KPMG
Meijburg & Co
Tax & Legal

Prinsjesdag 2026

Wijzigingen voor de loonheffingen

September 2026

Op Prinsjesdag, 15 september 2026, heeft het kabinet het pakket Belastingplan 2027 ingediend bij de Tweede Kamer. In dit memorandum behandelen wij de belangrijkste voorgestelde wijzigingen voor de loonheffingen uit het Belastingplan 2027, het wetsvoorstel Overige fiscale maatregelen 2027 en het wetsvoorstel Wet fiscale stimulering start-ups en scale-ups. Verder bespreken we wijzigingen uit het aanhangige wetsvoorstel Fiscale verzamelwet 2027, de consultatieversie van de Zelfstandigenwet, de reeds aangenomen Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten en het aanhangige implementatiewetsvoorstel Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen. De voorstellen hebben een beoogde ingangsdatum van 1 januari 2027, tenzij expliciet een andere datum wordt vermeld in het memorandum. Vanwege de parlementaire samenstelling van een minderheidskabinet zal de verdere behandeling van de fiscale wetsvoorstellen in de Tweede en Eerste Kamer naar verwachting een belangrijke rol spelen bij de uiteindelijke vormgeving van de maatregelen, waarbij gedurende het wetgevingsproces nog wijzigingen kunnen worden aangebracht via amendementen en nota's van wijziging.

Inhoud

1. Aangekondigde fiscale wijzigingen pakket Belastingplan 2027

2. Eerder aangenomen fiscale wijzigingen die per 2027 ingaan

3. Overige ontwikkelingen op het gebied van arbeid en beloningen

© 2026 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.

1. Aangekondigde fiscale wijzigingen pakket Belastingplan 2027

Einde gerichte vrijstelling voor korting op branche-eigen producten

De gerichte vrijstelling voor branche-eigen producten vervalt. Om personeelskortingen onbelast te blijven geven, dienen deze ten laste van de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) te worden gebracht. Indien de vrije ruimte wordt overschreden, is de werkgever hier een eindheffing van 80% over verschuldigd.

Momenteel bestaat er binnen de WKR een gerichte vrijstelling voor branche-eigen producten. Deze vrijstelling maakt het mogelijk om werknemers onbelast korting of een vergoeding te geven voor producten uit het eigen bedrijf of een verbonden vennootschap. De vrijstelling geldt uitsluitend indien (i) sprake is van branche-eigen producten, (ii) de korting of vergoeding per product niet meer bedraagt dan 20% van de waarde in het economische verkeer van dat product en (iii) de totale korting of vergoeding per werknemer niet meer bedraagt dan € 500 per kalenderjaar. Voor zover deze grenzen worden overschreden, vormt het meerdere belast loon, tenzij dit wordt aangewezen als eindheffingsloon en ten laste wordt gebracht van de vrije ruimte van de WKR.

Bedrijven waar een dergelijke korting of vergoeding onderdeel is van het arbeidsvoorwaardenpakket raden wij aan om te onderzoeken wat de (financiële) impact is en welke mogelijkheden er zijn om werkgeverslasten niet (substantieel) te laten oplopen. Een wijziging of intrekking van een dergelijke korting of vergoeding is niet zonder meer toegestaan.

Wat verandert er niet?
Voor de waardering van branche-eigen producten wordt aangesloten bij de waarde in het economische verkeer en dit blijft zo. Verder blijft een korting op branche-eigen producten voor oud-werknemers kwalificeren als eindheffingsloon, dat al ten laste van de vrije ruimte kwam.

Structurele verhoging onbelaste reiskostenvergoeding naar € 0,25 per kilometer

De maximale onbelaste kilometervergoeding is met terugwerkende kracht per 1 januari 2026 verhoogd van € 0,23 naar € 0,25 per kilometer. Deze vergoeding valt onder een gerichte vrijstelling binnen de WKR en kan daardoor onbelast worden vergoed. Dit geldt voor zowel zakelijke reizen als woon-werkkilometers.

Bedrijven die sinds 1 januari 2026 meer dan € 0,23 per kilometer vergoedden kunnen hun loon- of WKR-administratie corrigeren. De extra € 0,02 is dan onbelast en komt niet ten laste van de vrije ruimte. Bedrijven die € 0,23 of minder vergoedden zijn niet verplicht de reiskostenvergoeding te verhogen. Doen ze dat wel, dan kan dus – met terugwerkende kracht – gebruik worden gemaakt van de verhoging naar € 0,25. Het voorgaande geldt ook als loon wordt uitgeruild voor een onbelaste reiskostenvergoeding op basis van een cafetariaregeling.

Personeelskortingen kunnen nog steeds worden gegeven, maar let op de financiële impact van de afschaffing van de gerichte vrijstelling

© 2026 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.

Bevriezing aftoppingsgrens pensioen

Het maximum pensioengevend loon wordt tot en met 2032 niet geïndexeerd en blijft € 137.800. Het kabinet heeft aangekondigd de aftoppingsgrens voor fiscaal gefaciliteerde pensioenopbouw vanaf 2027 gedurende meerdere jaren te bevriezen. Hierdoor zal het maximale salaris waarover fiscaal gefaciliteerd pensioen kan worden opgebouwd niet langer meestijgen met de reguliere indexatie.

Voor werknemers met een inkomen boven deze grens betekent dit dat bij loonstijgingen een steeds groter deel van het inkomen buiten de fiscale pensioenfaciliteit valt. Werkgevers kunnen hierdoor vaker worden geconfronteerd met vragen over alternatieve vormen van aanvullende oudedagsvoorzieningen, zoals nettopensioen of individuele vermogensopbouw.

Wet fiscale stimulering start-ups en scale-ups: definitie en nieuw regime voor aandelenopties

Het kabinet wil het vestigings- en groeiklimaat voor innovatieve ondernemingen in Nederland versterken.

