SalarisTaal
Personeels- en salarisadministratie

📄 Onderwerp 1 – Contracten bepaalde tijd nakijken

Werkgevers betalen voor bepaalde tijd contracten een hogere AWf-premie dan voor onbepaalde tijd. Dit kan oplopen tot 5% meer premie over het loon voor sociale verzekeringen.

Het is zinvol om te controleren of er werknemers zijn die inmiddels een onbepaalde tijd contract hebben, maar nog in de administratie als bepaalde tijd staan. Correctie kan loonkosten besparen.

💡 **Tip** Werknemers met een bepaalde tijd contract die je wilt verlengen naar onbepaalde tijd. Door het aanbod vroeger te doen, kan de hogere premie worden voorkomen.

💡 **Tip**: Plan een jaarlijkse check van contracten om onnodige AWf-premies te vermijden

🎁 Onderwerp 2 – Geschenken aan niet-werknemers (zoals uitzendkrachten en ZZP-ers)

Geef je als werkgever een kerstpakket of ander geschenk aan uitzendkrachten of freelancers, dan hoort de werkgever de eindheffing hiervan te betalen.

Geschenk ≤ € 136: eindheffing 45%

Geschenk > € 136: eindheffing 75% over de volledige waarde

Speelt dit binnen jouw bedrijf, zorg er dan voor dat je dit aan ons doorgeeft. De eindheffing moet worden aangegeven in het tijdvak waarin het geschenk is ontvangen.

⚖️ Onderwerp 3 – AWf-premieherziening bij afwijkingen van 30%

De 30%-herzieningsregeling houdt in dat de AWf-premie moet worden gecorrigeerd wanneer het aantal verloonde uren bij een werknemer in het kalenderjaar meer dan 30% hoger is dan in de arbeidsovereenkomst staat.

- Dit geldt alleen voor onbepaalde tijd contracten met lage AWf-premie.
- Herziening is niet nodig als de arbeidsomvang gemiddeld 30 uur of meer per week bedraagt.

👉 Wij controleren dit bij de laatste verloning en nemen contact op als een correctie nodig is.

SalarisTaal
Personeels- en salarisadministratie

🚗 Onderwerp 4 - Auto van de zaak

Zijn er werknemers in dienst die een auto van de zaak rijden, dan is het raadzaam om te controleren of alle auto's van de zaak die worden verwerkt in de salarisadministratie nog actueel zijn.

👉 Op de loonstrook kan je zien welk kenteken er nu wordt toegepast.

🚚 Onderwerp 5 – Bestelauto's met doorlopend afwisselend gebruik

Wanneer een werknemer een bestelauto van de zaak tot zijn beschikking heeft, geldt net als bij een reguliere auto een bijtelling, tenzij kan worden aangetoond dat er minder dan 500 privékilometers per jaar worden gereden.

Bij doorlopend afwisselend gebruik door meerdere werknemers mag de werkgever het mogelijke privégebruik afkopen via een vaste eindheffing van € 438 per jaar.

👉 **Let op**: Heb je een bestelauto die doorlopend afwisselend wordt gebruikt en is dit bij ons nog niet bekend? Geef dit dan door bij de loonverwerking van december 2025 / periode 13-2025.

💳 Onderwerp 6 – Verwerken autokosten auto van de zaak of auto privé

Als een werknemer met een auto van de zaak parkeerkosten of tol betaalt tijdens zijn werk, is het gebruikelijk dat de werkgever deze kosten vergoedt. Deze vergoedingen zijn onbelast, omdat de werknemer kosten voorschiet die eigenlijk voor de werkgever zijn (auto van de zaak).

Bij werknemers die met een privéauto reizen, worden dit soort kosten vaak ook vergoed. In die situatie is de vergoeding echter niet vrijgesteld binnen de WKR, wanneer er óók reiskosten worden gedeclareerd tegen het tarief van € 0,23 per kilometer.

