

2026

Nieuwjaarstips

Januari 2026



2026 is aangebroken en dat betekent naast de nieuwjaarswensen ook dat er nieuwe ontwikkelingen en aandachtspunten zijn om te delen. Deze hebben wij onderstaand beschreven.

Verruiming/verduidelijking fietsregeling

Voor een fiets die door de werkgever aan een werknemer ter beschikking wordt gesteld en die ook privé wordt gebruikt, geldt een bijtelling van 7%. Een fiets die wordt gebruikt voor woon-werkverkeer wordt geacht voor privédoeleinden ter beschikking te zijn gesteld. Dit leidde tot onbedoelde gevolgen voor fietsen die uitsluitend worden ingezet voor het traject tussen de woning en het werk, maar doorgaans niet mee naar huis worden genomen, zoals zogenoemde hubfietsen, dienstfietsen, ov-fietsen en andere deelfietsen. Voor deze fietsen ontstond daardoor toch een verplichting om de bijtelling toe te passen, terwijl feitelijk nauwelijks sprake was van privégebruik.

Per 2026 wordt de bijtelling daarom alleen toegepast op fietsen die meer dan bijkomstig (meer dan 10%) bij het woon- of verblijfadres worden gestald.

Dit betekent dat de fiets incidenteel (maximaal 10%) wel mee naar huis genomen kan worden, zonder dat hierover loonheffing is verschuldigd

Let op! Deze regeling geldt ook voor IB-ondernemers (zelfstandigen) en werkt met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2020.

Tip! Zorg ervoor dat in de arbeidsvoorwaarden of in onderlinge afspraken duidelijk wordt vastgelegd dat de door de werkgever verstrekte fiets niet standaard bij de werknemer thuis mag worden gestald. Werkgever en werknemer kunnen hierover samen afspraken maken, bijvoorbeeld door dit op te nemen in het arbeidsvoorwaardenreglement.

Einde fiscaal voordeel elektrische leaseauto's

Bijtelling geldt wanneer een werknemer een auto van de zaak ook privé gebruikt. Als een werknemer op jaarbasis meer dan 500 privékilometers rijdt met

een zakelijke auto, moet bijtelling bij het loon van de werknemer worden opgeteld. Dit betekent dat een percentage van de cataloguswaarde van de auto bij het bruto inkomen van de werknemer wordt opgeteld.

Over dit bedrag betaalt de werknemer vervolgens loonbelasting. De bijtelling geldt zowel voor werknemers als voor IB-ondernemers (zelfstandigen).

Vooralsnog geldt er een fiscaal voordeel voor emissievrije (elektrische) auto's van de zaak. In 2025 betaalde de werknemer een verlaagd bijtellingspercentage van 17% over de eerste €30.000 van de cataloguswaarde en 22% over het meerdere.

Op de valreep is besloten om met ingang van 1 januari 2026 de geleidelijke afbouw van de verlaagde bijtelling te verlengen voor nieuwe emissievrije auto's van de zaak. In 2026 geldt 18% bijtelling over de eerste €30.000 van de cataloguswaarde en 22% over het meerdere; in 2027 is dit 20% bijtelling over de eerste €30.000 van de cataloguswaarde en 22% over het meerdere. Vanaf 2028 geldt het reguliere bijtellingspercentage van 22% voor alle nieuwe elektrische auto's, hetzelfde percentage als voor benzine- en dieselauto's. Dit betekent dat het fiscale voordeel voor elektrische leaseauto's verdwijnt per 1 januari 2028.

Het vervallen van de korting geldt zowel voor werknemers die een emissievrije auto ook privé gebruiken als voor IB-ondernemers. Deze regeling zou al per 2021 eindigen, maar in het Klimaatakkoord is besloten dit te verschuiven naar 2026 om de doelstelling te ondersteunen dat uiterlijk in 2030 alleen nog emissievrije nieuwe auto's worden verkocht.

Wist je dat? Een werknemer betaalt alleen belasting over bijtelling als er met de auto van de zaak meer dan 500 kilometer per jaar privé wordt gereden. Woon-werkverkeer telt daarbij als zakelijk gebruik.

Wist je dat? Voor elektrische auto's die vóór 1 januari 2028 op naam zijn gezet, geldt het verlaagde bijtellingspercentage nog maximaal vijf jaar.

