



Emmen, november 2025

Betreft: **NIEUWSBRIEF** salarisadministratie (deze nieuwsbrief bevat 9 pagina's)

Aandachtspunten salarisverwerking december 2025 en wijzigingen 2026

In deze nieuwsbrief maken wij u graag attent op een aantal aandachtspunten voor de salarisverwerking van december 2025 en de aangekondigde wijzigingen voor 2026.

De volgende onderwerpen komen in deze nieuwsbrief aan de orde:

- 1. Onbelaste thuiswerkvergoeding 2026
- 2. Onbelaste reiskostenvergoeding 2026
- 3. Auto van de zaak
- 4. Doorlopend afwisselend gebruik bestelauto's
- 5. Werkkostenregeling
- 6. Minimum (uur-) lonen 2026
- 7. Gebruikelijk loon DGA's
- 8. Wijzigingen loonkostenvoordeel (LKV)
- 9. Premies sociale verzekeringen 2026
- 10. Percentage loonheffing over bijzondere beloningen
- 11. Extra reminders

1. Onbelaste thuiswerkvergoeding 2026

De maximale onbelaste thuiswerkvergoeding bedraagt met ingang van 1 januari 2026 waarschijnlijk € 2,45 per dag.

Bij het opstellen van deze nieuwsbrief is het bedrag voor 2026 nog niet definitief bekend.

Over de dagen waarop u aan uw werknemer een thuiswerkvergoeding betaald, mag u géén reiskostenvergoeding betalen.

2. Maximale onbelaste reiskostenvergoeding bedraagt € 0,23 per kilometer 2026

Het bedrag dat een werkgever per zakelijke kilometer onbelast kan vergoeden aan de werknemer blijft per 1 januari 2026 naar € 0,23 per kilometer ongeacht het vervoermiddel.

Wij **adviseren** u om te checken of de vaste reiskostenvergoeding woon/werk van uw werknemers nog actueel is. U kunt daarvoor de ANWB-routeplanner gebruiken.

De **berekening van een vaste reiskostenvergoeding** woon/werk per maand is als hoofdregel als volgt;

$$\frac{214 \text{ dagen} \times \text{kilometers per dag} \times (\text{max}) \text{ € } 0,23}{12 \text{ maanden}}$$

Indien de werknemer niet op 5 dagen per week werkzaam is maar bijvoorbeeld op 3 dagen per week dan vermenigvuldigt u de uitkomst met 3/5.

Let op: Een CAO kan afwijkende bedragen hanteren. Raadpleeg daarom altijd de CAO als die op uw onderneming van toepassing is.

3. Auto van de zaak

Voor werknemers met een auto van de zaak die meer dan 500 km. privé wordt gebruikt, geldt als hoofdregel een fiscale bijtelling van 22%.

Vanaf 1 januari 2026 verandert de bijtelling voor nieuwe elektrische auto's: het verlaagde tarief verdwijnt en er geldt een bijtelling van **22% over de volledige cataloguswaarde**, net als voor benzineauto's. Dit betekent dat het bijtellingsvoordeel voor elektrische auto's voorbij is en de kosten voor zakelijk rijders aanzienlijk kunnen stijgen. De regel dat het bijtellingspercentage 60 maanden geldig is vanaf de eerste toelating, blijft wel gelden.

Let op: De autokeuze bepaalt het bijtellingspercentage. De afgelopen jaren zijn er veel bijtellingspercentages voorbijgekomen: 0%, 4%, 7%, 8%, 12%, 14%, 15%, 16%, 17%, 20%, 21%, 22% en 25%. Deze bijtellingspercentages gelden voor de periode van 60 maanden. De zakenauto heeft dus 60 maanden lang hetzelfde bijtellingspercentage.

Als de auto na 60 maanden nog steeds gebruikt kan worden als zakenauto, wat wordt dan het bijtellingspercentage? De Belastingdienst geeft het volgende aan:

“Direct na afloop van de periode van 60 maanden wordt het percentage opnieuw vastgesteld aan de hand van de regels en percentages die op dat moment gelden.”