⛽ Onderwerp 7 – Privékosten benzine- en tolkosten bij auto van de zaak

Daarnaast komt het regelmatig voor dat werknemers op vakantie in het buitenland kosten maken voor tanken of tol met de auto van de zaak.

Deze kosten worden meestal niet vergoed door de werkgever. Wat veel werkgevers en werknemers niet weten, is dat deze kosten in mindering kunnen worden gebracht op de bijtelling. Hierdoor kan de werknemer een deel van de gemaakte kosten terugkrijgen via een verlaging van het belastbare loon. Ook voor de werkgever daalt hierdoor de grondslag voor de werknemerspremies.

💡 **Tip**: laat werknemers hun buitenlandse brandstof- en tolbonnen bewaren. Met een eenvoudige jaarlijkse opgave kunnen deze worden verwerkt voor bijtellingsverlaging.

SalarisTaal
Personeels- en salarisadministratie

🔋 Onderwerp 8 - Bijtellingskorting voor elektrische auto verlengd

Een aangenomen amendement voorkomt dat elektrische auto's (EV's) in 2026 ineens even zwaar worden belast als benzineauto's. De huidige regeling: 17% bijtelling over de eerste € 30.000 van de cataloguswaarde, en daarboven 22%.

In het oorspronkelijke Belastingplan 2026 zou de bijtelling in één keer naar 22% gaan. Door het amendement geldt nu:

- 18% in 2026
- 20% in 2027

🕰️ Onderwerp 9 – Youngtimerregeling

Deze regeling bepaalt dat het privévoordeel van een auto die ouder is dan 15 jaar wordt vastgesteld op 35% van de waarde in het economische verkeer.

Per 2026 stijgt de leeftijdsgrens van 15 naar 16 jaar. Auto's die jonger zijn dan 16 jaar krijgen in 2026 een bijtelling van 22% van de catalogusprijs.

Vanaf 2027 wordt de leeftijdsgrens verder verhoogd naar 25 jaar.

👉 **Let op**: dit kan de fiscale voordelen voor populaire youngtimers aanzienlijk beperken.

💰 Onderwerp 10 - 12% belasting over fossiele personenauto's (auto van de zaak)

Vanaf 1 januari 2027 betaalt de werkgever een pseudo-eindheffing van 12% over de cataloguswaarde van fossiele personenauto's (benzine, diesel, hybride) die je medewerkers ook privé mogen gebruiken. Elektrische auto's en bestelauto's zijn uitgezonderd.

Auto's die vóór 2027 al ter beschikking zijn gesteld, vallen pas in vanaf 17 september 2030.

👉 **Let op**: de heffing is voor de werkgever en mag niet worden doorbelast aan de werknemer.

💡 **Tip**: sluit je binnenkort een leasecontract af? Doe dat vóór 2027 om de heffing uit te stellen, of overweeg direct een overstap naar elektrische auto's

📊 Onderwerp 11 – Werkkostenregeling (WKR) en optimaal benutten van de vrije ruimte

Alle werkgevers krijgen te maken met de WKR voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen. In 2025 én 2026 mag je als werkgever maximaal 2% over de eerste €400.000 van de fiscale loonsom gebruiken als vrije ruimte. Daarboven geldt 1,18%. Overschrijd je de vrije ruimte, dan betaal je als werkgever 80% eindheffing.

SalarisTaal
Personeels- en salarisadministratie

Niet alles gaat ten laste van de vrije ruimte. Onder de gerichte vrijstellingen vallen o.a. reiskosten (€0,23/km), scholing, maaltijden bij overwerk en de thuiswerkvergoeding (€2,40 p/dag).

Daarnaast kun je vergoedingen/verstrekkingen toewijzen aan de vrije ruimte, omdat deze op zichzelf gebruikelijk zijn. De Belastingdienst beschouwt daarnaast bedrage tot €2.400,- per jaar algemeen gebruikelijk (doelmatigheidsgrens). Hierdoor kan er een netto bonus tot €2.400 onbelast via de vrije ruimte worden uitgekeerd én kunnen er ook andere gebruikelijke vergoedingen worden uitgekeerd.