Deze vijf jaar starten op de eerste dag van de maand na de eerste toelating van de auto. Daarna geldt automatisch het bijtellingspercentage dat dan in de wet staat.

Wist je dat? Voor elektrische auto's die vóór 1 januari 2028 op naam zijn gezet, geldt het verlaagde bijtellingspercentage nog maximaal vijf jaar. Deze vijf jaar starten op de eerste dag van de maand na de eerste toelating van de auto. Daarna geldt automatisch het bijtellingspercentage dat dan in de wet staat.

Extra werkgeversheffing bij fossiele auto van de zaak (2027)

Het kabinet wil de groei van het aantal elektrische auto's versnellen door vanaf 2027 normen te stellen voor de zakelijke leasemarkt. Het kabinet introduceert daarom een fiscale maatregel die werkgevers stimuleert om werknemers alleen nog volledig emissievrije (elektrische) auto's ter beschikking te stellen voor privégebruik. Indien sprake is van een niet-emissievrije auto, zoals een benzineauto of hybrideauto, zal een pseudo-eindheffing van toepassing zijn.

Deze pseudo-eindheffing is een extra belasting die de werkgever moet betalen wanneer een werknemer een niet-emissievrije personenauto (dus een auto met CO₂-uitstoot) ook privé mag gebruiken. Deze heffing bedraagt 12% van de cataloguswaarde van de auto.

Let op! In tegenstelling tot de reguliere bijtelling, wordt bij deze heffing geen rekening gehouden met een eigen bijdrage van de werknemer. De heffing is een werkgeverslast en kan niet worden doorberekend aan de werknemer. Bovendien wordt woon-werkverkeer in deze regeling als privégebruik gezien, waardoor de pseudo-eindheffing sneller van toepassing is.

De pseudo-eindheffing wordt voldaan door de werkgever en kan per aangiftetijdvak of uiterlijk bij de aangifte over het tweede tijdvak van het volgende kalenderjaar worden afgedragen. Voor auto's die voor 1 januari 2027 voor het eerst ter beschikking zijn gesteld, geldt een overgangsregeling tot 17 september 2030.

Verruiming begrip 'bestelauto' (2027)

In de wet zijn regels opgenomen ten aanzien van de bestelauto die mede voor privédoeleinden ter beschikking wordt gesteld. De definitie van de bestelauto wordt voor verschillende belastingen met ingang van 1 januari 2027 geharmoniseerd door aan te sluiten bij het kentekenregister. Dit zal ertoe leiden dat een beperkt aantal personenauto's straks als bestelauto kwalificeert.

Tip! Controleer tijdig of jouw voertuig vanaf 2027 nog als bestelauto wordt aangemerkt in het kentekenregister, zodat je niet onverwacht te maken krijgt met andere fiscale regels.

Versobering ETK-regeling en expatregeling

De Nederlandse expatregeling (vooralsnog de '30%-regeling'), is bedoeld voor werknemers die vanuit het buitenland naar Nederland worden gehaald vanwege hun specifieke deskundigheid. Werkgevers mogen deze werknemers maximaal vijf jaar lang een maximale belastingvrije vergoeding geven van 30% van het loon. Deze vergoeding is bedoeld om de extra kosten te dekken die samenhangen met het tijdelijk wonen en werken in Nederland, zoals dubbele huisvestingskosten, hogere kosten van levensonderhoud en reiskosten naar het thuisland.

Voor toepassing van de expatregeling is een beschikking van de Belastingdienst vereist.

Werkgevers kunnen jaarlijks kiezen tussen toepassing van de forfaitaire expatregeling of het onbelast vergoeden van de werkelijke extraterritoriale kosten (ETK). De ETK-regeling maakt het mogelijk om daadwerkelijk gemaakte en aantoonbare kosten die direct samenhangen met het verblijf buiten het land van herkomst, onbelast te vergoeden.

ETK-regeling

Het kabinet heeft aangekondigd dat de regeling voor het onbelast vergoeden van werkelijke ETK aan inkomende werknemers per 1 januari 2026 wordt versoerd. Dit betekent dat bepaalde kosten niet langer onbelast mogen worden vergoed door de werkgever. Het gaat specifiek om:

- extra kosten van levensonderhoud, waaronder kosten voor gas, water, licht en andere nutsvoorzieningen die samenhangen met het tijdelijk verblijf in Nederland;
- extra gesprekskosten voor privédoeleinden met het thuisland.

