250	Iedere drie jaar	7 juni 2027
> 250	Jaarlijks	7 juni 2027

Subsidie inclusiviteitstechnologie

Werkgevers in het mkb kunnen subsidie aanvragen voor de helft van het totale bedrag dat zij investeren in inclusieve technologie voor hun medewerkers. Het gaat bijvoorbeeld om een voorleesbril voor mensen die blind of slechtziend zijn, of een exoskelet dat mensen ontlast bij het doen van fysiek werk. Ook kunnen werkgevers subsidie krijgen voor het inwinnen van advies voor de implementatie van deze technologie. Omdat een zzp'er per definitie niemand in dienst heeft, betekent dit dat een zzp'er geen subsidie kan krijgen.

Het maximale subsidiebedrag per bedrijf is € 25.000, waarvan maximaal € 1.000 voor het inkopen van advies- en implementatiediensten ten behoeve van de aan te schaffen inclusiviteitstechnologie. In totaal is er € 2 miljoen beschikbaar. De subsidie kan tot en met 29 mei 2026 worden aangevraagd via het Subsidieportaal van Uitvoering Van Beleid (UVB). Hiervoor stelt het UVB een elektronisch formulier beschikbaar.

Tarieven en bedragen 2026

Schijventarief loon- en inkomstenbelasting

Schijf	Loon op jaarbasis	Tot AOW-leeftijd	AOW-gerechtigd
1	€ 0 tot € 38.883*	35,75%	17,85%
2	€ 38.883 tot € 78.426	37,56%	37,56%
3	€ 78.426 of meer	49,50%	49,50%

* Voor personen die zijn geboren voor 1 januari 1946 geldt een afwijkende grens van de tweede schijf van € 41.123.

Heffingskortingen

Heffingskorting	2026	2025
Maximale algemene heffingskorting		
- tot AOW-leeftijd	€ 3.115	€ 3.068
- AOW-gerechtigd	€ 1.556	€ 1.536
Maximale arbeidskorting		
- tot AOW-leeftijd	€ 5.685	€ 5.599
- AOW-gerechtigd	€ 2.840	€ 2.802
Maximale IACK		
- tot AOW-leeftijd	€ 3.032	€ 2.986
- AOW-gerechtigd	€ 1.513	€ 1.495
Jonggehandicaptenkorting	€ 923	€ 909
Ouderenkorting (lage inkomens)	€ 2.067	€ 2.035
Alleenstaande-ouderenkorting	€ 540	€ 531

De **algemene heffingskorting** geldt voor iedereen. De heffingskorting wordt aan ieder zelfstandig verleend. De algemene heffingskorting is inkomensafhankelijk. Vanaf een inkomen van € 29.736 neemt de algemene heffingskorting af met 6,398% van het inkomen boven dat bedrag. Voor AOW-gerechtigden bedraagt de afbouw 3,195%. Vanaf een inkomen van € 78.426 bedraagt de algemene heffingskorting nihil.

De **arbeidskorting** geldt voor iedereen die inkomen uit tegenwoordige arbeid geniet. De arbeidskorting is inkomensafhankelijk. De wijze waarop de arbeidskorting is gekoppeld aan het arbeidsinkomen, volgt uit onderstaande tabel.

Arbeidsinkomen	Arbeidskorting	Maximum
Tot € 11.965	8,324% van het arbeidsinkomen	€ 996
€ 11.965 tot € 25.845	€ 996 plus 31,009% van het meerdere arbeidsinkomen	€ 5.300
€ 25.845 tot € 45.592	€ 5.300 plus 1,950% van het meerdere arbeidsinkomen	€ 5.685
€ 45.592 tot € 132.920	€ 5.685 min 6,510% van het meerdere arbeidsinkomen	n.v.t.
Vanaf € 132.920	nihil	

De **inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK)** geldt voor de minstverdienende partner en voor de alleenstaande ouder die de zorg heeft voor kinderen jonger dan twaalf jaar. Het basisbedrag van deze heffingskorting is nihil bij een inkomen tot € 6.239. De inkomensafhankelijke combinatiekorting loopt op met 11,45% van het meerdere inkomen tot maximaal € 3.032 bij een inkomen uit arbeid van € 32.720.

De **ouderenkorting** geldt voor iedereen die op 31 december van het kalenderjaar de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die een verzamelinkomen heeft van niet meer dan € 46.002. Tot dit inkomen bedraagt de ouderenkorting € 2.067. Is het inkomen hoger, dan daalt de ouderenkorting met 15% van het meerdere inkomen tot nihil bij een inkomen van € 59.782.