Voorbeeld:
Een werknemer ontvangt €65 per maand aan onbelaste onkostenvergoeding. Dit is gebruikelijk. Daarnaast mag dezelfde werknemer nog steeds een netto WKR-bonus van €2.400 ontvangen zonder saldering.

⚠️ **Let op**: Houd goed bij hoeveel vrije ruimte je over hebt om onverwachte 80% eindheffing te voorkomen.

💡 **Tip**: Check vóór het einde van het jaar hoeveel vrije ruimte nog beschikbaar is. Denk aan inzet voor een bedrijfsuitje, kerstgeschenk of het netto laten uitruilen van een vergoeding

👉 Overschrijd je in 2025 de vrije ruimte van de WKR, dan moet er uiterlijk in het tweede tijdvak van 2026 een opgave gedaan worden van de verschuldigde eindheffing. Vergeet daarom niet deze eventuele overschrijding tijdig aan ons door te geven.

📈 Onderwerp 12 – Het minimumuurloon per 1 januari 2026

Leeftijd	Minimumloon 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

SalarisTaal
Personeels- en salarisadministratie

💰 Onderwerp 13 - Verdere verhoging wettelijk minimum jeugdloon en BBL-leerlingen

Werk je als werkgever veel met jeugdige werknemers, dan is het goed om te weten dat het kabinet van plan is om per 2027 een aantal wijzigingen door te voeren met betrekking tot het minimumjeugdloon.

Leeftijd	Nu	Per 2027
15 jaar	30%	30%
16 jaar	34,5%	40%
17 jaar	39,5%	50%
18 jaar	50%	62,5%
19 jaar	60%	75%
20 jaar	80%	87,5%
21 jaar	100%	100%

De tweede beoogde wijziging is het gelijktrekken van het minimumjeugdloon voor studenten in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) (tool) met het reguliere minimumjeugdloon.

Momenteel hebben BBL'ers recht op een lager percentage van het minimumloon dan andere jongeren, maar dat verschil vervalt.

💶 Onderwerp 14 – Massaal bezwaar tegen mogelijk te hoge AOF-premie

De afgelopen tijd is er veel berichtgeving over een mogelijk te hoge premieafdracht aan het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Deskundigen stellen dat de premie de afgelopen jaren structureel te hoog is vastgesteld, waardoor grote overschotten zijn ontstaan. Volgens Massaalbezwaar.nl zou ongeveer 20% van de totale Aof-premie onterecht zijn geïnd.

Bij een loonsom van € 100.000 zou dit neerkomen op een mogelijke teruggaaf van € 1.486 per jaar (ruim € 7.400 over vijf jaar), exclusief kosten.

Werkgevers kunnen deelnemen aan een collectieve actie via Massaalbezwaar.nl of zelf een procedure starten. Kosten Massaalbezwaar.nl:

Loonsom > € 250.000: € 400 (1 jaar) / € 1.500 (5 jaar)

Loonsom < € 250.000: € 250 (1 jaar) / € 1.000 (5 jaar)

Daarnaast geldt een succesfee van 20% van het teruggaafbedrag (alleen bij toewijzing).

👉 Let op: het ministerie van SZW en het UWV bestrijden de juridische onderbouwing van deze claims. De uitkomst is onzeker en procedures kunnen kostbaar en langdurig zijn.

💡 Tip: overweeg deelname alleen na een kosten-batenanalyse. Wij ondernemen zelf geen actie, maar volgen de ontwikkelingen en kunnen ondersteunen bij het aanleveren van benodigde gegevens.

🚨 Onderwerp 15 – Strengere handhaving & boetes bij schijnzelfstandigheid per 2026

Vanaf 1 januari 2026 vervalt de huidige 'zachte landing' rond schijnzelfstandigheid. De Belastingdienst gaat weer actief handhaven, boetes opleggen en breder onderzoek doen.