Onder de huidige regeling vindt de belastingheffing van aandelenopties als hoofdregel plaats wanneer de bij uitoefening verkregen aandelen verhandelbaar worden. Daardoor kan loonbelasting verschuldigd zijn op een moment waarop de werknemer de aandelen feitelijk nog niet heeft verkocht en niet over liquide middelen beschikt om de belasting te betalen.

Voorgestelde aandelenoptieregeling
Het wetsvoorstel Wet fiscale stimulering start-ups en scale-ups introduceert een afzonderlijk regime voor aandelenoptierechten van werknemers van kwalificerende start-ups en scale-ups.

Onder de voorgestelde regeling vindt de belastingheffing als hoofdregel plaats bij vervreemding van de bij uitoefening verkregen aandelen. Het belastbaar loon wordt in beginsel vastgesteld op 65% van dat voordeel. Het voordeel is de verkoopopbrengst verminderd met de betaalde uitoefenprijs. Uitgaande van een box 1-tarief van 49,5% leidt dit tot een effectieve heffing van 32,175%.

Kwalificatie als start-up of scale-up
Een onderneming kan kwalificeren als start-up of scale-up indien zij is gericht op snelle groei door middel van een schaalbaar en herhaalbaar bedrijfsmodel dat zijn oorsprong vindt in innovatie.

Onder een schaalbaar en herhaalbaar bedrijfsmodel wordt verstaan dat de onderneming met behulp van technologie haar omzet snel kan laten groeien zonder een ten minste lineaire inzet van meer personeel, middelen of hogere kosten.

Fiscale stimulans voor start-ups en scale-ups: lagere belastingdruk op aandelenopties

© 2026 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 gebruikte technologie moet leiden tot lagere marginale kosten en schaalvoordelen.

Onder innovatie wordt verstaan het ontwikkelen of verbeteren van producten, diensten, processen of technologieën, waarbij sprake is van technische vernieuwing of een significante functionele verbetering ten opzichte van de bedrijfstak van de betreffende start-up of scale-up.

Daarnaast gelden de volgende voorwaarden:

- De aandelen of winstbewijzen van de onderneming worden niet verhandeld op een gereguleerde markt.
- De aandelen of winstbewijzen worden niet voor meer dan 25% direct of indirect gehouden door een lichaam waarvan de aandelen of winstbewijzen op een gereguleerde markt worden verhandeld.
- De onderneming beschikt over een beschikking van de minister van Economische Zaken en Klimaat, waarbij de beoordeling in de praktijk door de RVO wordt uitgevoerd.

Ook buitenlandse ondernemingen kunnen een aanvraag bij de RVO indienen om als start-up of scale-up te worden aangemerkt. Voor toepassing van de regeling moet de desbetreffende onderneming wel binnen het bereik van de Wet LB 1964 als inhoudingsplichtige worden behandeld.

RVO-beschikking

De RVO-beschikking geldt volgens het wetsvoorstel vanaf de dagtekening voor een periode van acht jaar. De beschikking kan op aanvraag aanvankelijk met vijf jaar en vervolgens nog maximaal tweemaal met vijf jaar worden verlengd, mits de onderneming nog steeds aan de voorwaarden voldoet.

Het verlies of de intrekking van de beschikking heeft fiscale gevolgen voor nog niet belaste optierechten en aandelen. De grondslagversmalling geldt dan slechts tijdsevenredig voor de periode waarin de onderneming een geldige beschikking had.

Overige onderdelen

Voor het overige zijn de belangrijkste onderdelen van het wetsvoorstel:

- **Staatssteun:** ten opzichte van de consultatieversie van het wetsvoorstel is het bereik van de regeling nader begrensd door de Europese staatssteunregels. De regeling is in beginsel toegankelijk voor ondernemingen met minder dan 250 werknemers en een jaaromzet van maximaal € 50 miljoen of een jaarlijks balanstotaal van maximaal € 43 miljoen. Ondernemingen die niet aan deze kmo-definitie voldoen kunnen onder voorwaarden alsnog gebruikmaken van de regeling, mits de totaal ontvangen staatssteun niet het de-minimisplafond van € 300.000 over een periode van drie jaar overschrijdt. Dit plafond ziet niet op de waarde van de toegekende opties, maar op het volgens de staatssteunregels berekende voordeel voor de onderneming.

© 2026 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.

• **Tweejaarsvoorwaarde:** schriftelijk moet zijn overeengekomen dat de door uitoefening verkregen aandelen niet eerder dan twee jaar na toekenning van het aandelenoptierecht kunnen worden vervreemd. Deze voorwaarde geldt niet als binnen die periode een verkoop of beursgang van de onderneming plaatsvindt.

• **Moedermaatschappij:** de regeling kan ook worden toegepast op opties op aandelen in een direct of indirecte moedermaatschappij die voor meer dan de helft belang heeft in de inhoudingsplichtige. Zowel de inhoudingsplichtige als de moedermaatschappij moet kwalificeren als start-up of scale-up en over een RVO-beschikking beschikken.

• **Voor-zoverbenadering:** voor zover de waarde in het economische verkeer van de onderliggende aandelen bij toekenning van het optierecht hoger is dan de uitoefenprijs, geldt de grondslagversmalling niet. Dit deel wordt volledig in de heffing betrokken bij vervreemding. De faciliteit gaat dus niet volledig verloren, maar wordt op pro-ratawijze toegepast.

• **Emigratie:** bij emigratie voor het reguliere heffingsmoment wordt uitgegaan van een fictieve vervreemding tegen de waarde in het economische verkeer en wordt het voordeel opgenomen in een conserverende aanslag, waarvoor in beginsel uitstel van betaling geldt.

• **Uitsluitingen:** de regeling is niet van toepassing als het aandelenoptierecht of het daaruit verkregen aandeel kwalificeert als een lucratief belang. De regeling geldt evenmin als de werknemer voor of na toekenning van de aandelenoptierechten een aanmerkelijk belang bezit.

Overgangsrecht en inwerkingtreding
De regeling kan onder voorwaarden ook worden toegepast op aandelenoptierechten die:

• op of na 17 april 2025 zijn toegekend;

• op 31 december 2026 nog niet in de loonbelasting zijn betrokken;

• aan de voorwaarden van het voorgestelde artikel 10b Wet LB 1964 voldoen.