De reden hiervoor is dat de extra kosten van levensonderhoud al zijn meegenomen in het voor de werknemer geldende minimumloon en dat gesprekskosten met het thuisland in de praktijk vaak beperkt zijn.



Expatregeling

Per 1 januari 2027 wordt het percentage van de belastingvrije vergoeding in de expatregeling verlaagd van 30% naar 27%. Deze verlaging geldt zowel voor inkomende werknemers als voor uitgezonden werknemers, zoals diplomatiek personeel, militairen en werknemers die tijdelijk in het buitenland werken.

Daarnaast wordt de salarishnorm voor toepassing van de expatregeling per 2027 verhoogd. De grens gaat omhoog van €48.013 (in 2026) naar €50.436. Voor inkomende werknemers die jonger zijn dan 30 jaar en beschikken over een mastergraad, stijgt de salarishnorm van €36.497 (in 2026) naar €38.338.

Let op! De mogelijkheid om te kiezen voor de partiële buitenlandse belastingplicht is al per 1 januari 2025 afgeschaft. Alleen werknemers die uiterlijk in december 2023 al gebruikmaakten van de 30%-regeling, kunnen nog tot uiterlijk 2027 gebruikmaken van deze faciliteit.

Voor het overgangsrecht geldt het volgende: werknemers die vóór 2024 al gebruikmaakten van de expatregeling, behouden het percentage van 30% en de oude (geïndexeerde) salarishnorm tot het einde van hun looptijd. Werknemers bij wie de regeling in 2024 voor het eerst is toegepast, vallen vanaf 2027 onder het nieuwe percentage van 27%, maar mogen wel de oude (geïndexeerde) salarishnorm blijven hanteren. Voor werknemers die vanaf 2025 instromen, geldt vanaf 2027 zowel het lagere percentage van 27% als de nieuwe, hogere salarishnorm.

Schematisch ziet het overgangsrecht er als volgt uit:

Toepassing 30%-regeling	2025 en 2026	2027 en verder
Uiterlijk op 31 december 2023	30% en huidige salarishnorm	30% en huidige (geïndexeerde) salarishnorm
In 2024	30% en huidige salarishnorm	27% en huidige (geïndexeerde) salarishnorm
Vanaf 1 januari 2025	30% en huidige salarishnorm	27% en nieuwe (verhoogde) salarishnorm

Tip! Controleer regelmatig of het salaris van een werknemer nog voldoet aan de salarishnorm, zeker aangezien deze salarishnorm per 2027 substantieel omhooggaat. Het kan voorkomen dat werknemers onverwacht hun recht op de regeling verliezen of dat de werkgever een te hoog percentage toepast via de payroll. In 2026 bedraagt de reguliere salarishnorm €48.013 en de verlaagde salarishnorm €36.497.

Let op! Met de verhoogde salarishnorm komen vanaf 2027 minder werknemers in aanmerking voor de regeling. Daarnaast wordt voor werknemers die nog wel in aanmerking komen de maximale vergoeding die zij belastingvrij mogen ontvangen lager.

Let op! Per 1 januari 2026 eindigt het overgangsrecht met betrekking tot de aftopping van de WNT-norm. Vanaf dat moment kan de 30%-regeling voor alle werknemers uitsluitend worden toegepast op het inkomen tot aan de WNT-norm.

Stimulering medewerkersparticipaties voor start-ups en scale-ups (2027)

In de Voorjaarsnota 2025 is een nieuwe fiscale regeling aangekondigd om met ingang van 2027 de belastingheffing op aandelenopties voor medewerkers van start-ups en scale-ups te verlagen. Uit internationaal onderzoek blijkt dat Nederland op dit gebied momenteel uit de pas loopt.

De regeling houdt in dat het belastingtarief voor aandelenopties wordt verlaagd van 49,5% naar maximaal 32,17%, waardoor het effectieve tarief ongeveer gelijk wordt aan dat in box 2. Deze belastingverlaging wordt gerealiseerd door de grondslag voor het inkomen uit aandelenopties te verkleinen tot 65%. Bovendien betalen medewerkers pas belasting wanneer ze hun aandelen verkopen, in plaats van wanneer de aandelen verhandelbaar worden.