Het standaard bijtellingstarief is vastgesteld op 22%. Daarom wordt vaak aangenomen dat dat het huidige bijtellingspercentage is. Het bijtellingstarief van 22% geldt echter alleen voor auto's die vanaf 1 januari 2017 tenaamgesteld zijn. Voor auto's die vóór 2017 tenaamgesteld zijn, is het algemene bijtellingspercentage na 60 maanden 25%.

De salarisadministratie beschikt niet altijd over de gegevens van 1^e tenaamstelling van de auto's. Meestal wordt aan de salarisadministratie de cataloguswaarde en het bijtellingspercentage doorgegeven. Wij adviseren u om nog eens te checken of alle bijtellingspercentages van de auto's van de zaak nog actueel zijn, en waar nodig de salarisadministratie te informeren als er wijzigingen moeten worden doorgevoerd.

4. Doorlopend wisselend gebruik van bestelauto's

Als twee of meer werknemers een bestelauto door de aard van het werk doorlopend afwisselend gebruiken, kan het moeilijk zijn om de regeling voor privégebruik individueel toe te passen. In dat geval moet u eindheffing toepassen op het voordeel van het privégebruik. Deze eindheffing is met ingang van 1 januari 2025 op jaarbasis een vast bedrag van € 438 per bestelauto. Indien u binnen uw onderneming van deze regeling gebruik heeft gemaakt in 2025 of gaat maken in 2026 moet u dat doorgeven aan de salarisadministratie. De eindheffing wordt dan opgenomen in de aangifte loonheffingen.

Bij het opmaken van deze nieuwsbrief is nog niet bekend of er een indexatie van de eindheffing plaats vindt per 1 januari 2026.

5. Werkkostenregeling

De vrije ruimte voor de werkkostenregeling bedraagt voor 2025 2% van de fiscale jaarloonsom tot € 400.000 van het bedrijf. Boven de fiscale loonsom van € 400.000 is de vrije ruimte 1,18%. Komt het bedrag van de posten die u (vooraf) hebt toegewezen als eindheffingsloon boven de vrije ruimte uit dan betaalt u over al het meerdere 80% eindheffing. Deze eindheffing moet u uiterlijk aangeven op de loonaangifte over de maand **februari 2026, te betalen vóór 31 maart 2026**. De fiscale loonsom treft u aan op de verzamelloonstaat die u in de loop van januari 2026 met het jaarwerk krijgt toegezonden.

Voor 2026 blijft de vrije ruimte voor de werkkostenregeling verlaagd tot 2% over de eerste loonsom van € 400.000. Voor de loonsom boven de € 400.000 is de vrije ruimte 1,18%.

Voor een uitgebreide toelichting over de werkkostenregeling verwijzen wij graag naar onze nieuwsbrief van 10 november 2023.

In de betreffende nieuwsbrief wordt uitgebreid aandacht besteed aan geschenkenregelingen, personeelsfeesten, bonussen etc. in relatie tot de werkkostenregeling. U kunt deze nieuwsbrief terglezen op onze website www.kapsalaris.nl.

6. Minimum (uur-)lonen 2026

Vanaf 1 januari 2025 is de werkgever volgens de wet verplicht om werknemers per uur minimaal het minimumuurloon te betalen. Een groot aantal cao's wijken met betrekking tot de vaste basisuren per week af van een volledige werkweek van 40 uur. Vaak hebben cao's een werkweek van 36, 37, of 38 uur per week. Direct gevolg daarvan is dat het minimumuurloon van elkaar afwijkt. Om dit verschil weg te nemen verdwijnt daarom het minimum periodeloan en wordt deze vervangen door een minimumuurloon. In onderstaande tabellen zijn de nieuwe wettelijk minimumuurlonen per 01-01-2026 opgenomen.

21 jaar e.o.	€ 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

Minimumlonen werknemers Beroepsbegeleidende leerweg (bbl)

Voor werknemers in de leeftijden 18, 19 en 20 jaar die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) gelden alternatieve staffels, deze zijn vastgesteld in het Besluit minimumjeugdloon of uw CAO. Check altijd uw CAO. De bedragen kunnen in een CAO afwijken van de wettelijke bedragen.