Voor deze gevallen moet de vereiste RVO-beschikking uiterlijk op 31 december 2027 zijn aangevraagd.

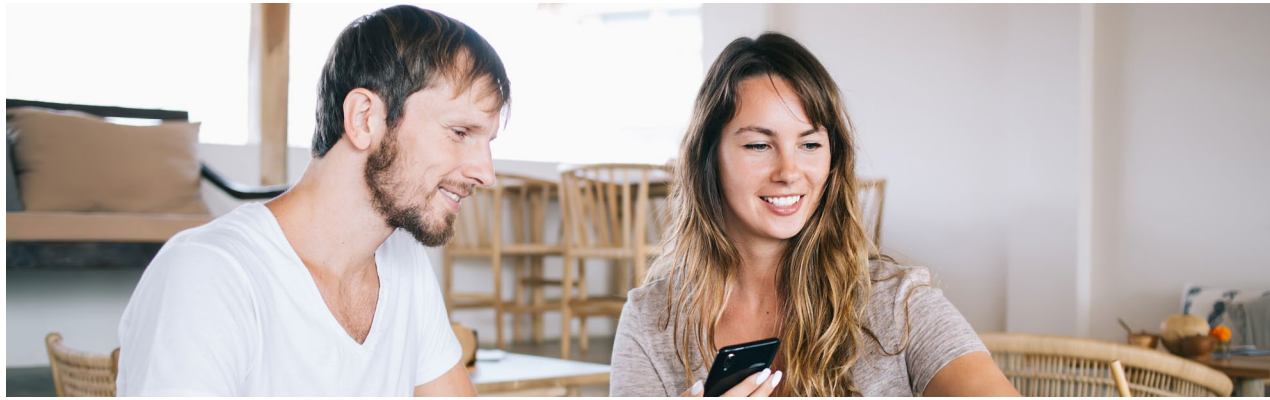
Het kabinet beoogt de aandelenoptieregeling per 1 januari 2027 in werking te laten treden.

Box 3
De eerder aangekondigde aanpassing van de box 3-behandeling van aandelen in start-ups en scale-ups is niet opgenomen in het ingediende wetsvoorstel. In de consultatieversie was voorzien dat dergelijke aandelen in het toekomstige stelsel voor werkelijk rendement onder een vermogenswinstregime zouden vallen. Het kabinet heeft besloten meer tijd te nemen voor de besluitvorming over het toekomstige box 3-stelsel.

Aanpassingen pseudo-eindheffing fossiele auto’s van de zaak

Er zijn enkele wijzigingen voorgesteld op de eerder aangenomen pseudo-eindheffing voor fossiele auto's van de zaak. De aanpassingen moeten gesignaleerde knelpunten in de praktijk wegnemen.

Vanaf 1 januari 2027 geldt voor werkgevers een pseudo-eindheffing van 12% over de cataloguswaarde van fossiele personenauto’s die ook voor privédoeleinden aan werknemers ter beschikking worden gesteld. Woon-werkverkeer wordt daarbij als privégebruik aangemerkt.



© 2026 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.

Kabinet versoepelt pseudo-eindheffing fossiele auto's om knelpunten in de praktijk weg te nemen

De heffing komt voor rekening van de werkgever en geldt naast een eventuele bijtelling voor het privégebruik bij de werknemer. Voor personenauto's die voor 1 januari 2027 voor het eerst ter beschikking zijn gesteld geldt overgangsrecht. Het doel van de maatregel blijft ongewijzigd: werkgevers stimuleren om versneld over te stappen op volledig emissievrije auto's.

Aanpassingen

• Uitzondering voor vervangende auto's: indien een werknemer tijdelijk gebruikmaakt van een vervangende niet-emissievrije auto vanwege schade, onderhoud, reparatie of een bandenwissel, geldt gedurende maximaal veertien aaneengesloten dagen geen pseudo-eindheffing voor deze vervangende auto. Hiermee wordt voorkomen dat tijdelijk vervangend vervoer onbedoeld leidt tot (dubbele) heffing.

• Verlenging overgangsrecht: voor niet-emissievrije auto's die al voor 1 januari 2027 door dezelfde werkgever ter beschikking zijn gesteld wordt het overgangsrecht verlengd van 17 september 2030 naar 1 januari 2031. Beëindiging van het overgangsrecht halverwege een maand, in het kalenderjaar, zou extra administratieve lasten met zich meebrengen.

• Tijdelijke vrijstelling voor kortdurend gebruik: eenmaal per kalenderjaar kan een fossiele personenauto voor maximaal zeven aaneengesloten dagen ter beschikking worden gesteld zonder toepassing van de pseudo-eindheffing. Deze maatregel is met name bedoeld voor incidenteel gebruik van huur- of deelauto's en vervalt per 1 januari 2031.

• Vrijstelling voor lesauto's: lesauto's met handgeschakelde transmissie worden uitgezonderd van de pseudo-eindheffing. Het kabinet acht het onwenselijk dat rijscholen worden ontmoedigd om lesauto's met handgeschakelde versnellingsbak in te zetten.

Anticumulatiebepaling

Om dubbele heffing te voorkomen, wordt een wettelijke anticumulatiebepaling opgenomen. Dit betreft situaties waarin zowel de pseudo-eindheffing voor fossiele auto's van de zaak als de pseudo-eindheffing op excessieve vertrekvergoedingen van toepassing zouden zijn. Zonder een dergelijke anticumulatiebepaling zou in voorkomende gevallen sprake zijn van dubbele heffing bij dezelfde (rechts)persoon over dezelfde grondslag.

Verhoging forfaitair loon S&O-afdrachtvermindering (WBSO)

Per 1 januari 2027 wordt het forfaitaire uurloon voor de afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk (S&O) verhoogd van € 29 naar € 33.

De WBSO is een fiscale stimuleringsregeling waarmee de overheid innovatie bevordert.