Strengere controles: onderzoeken kunnen ook eerdere jaren omvatten. Er hoeft niet meer altijd gestart te worden bij het meest recente aangiftetijdvak.

Handhaving wordt weer een vast onderdeel van het toezicht op inzet van zelfstandigen.

Voor alle organisaties die met zzp'ers werken is het verstandig om de arbeidsrelaties kritisch door te lichten.

💡 **Tip**: Leg de afspraken met zzp'ers goed vast en toets regelmatig of de inzet nog voldoet aan de criteria voor ondernemerschap.

🏢 Onderwerp 16 – ZVW premie 2026

De werkgeversheffing daalt per 2026 van 6,51% naar 6,10%. Het maximumbijdrageloon wordt verhoogd van € 75.864 naar € 79.409.

Verdient een werknemer dit maximale loon of meer, dan betaalt de werkgever maximaal € 4.843 (6,10% van € 79.409) in plaats van € 4.939 (2025) aan werkgeversheffing ZVW.

De eigen werknemersbijdrage die bijvoorbeeld van toepassing is op directeuren grootaandeelhouders daalt ook van 5,26% naar 4,85%.

📈 Onderwerp 17 - Werkgeverspremies voor de sociale werknemerspremies in 2026

De hoogte van de werknemersverzekeringen blijven grotendeels gelijk, maar het maximumloon voor werknemersverzekeringen stijgt wel van € 75.864 naar € 79.409. Dit betekent dat de werkgevers meer gaat betalen aan werknemerspremies voor werknemers die momenteel meer verdienen dan €75.864.

❗ Onderwerp 18 - Afschaffing vormen LKV

Per 1 januari 2026 vervallen en wijzigen diverse loonkostenvoordelen (LKV):

- LKV 56+ voor uitkeringsgerechtigden wordt afgeschaft. Voor nieuwe werknemers van 56 jaar en ouder ontstaat vanaf 2026 dus geen recht meer op LKV.
- Aanpassingen in het LKV banenafspraak/scholingsbelemmerden:
    - De naam verandert; scholingsbelemmerden vallen vanaf 2026 buiten het LKV.
    - Vanaf 2026 mag een werknemer in de 6 maanden voorafgaand aan indiensttreding al bij dezelfde werkgever in dienst zijn geweest.
    - De maximale duur van 3 jaar vervalt: het LKV geldt zolang de werknemer in dienst is én aan de voorwaarden voldoet (ook voor lopende LKV's).
    - Een doelgroepverklaring is niet langer nodig voor het LKV banenafspraak. Wel moet de werkgever in de loonheffingen de juiste indicatie aanvinken.
- Voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer en LKV herplaatste arbeidsgehandicapte werknemer blijft de doelgroepverklaring wel vereist.

🔔Onderwerp 19 - Extra aandacht: LKV banenafspraak alsnog toepassen per 2026

Bij het overnemen van salarisadministraties zien wij regelmatig dat het LKV banenafspraak niet is toegepast, terwijl werknemers hier wél recht op hadden. Hierdoor lopen werkgevers soms substantiële bedragen mis.

Tot nu toe was herstel vaak onmogelijk, omdat de doelgroepverklaring binnen 3 maanden na indiensttreding moest worden aangevraagd.

Vanaf 1 januari 2026 verandert dit:

- De doelgroepverklaring vervalt voor het LKV banenafspraak. Hierdoor kan het LKV vanaf 2026 alsnog worden geactiveerd, ook voor werknemers waarbij dit eerder niet is gebeurd.
- Zelfs werknemers bij wie het LKV in het verleden al is beëindigd, komen opnieuw in aanmerking, omdat de geldigheidsduur van het LKV onbeperkt wordt.

👉 Laat het ons weten als binnen jouw werknemersbestand medewerkers zijn die mogelijk onder deze regeling vallen.