Bruto wettelijk minimumlonen **BBL** per uur per 1-1-2026

21 jaar e.o.	€ 14,71
20 jaar	€ 9,05
19 jaar	€ 7,72
18 jaar	€ 6,69
17 jaar	€ 5,81
16 jaar	€ 5,07
15 jaar	€ 4,41

LET OP: voor werknemers die een **BOL** (Beroepsopleidende leerweg) opleiding volgen gelden bovenstaande uurlonen niet. Deze werknemers worden aangemerkt als stagiair. Echter wanneer u de stagiair een vergoeding (beloning) betaald dan is de vergoeding loon en moet de werknemer worden opgenomen in de salarisadministratie. Als u de stagiair geen vergoeding betaald, of alleen een vergoeding van daadwerkelijk gemaakt kosten (bijvoorbeeld reiskosten) dan hoeft de stagiair niet in de salarisadministratie. Raadpleeg ook altijd uw CAO over de vergoeding voor stagiairs.

7. Loon Directeur Groot Aandeelhouder (DGA) 2026

Het “gebruikelijk loon” voor een DGA, dat wil zeggen het bedrag dat een DGA van een B.V. voor de belasting in ieder geval geacht wordt op te nemen als salaris bedraagt in 2025 € 56.000,- per jaar. De verwachting is dat met ingang van 1 januari 2026 het gebruikelijk loon gelijk blijft of stijgt naar €57.000 per jaar.

8. Wijzigingen loonkostenvoordeel (LKV)

Hieronder staat het loonkostenvoordeel voor elke doelgroep per verloond uur. Verloonde uren zijn de uren die in het contract van de werknemer staan. Dus ook uren waarin de werknemer ziek is of verlof heeft. Ook betaald meerwerk en overwerk vallen onder de verloonde uren.

Oudere werknemers (56 jaar en ouder)

Het LKV voor de doelgroep van oudere werknemers wordt vanaf januari 2025 in stappen afgeschaft. Deze afschaffing heeft gevolgen voor het LKV voor oudere werknemers die op of na 1 januari 2024 in dienst zijn gekomen. Het LKV voor oudere werknemers die vóór 1 januari 2024 in dienst zijn gekomen wordt niet verlaagd of afgeschaft.

Oudere werknemers die vanaf 1 januari 2024 in dienst zijn gekomen

- De werkgever krijgt €1,35 per verloond uur over 2025.
- De werkgever krijgt maximaal € 2.600 over 2025.
- De werkgever krijgt geen loonkostenvoordeel over 2026.

Oudere werknemers die voor 1 januari 2024 in dienst zijn gekomen

- De werkgever krijgt € 3,05 per verloond uur.
- De werkgever krijgt maximaal € 6.000 per kalenderjaar.
- Het loonkostenvoordeel duurt maximaal 3 jaar.

Arbeidsbeperkte werknemers

- De werkgever krijgt € 3,05 per verloond uur.
- De werkgever krijgt maximaal € 6.000 per kalenderjaar.
- Als de werknemer nieuw in dienst komt, duurt het loonkostenvoordeel maximaal 3 jaar.
- Als de werknemer herplaatst is bij de huidige werkgever, duurt het loonkostenvoordeel maximaal 1 jaar.

Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

- De werkgever krijgt € 1,01 per verloond uur.
- De werkgever krijgt maximaal € 2.000 per kalenderjaar.
- Het loonkostenvoordeel duurt maximaal 3 jaar.

Doelgroepverklaring Loonkostenvoordeel

Indien u werknemers in dienst neemt waarop een loonkostenvoordeel van toepassing is, dan dient om het loonkostenvoordeel te mogen gebruiken de doelgroepverklaring van de betreffende uitkeringsinstantie **uiterlijk 3 maanden na indiensttreding** in uw bezit te zijn. Vergeet niet aan uw salarisadministratie door te geven dat u in het bezit bent van een doelgroepverklaring voor de betreffende werknemer!

9. Premies Sociale Verzekeringen 2026

Basispremie Aof

De premie Aof (hoog) is voor 2026 vastgesteld op 7,61% (was: 7,67%).

De premie Aof (laag) is voor 2026 vastgesteld op 6,26% (was 6,35%)

De premie is volledig een werkgeverspremie en inclusief 0,50% premie kinderopvang.

Premie WW-Awf

De premie WW-Awf is sinds 2024 afhankelijk van het soort contract van de werknemer.