© 2026 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.

Ondernemingen die zich bezighouden met speur- en ontwikkelingswerk (S&O), zoals de ontwikkeling van nieuwe producten, processen of programmatuur (R&D) of het verrichten van technisch-wetenschappelijk onderzoek, kunnen onder voorwaarden een deel van de daarmee samenhangende loonkosten en overige S&O-kosten vergoed krijgen. Voor werkgevers gebeurt dit via een afdrachtvermindering op de loonheffingen, terwijl zelfstandige ondernemers in aanmerking kunnen komen voor een aanvullende aftrek in de inkomstenbelasting.

Het forfaitaire uurloon wordt toegepast bij inhoudingsplichtigen die geen historische gegevens hebben, omdat zij in eerdere jaren geen S&O-werkzaamheden hebben verricht. In die gevallen wordt voor de berekening van de afdrachtvermindering uitgegaan van een wettelijk vastgesteld forfaitair uurloon.

Deze is sinds 2008 niet verhoogd. Het bedrag wordt nu met € 4 verhoogd om de regeling beter in lijn te brengen met de gestegen loonkosten.

Geleidelijke verhoging van de leeftijdsgrens voor de youngtimerregeling

Voor auto’s van de zaak met een minimumleeftijd van 16 jaar (‘youngtimers’) geldt een bijtelling van 35% over de waarde in het economische verkeer in plaats van 22% van de cataloguswaarde. Waar eerder was voorzien dat de leeftijdsgrens per 1 januari 2027 direct zou stijgen naar 25 jaar, is nu sprake van een geleidelijke verhoging naar 20 jaar. De leeftijdsgrens wordt per 1 januari 2027 verhoogd naar 17 jaar en vervolgens per 1 januari 2028 naar 20 jaar. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan de motie die op 31 maart 2026 door de Tweede Kamer is aangenomen.

Overgangsrecht
Auto’s die uiterlijk op 31 december 2025 al ter beschikking stonden van een werknemer of ondernemer kunnen langer gebruikmaken van de youngtimerregeling:

- In 2026 blijft de youngtimerregeling van toepassing op auto's die in 2025 de leeftijd van 15 jaar hebben bereikt. Dit was al goedgekeurd bij beleidsbesluit.
- In 2027 blijft de youngtimerregeling van toepassing op auto’s die in 2027 de leeftijd van 17 jaar bereiken.
- Per 1 januari 2028 geldt voor alle auto's een leeftijdsgrens van 20 jaar en geldt er dus geen overgangsrecht meer.

Technische reparatie
Met terugwerkende kracht tot 1 januari 2026 wordt een omissie in de aangepaste youngtimerregeling hersteld. Bij de eerdere wetswijziging is de leeftijdsgrens voor de waarderingsgrondslag per abuis niet verhoogd van 15 naar 16 jaar. Dit wordt nu hersteld.

© 2026 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.

Tarieven

Belastingtarieven[1]

De tarieven voor werknemers die in 2027 nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken (in 2027: 67 jaar) zullen als volgt zijn:

Bij een belastbaar loon van meer dan	Maar niet meer dan	Belastingtarief	Premies volks-verzekeringen	Gecombineerd tarief
-	€ 39.247	8,58%	27,65%	36,23%
€ 39.247	€ 78.426	38,16%		38,16%
€ 78.426	-	49,50%		49,50%

De algemene heffingskorting

De algemene heffingskorting wordt verhoogd van € 3.115 naar € 3.154. De hoogte van de algemene heffingskorting is afhankelijk van het verzamelinkomen, dat is het inkomen van box 1, 2 en 3 tezamen. De maximale heffingskorting wordt bereikt bij een inkomen van € 30.910[2]. Over het inkomen daarboven bouwt de algemene heffingskorting af met 6,638% naar nihil. Vanaf een inkomen van € 78.426[2] is de algemene heffingskorting daarom nihil.

De arbeidskorting

De maximale arbeidskorting per 1 januari 2027 stijgt van € 5.685 naar € 5.929. De hoogte van de arbeidskorting is afhankelijk van het inkomen uit tegenwoordige arbeid. Tot een arbeidsinkomen van € 47.834[2] loopt de arbeidskorting op. Daarboven bouwt de arbeidskorting af met 6,51% naar nihil. Vanaf een inkomen van € 138.909[2] is de arbeidskorting daarom nihil.

Verhoging maximumpremieloon voor de werknemersverzekeringen

Het maximumpremieloon voor 2027 bedraagt € 82.547 (2026: € 79.412). Dit houdt in dat over inkomens boven het maximum geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn door de werkgever.

Daarnaast stijgen de premiepercentages voor een deel van de werknemersverzekeringen. Het kabinet stelt daarbij een verhoging van de premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds voor als dekking voor de vrijheidsbijdrage. De percentages worden later dit jaar bij regeling vastgesteld.[3]

De inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet

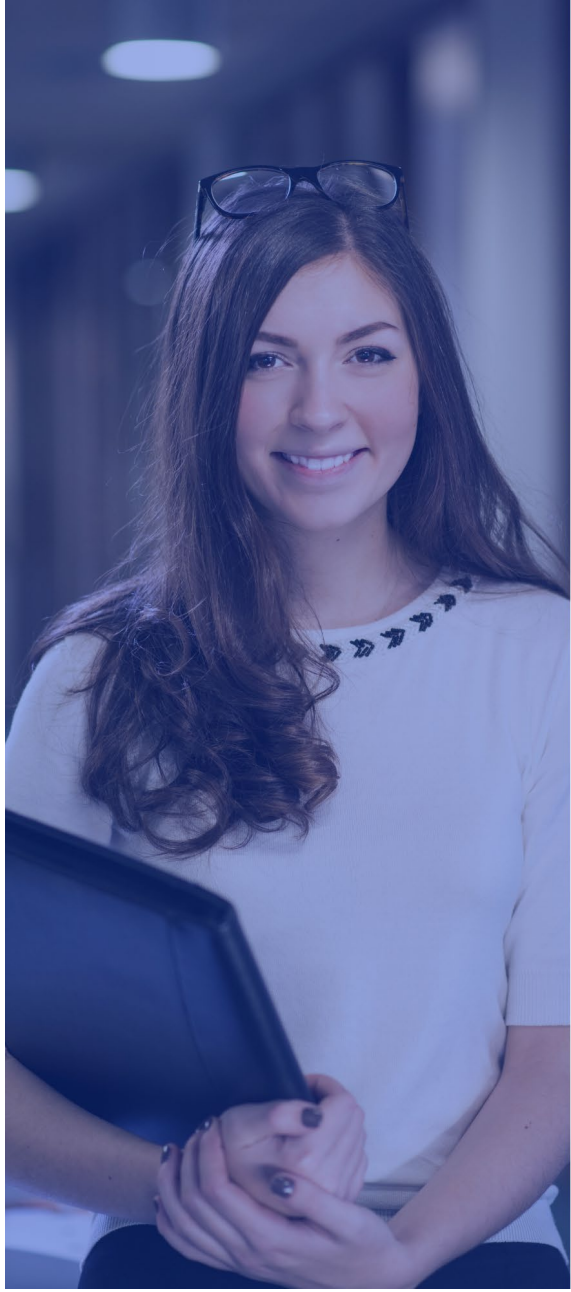
De inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd door de werkgever zal met ingang van 1 januari 2027 worden verhoogd van 6,10% naar 6,27%. Voor de Zorgverzekeringswet betekent dit een lastenverhoging van afgerond € 332 per werknemer met een loon hoger dan het maximumpremieloon.

---

[1]De genoemde tarieven en bedragen zijn onder voorbehoud van het aannemen van het Belastingplan 2027.

[2]Voorlopig bedrag: het afbouwpunt van de algemene heffingskorting en de arbeidskorting is gekoppeld aan het wettelijk minimumloon en is pas definitief na vaststelling van het wettelijk minimumloon in november 2026.

[3]De voorgenomen premiepercentages voor 2027 zijn opgenomen in Kamerstukken II 2026-2027, 37 020 XV, nr. 2, p. 171.



© 2026 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.

2. Eerder aangenomen fiscale wijzigingen die per 2027 ingaan

Versobering expatregeling

De expatregeling wordt per 1 januari 2027 verder versoberd. Het maximale onbelaste forfait wordt verlaagd van 30% naar 27%. Daarnaast wordt de salarisnorm vanaf 2027 jaarlijks extra verhoogd naast de reguliere indexering op basis van het prijspeil.

De expatregeling biedt werkgevers onder voorwaarden de mogelijkheid om werknemers met een specifieke deskundigheid die vanuit het buitenland zijn aangeworven een onbelaste vergoeding toe te kennen voor extraterritoriale kosten. Deze vergoeding kan gedurende maximaal vijf jaar worden toegepast en vereist een beschikking van de Belastingdienst.

Overgangsrecht expatregeling
Voor werknemers die al gebruikmaken van de expatregeling geldt overgangsrecht. De gevolgen van de versobering zijn daardoor afhankelijk van het moment waarop de regeling voor het eerst is toegepast.

Schematisch ziet het overgangsrecht er als volgt uit:

Toepassing expatregeling	2025 en 2026	2027 en verder
Uiterlijk op 31-12-2023	30% en huidige salarisnorm	30% en huidige salarisnorm
Vanaf 2024	30% en huidige salarisnorm	27% en huidige salarisnorm
Vanaf 01-01-2025	30% en huidige salarisnorm	27% en nieuwe salarisnorm

Het overgangsrecht is niet van toepassing op ingekomen werknemers die de expatregeling voor 2024 gebruikten en na 31 december 2023 een werkonderbreking in Nederland hebben, tenzij binnen drie maanden na het einde van de oude dienstbetrekking een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten. De feitelijke werkonderbreking mag langer duren.

Overgangsrecht partiële buitenlandse belastingplicht
Daarnaast eindigt per 1 januari 2027 het overgangsrecht voor de partiële buitenlandse belastingplicht. Werknemers die op grond van dit overgangsrecht nog als buitenlands belastingplichtige konden worden behandeld voor box 2 en box 3 kunnen deze keuze vanaf 2027 niet meer maken.

Verhoging pseudo-eindheffing voor regelingen voor vervroegde uitreding (RVU)

Voor RVU-uitkeringen boven de drempelvrijstelling wordt de pseudo-eindheffing stapsgewijs verhoogd van 57,7% in 2026 naar 64% in 2027 en naar 65% met ingang van 2028. Daardoor worden vervroegde uittredingsregelingen boven de RVU-drempelvrijstelling aanzienlijk duurder voor werkgevers.

Werkgevers die werknemers de mogelijkheid bieden om vervroegd uit dienst te treden kunnen geconfronteerd worden met de pseudo-eindheffing voor een RVU. Voor zover de uitkeringen of verstrekkingen onder een regeling kwalificeren als een RVU en de wettelijke drempelvrijstelling overschreden wordt, is de werkgever een eindheffing verschuldigd.

Afbouw korting bijtelling emissievrije auto's

De korting op de bijtelling voor het privégebruik van emissievrije auto's van de zaak wordt afgebouwd. De bijtelling voor emissievrije auto's gaat van 18% in 2026 naar 20% in 2027 voor de eerste € 30.000 van de cataloguswaarde. Deze aftopping van € 30.000 wordt niet toegepast op emissievrije auto's met een motor die kan worden gevoed met waterstof en auto's met ingebouwde zonnepanelen.

Lagere belastingvrije vergoeding voor expats vanaf 2027

© 2026 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.

Vanaf 2028 wordt de bijtelling gelijk aan het reguliere bijtellingspercentage van 22%. Als een emissievrije auto in 2027 wordt aangeschaft, geldt de bijtelling van 20% nog gedurende zestig maanden.

Verhoging vrije ruimte eerste schijf WKR

De vrije ruimte over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom wordt verhoogd van 2% naar 2,16%. Voor het deel van de loonsom boven € 400.000 blijft het percentage van 1,18% gelden.