Wie recht heeft op de ouderenkorting komt ook in aanmerking voor de **alleenstaande-ouderenkorting** indien hij een AOW-uitkering voor alleenstaanden heeft. De alleenstaande-ouderenkorting bedraagt € 540.

De **jonggehandicaptenkorting** geldt voor de persoon die recht heeft op een uitkering ingevolge de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong), tenzij hij recht heeft op de ouderenkorting.



Premies sociale verzekeringen

Premie	2026	2025
Algemene Ouderdomswet (AOW)	17,90%	17,90%
Algemene nabestaandenwet (Anw)	0,10%	0,10%
Wet langdurige zorg (Wlz)	9,65%	9,65%
Maximum premieloon	€ 79.409	€ 75.864
Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), laag	2,74%	2,74%
Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), hoog	7,74%	7,74%
Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo)	0,68%	0,68%
Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), laag	6,27%	6,28%
Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), hoog	7,63%	7,64%
Uniforme opslag kinderopvang (Aof)	0,50%	0,50%
Zvw, werknemers	6,10%	6,51%
Zvw, zelfstandigen en dga's	4,85%	5,26%

Vrijwilligersvergoeding

Maximale vergoeding vrijwilligers	2026	2025
Per jaar	€ 2.200	€ 2.100
Per maand	€ 220	€ 210
Per uur	€ 5,75	€ 5,60
Idem onder 21 jaar	€ 3,40	€ 3,30

AOW-uitkeringsbedragen

Per 1 januari 2026 gelden de volgende bruto uitkeringsbedragen:

Categorie	Per maand	Vakantie-uitkering	Totaal
Gehuwden en samenwonenden	€ 1.122,12	€ 76,10	€ 1.198,22
Idem met maximale toeslag	€ 2.244,24	€ 152,20	€ 2.396,44
Alleenstaanden	€ 1.637,57	€ 106,55	€ 1.744,12

Kinderopvangtoeslag

De maximum uurprijzen voor de kinderopvangtoeslag voor 2026 zijn verhoogd. De bedragen zijn als volgt vastgesteld:

- Kinderopvang (dagopvang) € 11,23
- Buitenschoolse opvang € 9,98
- Gastouderopvang € 8,49

Loonkostenvoordeel (LKV)

Het LKV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers met een arbeidsbeperking vanuit een uitkeringssituatie in dienst nemen of houden. Het LKV kan aangevraagd worden via de aangifte loonheffingen. Om het LKV te ontvangen is een kopie van de doelgroepverklaring LKV van de werknemer nodig. Werknemers kunnen binnen drie maanden na indiensttreding een doelgroepverklaring aanvragen bij het UWV. Zij kunnen ook hun werkgever machtigen om deze aan te vragen. De werknemer is overigens niet verplicht om een doelgroepverklaring aan te vragen.

Het recht op het LKV bestaat voor elke werknemer die in een van de volgende doelgroepen valt:

- arbeidsbeperkte werknemers die nieuw in dienst komen;
- werknemers uit de doelgroep van de banenafspraken en scholingsbelemmerden;
- arbeidsbeperkte werknemers die worden herplaatst.

Doelgroep LKV	Maximum		
	per uur	per jaar	aantal jaren
Oudere werknemer met dienstbetrekking			
- begonnen vóór 1 januari 2024	€ 3,05	€ 6.000	3
- begonnen in 2024	€ 1,35	€ 2.600	2
- begonnen in 2025	€ 1,35	€ 2.600	1
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1
Doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden			
- begonnen vóór 1 januari 2026	€ 1,01	€ 2.000	3
- begonnen in 2026	€ 1,01	€ 2.000	*

* Geen maximum. Zolang de werknemer in het doelgroepprofiel staat en de dienstbetrekking duurt

Het LKV voor de doelgroep oudere werknemers (56 jaar en ouder) is afgeschaft. Voor werknemers die in dienst zijn gekomen vóór 1 januari 2024 houdt de werkgever maximaal drie jaar recht op het LKV oudere werknemers. De hoogte van het LKV voor deze werknemers wordt niet aangepast.

No-riskpolis

Er geldt een uniforme no-riskpolis voor de doelgroep van de banenafspraken en voor mensen in een dienstbetrekking beschut werk. Deze regeling loopt via het UWV. De no-riskpolis is niet beperkt in de tijd. Werkgevers komen in aanmerking voor de no-riskpolis als zij mensen uit de doelgroep banenafspraken in dienst nemen.

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

Voor het nalezen van deze uitgave en overig nieuws, kunt u onze website bezoeken: www.acmo.com.



ACMO Accountants en Belastingadviseurs
Europa-allee 10
8265 VB Kampen

038-333 333 3
info@acmo.com
www.acmo.com



REGISTER ■
BELASTING ■
ADVISEURS ■