De hoge premie bedraagt 7,74% (was: 7,74%)

De lage premie 2,74% (was: 2,74)

De premie is volledig een werkgeverspremie.

LET OP: Vergeet u niet aan uw salarisadministratie door te geven als het contract van uw werknemer wijzigt van flexibel/bepaalde tijd naar een *schriftelijk* contract voor *onbepaalde* tijd! Vanaf dat moment mag namelijk de lage WW-premie worden toegepast. Voor een fulltime werknemer kan dat een besparing in loonkosten opleveren tot circa € 3000 euro per jaar.

Gedifferentieerde premie werkhervattingskas

U ontvangt één dezer dagen de beschikking Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas van de Belastingdienst. Deze moet u doorsturen naar uw salarisadministratie.

Werkgeversheffing inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet.

De werkgeversheffing Zorgverzekeringswet is voor 2026 vastgesteld op 6,10% (was: 6,51%).

De ZVW-bijdrage werknemer (voor onder andere DGA, Pensioenuitkeringen en Pseudowerknemers) wordt per 2026 4,85 % (was 5,26%). Deze premie moet op het nettoloon van de werknemer worden ingehouden.

Het maximumpremieloon voor bovenstaande verzekeringen bedraagt voor 2026: € 79.412 per jaar (was:€ 75.860), € 6.617,67 per maand.

10. Percentage loonheffing over bijzondere beloningen (o.a. vakantiegeld, bonussen, 13^e maand etc.)

In de maand mei of juni wordt in de regel het vakantiegeld uitgekeerd en in voorkomende gevallen bijvoorbeeld een 13^e maand in december. De loonheffing over bijzondere beloningen is een percentage. Dit percentage wordt vastgesteld op basis van het fiscale jaarinkomen (loon op de jaaropgave) van het voorgaande jaar. Echter loonheffing is een voorheffing. Aangezien het totale

definitieve jaarloon voor het lopende jaar nog niet bekend is, zou het kunnen zijn dat het daadwerkelijke fiscale jaarloon bij de aangifte inkomstenbelasting hoger of lager wordt vastgesteld. In dat geval zal de werknemer inkomstenbelasting moeten bijbetalen of terug ontvangen.

Voor 2025 is voor werknemers (waarbij de loonheffingskorting wordt toegepast) met een fiscaal inkomen tussen de € 13.144 en € 24.342 slechts 5,79% loonheffing verschuldigd over bijzondere beloningen. Echter als bij de aangifte inkomsten belasting het fiscaal loon wordt vastgesteld op bijvoorbeeld € 25.000 (omdat de werknemer in het lopende jaar een salarisverhoging heeft gehad of overwerk heeft verricht etc.) dan is het percentage loonheffing 33,56%. De werknemer moet dan alsnog via de inkomstenbelasting het verschil tussen 5,79% en 33,56% betalen. Als de werknemer geen aangifte inkomstenbelasting hoeft te doen dan blijft het percentage 5,79% en heeft hij dus een voordeel.

Als het fiscale jaarloon lager is dan € 11.050 dan is het percentage loonheffing bijzonder tarief (als de loonheffingskorting wordt toegepast) 0,00%. Ook hiervoor geldt dat als de werknemer daadwerkelijk meer heeft verdiend dan € 11.050 en hij/zij verplicht is om aangifte inkomstenbelasting te doen, alsnog loonbelasting moet worden afgedragen.

Voor de exacte fiscale grenzen van de verschillende percentages bijzondere beloningen verwijzen wij u naar de website van de belastingdienst. De zoekfunctie is "witte tabel bijzondere beloningen 2026"

De salarisadministratie mag nooit de percentages bijzondere beloningen zonder toestemming van de Belastingdienst naar beneden aanpassen. Wel mag de werknemer verzoeken om een hoger percentage toe te passen. Het van toepassing zijnde percentage voor de werknemers kunnen ze terugvinden op de salarisstrook bij de basisgegevens. Daar staat ook het fiscale jaarloon vermeld van het vorige jaar en het bijbehorende percentage loonbelasting bijzonder tarief (BT). Bij indiensttreding van een werknemer wordt door de salarisadministratie een schatting gemaakt van het jaarloon.