De WKR geeft werkgevers de mogelijkheid om bepaalde vergoedingen en verstrekkingen onbelast aan werknemers te geven. Dit kan binnen de vrije ruimte, die wordt berekend over de totale fiscale loonsom van de werkgever. Indien de vrije ruimte wordt overschreden, is de werkgever een eindheffing van 80% over deze overschrijding verschuldigd.

Wet herziening bedrag ineens

De inwerkingtreding van de Wet herziening bedrag ineens is uitgesteld tot 1 januari 2029. Met deze wet krijgen deelnemers aan een pensioenregeling de mogelijkheid om bij pensionering maximaal 10% van hun opgebouwde ouderdomspensioen in één keer op te nemen. De regeling beoogt meer keuzevrijheid te bieden bij de besteding van het pensioenvermogen, bijvoorbeeld voor de aflossing van schulden of financiering van een grote uitgave.

Pensioendeelnemers dienen zich ervan bewust te zijn dat opname van een bedrag ineens kan leiden tot hogere belastingheffing, een lager levenslang pensioen en mogelijk gevolgen heeft voor inkomensafhankelijke regelingen.

Meldplicht opting-in verandert in bewaarplicht

De meldplicht voor opting-in wordt vervangen door een bewaarplicht. De gezamenlijke verklaring hoeft dan niet meer bij de Belastingdienst te worden ingediend, maar moet in de loonadministratie worden bewaard. De wijze van vastleggen is in principe vormvrij, al zal in lagere regelgeving worden bepaald welke gegevens minimaal vereist zijn. De Belastingdienst stelt hiervoor een model beschikbaar.

De opting-inregeling maakt het mogelijk om een arbeidsrelatie die normaal gesproken niet onder de loonbelasting valt, toch als een (fictieve) dienstbetrekking aan te merken voor de loonbelasting. Werkgever en werknemer moeten hiervoor momenteel voor aanvang van de werkzaamheden gezamenlijk een verklaring indienen bij de Belastingdienst. De werkgever wordt hiermee inhoudingsplichtige en alle regels (en faciliteiten) van de Wet op de loonbelasting zijn dan van toepassing.

Kabinet verhoogt vrije ruimte WKR in eerste schijf

© 2026 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.

Afschaffing eerstedagsmelding

De eerstedagsmelding ('EDM') vervalt per 1 januari 2027. Tussen 1 juli 2006 en 31 december 2008 gold voor alle werkgevers de verplichting om nieuwe werknemers uiterlijk de dag voor de eerste werkdag aan te melden bij de Belastingdienst. Dit stond bekend als de eerstedagsmelding. Per 1 januari 2009 waren alleen nog bedrijven verplicht dit te doen die daartoe aangewezen waren door de inspecteur. Omdat de eerstedagsmelding in de praktijk niet of nauwelijks meer wordt toegepast, vervalt de wettelijke regeling.

Aanpassing samenvoegbepaling arbeidskorting over socialezekerheidsuitkeringen

Met ingang van 1 januari 2027 wordt de zogenoemde samenvoegbepaling in de loonbelasting aangepast. Dat heeft als gevolg dat bepaalde sociale zekerheidsuitkeringen [1] niet langer als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking voor de arbeidskorting kwalificeren. Deze wijziging volgt op een arrest van de Hoge Raad uit 2024 waarin is geoordeeld dat sprake is van een ongerechtvaardigd verschil tussen werknemers die een sociale zekerheidsuitkering via hun werkgever ontvangen en werknemers die dezelfde uitkering van het UWV ontvangen.

De arbeidskorting kan nu namelijk wel worden toegepast op sociale zekerheidsuitkeringen die via de werkgever worden betaald en wordt niet toegepast op eenzelfde uitkering die via het UWV wordt ontvangen. Per 1 januari 2027 zullen werkgevers daarom geen arbeidskorting meer mogen toepassen op onder meer de WIA-, WGA-, WAO- en Wajonguitkeringen.

Werkgevers die arbeidsongeschiktheids- of andere UWV-uitkeringen via de loonadministratie uitbetalen, dienen tijdig te beoordelen welke werknemers door deze wijziging worden geraakt.

Verruiming begrip 'bestelauto'

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 geharmoniseerd door aan te sluiten bij het kentekenregister. Dit zal ertoe leiden dat een beperkt aantal auto's die nu niet als bestelauto kwalificeren per 1 januari 2027 wel een bestelauto zijn.

1 Het betreft de WAO-, WAZ-, Wajong-, WIA- (IVA- en WGA-), Ziektewet-, Wamil-, BNO-, WVT-uitkeringen en toeslag op grond van de Toeslagenwet.

© 2026 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.

3. Overige ontwikkelingen op het gebied van arbeid en beloning

Zelfstandigenwet en rechtsvermoeden

De plannen van Prinsjesdag bevatten geen nadere verduidelijking van de regelgeving rondom de inhuur van zelfstandigen. Er zijn echter veel ontwikkelingen geweest de afgelopen jaren. Bovendien handhaaft de Belastingdienst weer sinds 1 januari 2025, waardoor naheffingsaanslagen loonheffingen opgelegd kunnen worden indien sprake is van een herkwalificatie van de arbeidsrelatie naar een (fictieve) dienstbetrekking. We zetten hieronder de meest recente ontwikkelingen op een rij.

Zelfstandigenwet
De Zelfstandigenwet is gestart als initiatiefvoorstel, naast het destijds lopende wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR). De Zelfstandigenwet heeft een eerste consultatieronde doorlopen en zou eind september 2026 aangeboden moeten worden voor een tweede consultatieronde.

Het wordt naar verwachting in 2027 als wetsvoorstel behandeld in de Tweede en Eerste Kamer en heeft 1 januari 2028 als beoogde ingangsdatum.