Er is naar verwachting sprake van een start-up of scale-up als aan de volgende vier cumulatieve voorwaarden is voldaan:

1. De onderneming is innovatief en er is sprake van schaalbare bedrijfsactiviteiten.
2. De onderneming kan aantonen welke stappen nodig zijn om deze schaalbare activiteiten en groei te realiseren middels een groeiplan.

3. De onderneming wordt gedreven als een besloten vennootschap, naamloze vennootschap of een vergelijkbare Europese rechtsvorm.

4. De onderneming verkeert niet in surseance of faillissement en beschikt over een passende solvabiliteit en liquiditeit voor een innovatieve onderneming met schaalbare bedrijfsactiviteiten.

De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) gaat de toetsing verzorgen en geeft bij goedkeuring een beschikking af met een looptijd van acht jaar, verlengbaar met vijf jaar.

Aanpassing samenvoegbepaling arbeidskorting over socialezekerheidsuitkeringen (2027)

In maart 2025 is het parlement geïnformeerd dat het kabinet naar aanleiding van een uitspraak van de Hoge Raad de reikwijdte van de arbeidskorting gaat inperken via de zogeheten samenvoegbepaling. Uit de Voorjaarsnota 2025 is op te maken dat de arbeidskorting vanaf 2027 niet meer van toepassing is op socialezekerheidsuitkeringen die via de werkgever worden betaald.

Verhoging vrije ruimte eerste schijf werkkostenregeling (2027)

De werkkostenregeling (WKR) is een regeling binnen de loonbelasting waarmee de werkgever zelf kan bepalen wat hij onbelast aan werknemers vergoedt, verstrekt of ter beschikking stelt. Dit kan binnen de zogenoemde vrije ruimte, die wordt berekend over de totale fiscale loonsom van de organisatie.

In 2026 bedraagt de vrije ruimte in de werkkostenregeling 2,00% tot een loonsom van €400.000 en 1,18% voor het loon boven €400.000. De vrije ruimte van de werkkostenregeling in de eerste schijf wordt per 1 januari 2027 verhoogd van 2% naar 2,16%. Deze verhoging geeft werkgevers extra ruimte om onbelaste vergoedingen en voorzieningen te verstrekken, zonder dat daarover een eindheffing van 80% verschuldigd is.

Wist je dat? Bij loonbelastingcontroles komt de WKR altijd aan de orde. Het is daarom belangrijk om een goed intern proces te hebben, waarbij onder andere duidelijk is wie welke verantwoordelijkheid draagt en waarbij de aanwijzingen als eindheffingsloon inzichtelijk zijn.

Tip! Begin op tijd met het beoordelen van je WKR-administratie. Als uit de WKR-administratie blijkt dat de vrije ruimte in 2025 wordt overschreden, dan moet de verschuldigde 80% eindheffing uiterlijk in de loonaangifte van februari 2026 worden aangegeven (in geval van maandaangiften). De loonaangifte februari 2026 dient uiterlijk 31 maart 2026 te zijn ingediend.

Loontransparantierichtlijn: gelijke beloning voor mannen en vrouwen (2027)

Op 7 juni 2023 is de Europese richtlijn 'Loontransparantie mannen en vrouwen' aangenomen en in werking getreden, met als doel gelijke beloning voor gelijk werk te waarborgen. Nederland heeft tot 7 juni 2026 de tijd om deze richtlijn in nationale wetgeving om te zetten. Hoewel het kabinet in september 2025 aankondigde dat de implementatie vertraging zou oplopen en de nieuwe beoogde ingangsdatum op 1 januari 2027 werd gesteld, heeft de Europese Commissie in december 2025 duidelijk gemaakt dat zij van alle lidstaten verwacht dat de richtlijn uiterlijk op 7 juni 2026 volledig is geïmplementeerd.