Op basis van de consultatietekst en de Kamerbrief van 10 september 2026 is de kern van het voorstel als volgt. Er wordt een nieuw toetsingskader geïntroduceerd voor de bepaling of iemand kan werken als zelfstandige en daarmee niet als werknemer kwalificeert. Deze bestaat uit twee onderdelen:

1. Zelfstandigentoets:

- werken voor eigen rekening en risico;
- voeren deugdelijke administratie;
- zich in het economische verkeer gedragen als zelfstandig ondernemer;
- beschikken over adequate voorziening voor risico van arbeidsongeschiktheid;
- proportioneel bijdragen aan voorziening bij pensionering.

2. Werkrelatietoets:

- vrijheid van organisatie van werk;
- vrijheid van organisatie van werktijd;
- geen hiërarchische controle;
- partijbedoeling om niet op grond van een arbeidsovereenkomst te werken.

Om zekerheid te hebben dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, moet aan alle criteria van beide toetsen worden voldaan. Is dat niet het geval, dan wordt teruggevallen op de criteria uit het Deliveroo-arrest. De eerder voorgestelde toetsingscommissie en sectorale rechtsvermoedens maken geen onderdeel meer uit van de Zelfstandigenwet.

Rechtsvermoeden bij laag uurtarief
Het rechtsvermoeden maakte oorspronkelijk onderdeel uit van het wetsvoorstel VBAR. Nadat het verduidelijkingsdeel wanneer sprake was van een zelfstandige of werknemer was geschrapt, is het rechtsvermoeden als afzonderlijke maatregel voortgezet en aangenomen.

Per 31 december 2026 geldt een weerlegbaar rechtsvermoeden voor werkenden met een vergoeding tot de wettelijke tariefgrens. De wet noemt een basisbedrag van € 36 per uur, dat voor de inwerkingtreding wordt geïndexeerd. Als de werkende zich op het rechtsvermoeden beroept, moet de opdrachtgever aantonen dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Er ontstaat dus niet automatisch een arbeidsovereenkomst.

Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen

Op 20 mei 2026 is het wetsvoorstel Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen bij de Tweede Kamer ingediend. Het wetsvoorstel bevat maatregelen om loonverschillen tussen mannen en vrouwen inzichtelijk te maken en het beginsel van gelijk loon voor

© 2026 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.

gelijke of gelijkwaardige arbeid beter te kunnen handhaven. Het voorstel komt voort uit de Europese richtlijn loontransparantie. De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2027. Het wetsvoorstel moet nog door de Tweede en Eerste Kamer worden aangenomen.

Belangrijkste verplichtingen
Werkgevers moeten beschikken over een objectief en genderneutraal systeem voor functiewaardering en -indeling. Sollicitanten moeten vooraf informatie krijgen over het aanvangssalaris of de salarisbandbreedte. Ook mogen werkgevers niet vragen naar het salarisverleden van sollicitanten. Werknemers krijgen daarnaast recht op informatie over hun eigen loon en het gemiddelde loon van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, uitgesplitst naar geslacht.

Werkgevers met 100 of meer werknemers moeten periodiek rapporteren over loonverschillen. Werkgevers met 150 of meer werknemers moeten uiterlijk op 7 juni 2028 voor het eerst rapporteren, over kalenderjaar 2027. Voor werkgevers met 100 tot 150 werknemers geldt dat de eerste rapportage uiterlijk op 7 juni 2031 moet plaatsvinden, over kalenderjaar 2030. Bij een ongerechtvaardigd loonverschil van meer dan 5% dat niet binnen zes maanden wordt verholpen, moet onder voorwaarden samen met werknemersvertegenwoordigers een loonevaluatie worden uitgevoerd.

Nadere regelgeving
In het Besluit implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen en de Regeling implementatie Richtlijn Loontransparantie (beide in concept) zijn nadere regels opgenomen die verschillende onderdelen van de richtlijn uitwerken. Daarbij gaat het onder meer om de gehanteerde loonbegrippen, de wijze waarop de loonkloof wordt berekend, de rapportageverplichtingen en de uitvoering van het informatierecht van werknemers.

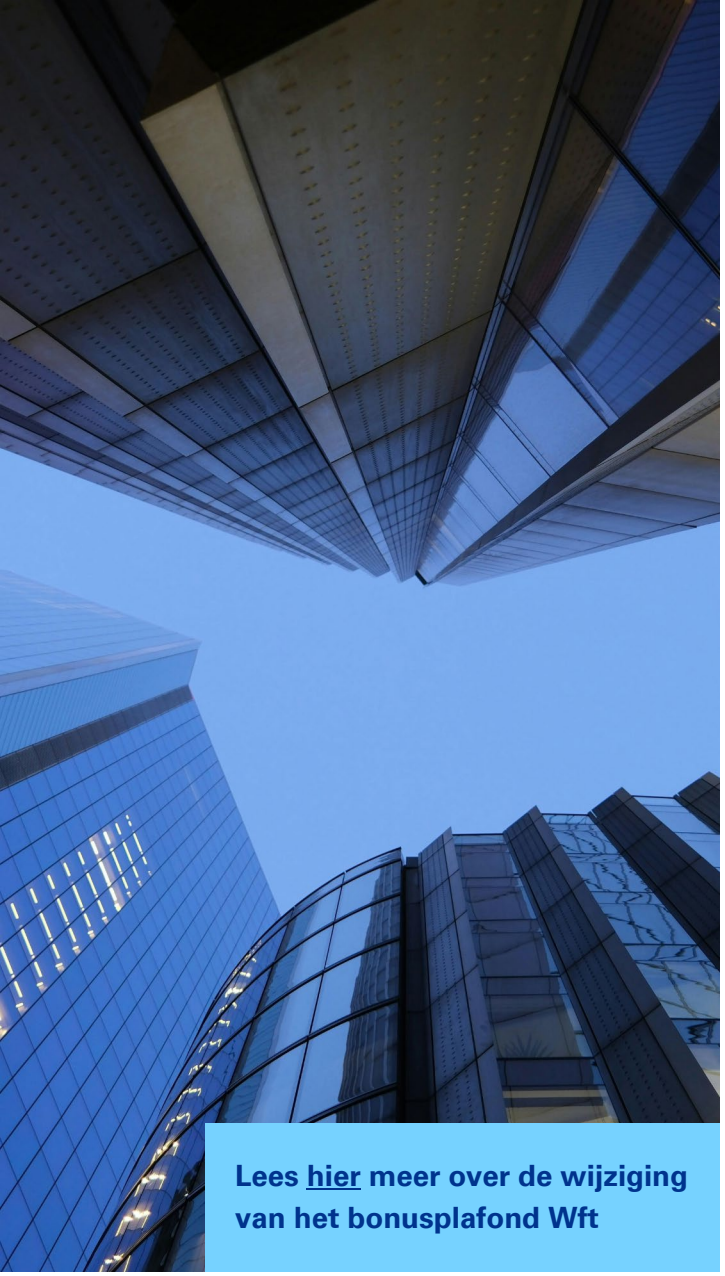
Wtta en vereenvoudiging inlenersaansprakelijkheid

Met de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) wil het kabinet malafide praktijken bij uitzendbureaus en andere uitleners tegengaan. De Wtta wijzigt de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) en is inmiddels door de Tweede en Eerste Kamer aangenomen. Daarmee is het per 1 januari 2028 verboden om in Nederland arbeidskrachten ter beschikking te stellen zonder zogenoemde toelating in een openbaar register. Voor toelating tot dit register is een inspectierapport vereist waaruit blijkt dat het bedrijf aan de wettelijke normen voldoet.[1]

[1] Op basis van overgangsrecht kan toelating eenmalig worden aangevraagd met het SNA-keurmerk in plaats van een inspectierapport

Lees hier meer over de gevolgen van de Wtta voor in- en uitleners

© 2026 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.



Lees hier meer over de wijziging van het bonusplafond Wft

Vanaf 1 januari 2027 kunnen uitleners een toelating aanvragen. De inlener is vanaf 2028 verplicht te controleren of de uitlener in het register is opgenomen. De Nederlandse Arbeidsinspectie houdt toezicht en kan bij overtredingen zowel aan inleners als uitleners boetes opleggen.

De toelatingsplicht geldt niet alleen voor uitzendbureaus, maar ook voor andere ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen. Er zijn enkele uitzonderingen, onder meer voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten binnen een verbonden groep.[2] Bij intraconcern uitzendingen is het daarom belangrijk om na te gaan of de uitzondering geldt. Een toelating tot het openbaar register wordt verleend voor vier jaar en dient steeds opnieuw te worden aangevraagd zolang de onderneming arbeidskrachten ter beschikking stelt. De voorlopige toelating voor startende uitleners is zes maanden geldig.

Vereenvoudiging inlenersaansprakelijkheid

In samenhang met de invoering van de Wtta wordt ook de fiscale inlenersaansprakelijkheid vereenvoudigd. De omvang van de aansprakelijkheidsschuld wordt vermoed 35% van de factuursom te bedragen. Daarbij wordt rekening gehouden met bedragen die de inlener op de g-rekening van de uitlener of doorlener heeft gestort. Daarnaast wordt een onderneming met een toelating in het openbare register voor de fiscale inlenersaansprakelijkheid vermoed een uitlener te zijn. Tegen beide vermoedens kan tegenbewijs worden geleverd.

G-rekening

Het kabinet heeft daarnaast aangekondigd de g-rekening voor toegelaten uitzendondernemingen op termijn verplicht te willen stellen. De precieze uitwerking en ingangsdatum staan nog niet vast. Op basis van een verkenning die heeft plaatsgevonden, zijn er verbeteringen voorgesteld voor het g-rekeningenstelsel.

Daarbij wordt mede een ontheffing voorgesteld voor buitenlandse partijen die geen g-rekening kunnen krijgen. Inwerkingtreding van deze wijzigingen is naar verwachting niet vóór 2029

Wijziging bonusplafond Wft

Voor werknemers van financiële ondernemingen geldt in Nederland in beginsel een bonusplafond van 20% van de vaste beloning. Deze regeling wordt beperkt tot werknemers van wie de werkzaamheden het risicoprofiel van de financiële onderneming wezenlijk beïnvloeden, de zogenoemde identified staff. Hierdoor valt niet langer iedere werknemer van een financiële onderneming onder het bonusplafond. Het percentage van 20% blijft ongewijzigd.

Het wetsvoorstel is al door de Tweede en Eerste Kamer aangenomen. De datum van inwerkingtreding is nog niet bekend en moet nog bij Koninklijk Besluit worden vastgesteld.

[2] *Art.24a en 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek*

© 2026 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.

Meijburg & Co
Tax & Legal

Contact KPMG Meijburg Tax & Legal

Sandy Govers
Senior Tax Manager
govers.sandy@kpmg.com

Linda Wisse
Tax Manager
wisse.linda@kpmg.com

Benieuwd naar onze People Services? Lees hier meer.

Volg onze LinkedIn pagina om op de hoogte te blijven van het laatste nieuws en ontwikkelingen.

HR- en loonheffing gerelateerde actualiteiten op de voet volgen?
Meld je dan aan voor onze vrijblijvende mailingservice: 'Houd mij op de hoogte' en selecteer de interessegebieden waarover je nieuwsberichten en/of uitnodigingen wilt ontvangen.

De informatie in dit document is van algemene aard en is niet bedoeld om de omstandigheden van een bepaalde persoon of entiteit te beoordelen. Hoewel we ernaar streven om accurate en tijdige informatie te verstrekken, kan er geen garantie worden gegeven dat dergelijke informatie accuraat is op de datum waarop deze wordt ontvangen of dat deze accuraat zal blijven in de toekomst. Zonder professioneel advies en na een grondig onderzoek van de specifieke situatie dient niemand te handelen op basis van dergelijke informatie.

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 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. De algemene voorwaarden zijn te vinden op de website van Meijburg & Co (http://www.meijburg.nl/algemenevoorwaarden) en worden op verzoek toegestuurd.