Het wetsvoorstel verplicht werkgevers om hun beloningsstructuren op basis van objectieve, genderneutrale criteria in te richten, zodat gelijkwaardig werk ook gelijk wordt beloond. Bij het aannemen van nieuwe medewerkers moeten werkgevers vooraf duidelijkheid geven over het salaris en mogen ze niet meer vragen naar het vorige loon van sollicitanten. Grote werkgevers moeten regelmatig rapporteren over loonverschillen tussen mannen en vrouwen en deze waar nodig aanpakken. Werknemers krijgen meer rechten om informatie over hun salaris op te vragen, terwijl werkgevers moeten bewijzen dat er geen sprake is van ongelijke beloning. De naleving wordt gecontroleerd en bij overtredingen kunnen sancties volgen.

Wist je dat? Voor grote werkgevers met 150 of meer werknemers is 2026 het eerste jaar waarover gerapporteerd moet worden. Deze rapportage moet in juni 2027 ingediend worden.

ZZP'ers: gedeeltelijke verlenging van de zachte landing

De Belastingdienst handhaaft sinds 1 januari 2025 weer actief op schijnzelfstandigheid. Dit betekent dat vanaf 1 januari 2025 de Belastingdienst met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025 correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen loonheffingen kan opleggen als schijnzelfstandigheid wordt vastgesteld. Als onderdeel van de zachte landing legde de Belastingdienst over 2025 geen boetes op, zowel voor de opdrachtgever als de opdrachtnemer.

De zachte landing zou per 1 januari 2026 vervallen, maar in december 2025 is bekend geworden dat deze gedeeltelijk wordt verlengd voor 2026. Dit betekent dat de Belastingdienst in 2026 géén verzuimboetes oplegt, maar wél vergrijpboetes bij opzet of grove schuld. Daarnaast start de Belastingdienst in beginsel met een bedrijfsbezoek, zodat organisaties de kans krijgen hun bedrijfsvoering te verbeteren. Vanaf 2027 vervallen deze coulanccemaatregelen volledig. In 2030 kan de Belastingdienst weer tot vijf jaar terug correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen opleggen.

Wist je dat? Het kabinet werkt daarnaast aan een gelijk spelveld tussen contractvormen, zodat de keuze voor zelfstandige of werknemer niet alleen wordt bepaald door financiële of fiscale prikkels. Daarnaast wil kabinet de regelgeving rondom de beoordeling van arbeidsrelaties verduidelijken met het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelatie en rechtsvermoeden (**Vbar**). Met dit wetsvoorstel worden indicaties in de wet verankerd aan de hand van twee hoofdelementen:

- 1) werkinhoudelijke en organisatorische sturing en
- 2) werken voor eigen rekening en risico.

Daarnaast wordt met het wetsvoorstel een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst geïntroduceerd, gekoppeld aan een uurtarief. Hiermee moet duidelijker worden wanneer iemand als werknemer wordt aangemerkt en wanneer werk als zelfstandige kan worden verricht. Het streven is om de Wet Vbar uiterlijk op 31 augustus 2026 te publiceren in het Staatsblad.



Contactpersonen



Ruth van Dorresteyn

Senior Tax Manager
Meijburg & Co
People Services

+31 (0)6 500 57 830
vandorresteyn.ruth@kpmg.com



Robert-Jan de Wit MSc

Director
Meijburg & Co
People Services

+31 (0)6 218 11 191
dewit.robert-jan@kpmg.com

De hierin opgenomen informatie is van algemene aard en is niet bedoeld om de omstandigheden van een bepaalde persoon of entiteit te adresseren. Hoewel wij trachten juiste en tijdige informatie te verstrekken, kan niet worden gegarandeerd dat deze informatie juist is op de datum waarop zij wordt ontvangen of dat zij in de toekomst juist zal blijven. Niemand dient naar dergelijke informatie te handelen zonder passend professioneel advies na een grondig onderzoek van de specifieke situatie.

De algemene voorwaarden van Meijburg & Co, gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel, zijn jegens een ieder van toepassing op alle door Meijburg & Co te verrichten werkzaamheden en te verlenen diensten. Meijburg & Co is een Nederlandse maatschap van besloten vennootschappen, staat ingeschreven in het Handelsregister onder nummer 53753348 en is aangesloten bij de wereldwijde KPMG organisatie van onafhankelijke entiteiten verbonden aan KPMG International Limited, een Engelse private company limited by guarantee. De algemene voorwaarden zijn te vinden op de website van Meijburg & Co (<http://www.meijburg.nl/algemenevoorwaarden>) en worden op verzoek toegestuurd.