11. Extra reminders

In voorgaande nieuwsbrieven hebben wij aan onderstaande items reeds uitgebreid aandacht besteed. Toch maken wij u er graag nog een keer op attent.

Aanbieden vast aantal uren aan oproepkrachten verplicht

Vergeet u niet dat u als werkgever verplicht bent om na 1 jaar een vast aantal uren aan te bieden aan een oproepkracht. Dat aanbod omvat het gemiddeld aantal uur dat de werknemer in het voorgaande jaar heeft gewerkt. Aanbieden is verplicht voor de werkgever, aanvaarding door de werknemer niet.

Het is verstandig om aan de werknemer duidelijk te maken dat hij/zij het aanbod ook mag weigeren. Daarnaast kunt u wijzen op de reactietermijn. De werkgever is verplicht om het aanbod te doen in de dertiende maand, maar de werknemer moet daar vervolgens wel binnen een maand op reageren. De vervalttermijn moet u vermelden in de (aanbiedings-) brief.

Als u geen aanbod doet, heeft de oproepkracht recht op het loon over de uren die hij/zij zou hebben gehad als het aanbod wél was gedaan.

Let op:

In uw CAO, voorzover er op uw bedrijf een cao van toepassing is, kan staan dat u na 12 maanden geen vaste uren hoeft aan te bieden. Bijvoorbeeld als het seizoenswerk betreft. Raadpleeg daarom altijd uw cao.

Aanzegtermijn bij afloop contracten voor bepaalde tijd

Als het arbeidscontract met een werknemer afloopt dan moet de werkgever uiterlijk één maand voor het einde van het contract schriftelijk aan de werknemer mededelen of het contract wel of niet wordt verlengd, de zogenaamde aanzegtermijn. Als de werkgever dit verzuimd kan de werknemer één extra maandsalaris claimen. Het contract eindigt wel op de overeengekomen datum.

LET OP: dus ook bij *wel* verlengen moet dat schriftelijk medegedeeld worden.

Doorgeven contractwijzigingen aan salarisadministratie

Als de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een oproepcontract omzet in een contract voor onbepaalde tijd dan moet de salarisadministratie daarvan op de hoogte gebracht worden. Voor een contract voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren mag namelijk de lage WW-premie berekend worden. Voor een fulltime medewerker kan dat al snel oplopen tot een besparing van € 3000 WW-premie per werknemer per jaar. Voorwaarde is echter dat het contract voor onbepaalde tijd schriftelijk is overeengekomen.

U moet daarom altijd aan de salarisadministratie doorgeven of er wel of geen schriftelijk contract is.

Bij beëindiging van een contract moet u altijd de reden van ontslag aan de salarisadministratie doorgeven. Het UWV en de Belastingdienst willen namelijk weten wat de reden van ontslag is. De salarisadministratie geeft dan die reden door middels de maandelijkse loonaangifte.

Vervallen wettelijke vakantiedagen 2025

De wettelijke vakantiedagen (20 dagen bij een fulltime dienstverband) die opgebouwd zijn in 2025 maar nog niet zijn opgenomen komen op 1 juli 2026 te vervallen. (**let op:** een cao kan hiervan afwijken). In het kader van “goed werkgeverschap” moet u uw werknemer uiterlijk 31 december 2025 schriftelijk wijzen op het vervallen van de vakantiedagen en zijn of haar actuele saldo mededelen. De bovenwettelijke dagen mogen 5 jaar blijven staan.

Tijdige verwerkingen salarissen december

De decembermaand is in de regel de drukste maand voor salarisadministraties en salariskantoren. Vanzelfsprekend doen wij ons uiterste best om de salarisverwerking voor december op tijd aan u beschikbaar te stellen. Daarom verzoeken wij u vriendelijk om de mutaties voor de maand december **uiterlijk 10 december** aan ons te doen toekomen.

Tot slot

Wij maken u erop attent dat ons kantoor is gesloten van 29 december 2025 tot en met 2 januari 2026.

Voor onze voorgaande nieuwsbrieven verwijzen wij u graag naar onze website; www.kapsalaris.nl

Met vriendelijke groet,

Fabian Stevens

Salarisadministratie en Personeelsadvies K.A.P. B.V.

Tel: 0591-393333

email: info@kapsalaris.nl

Disclaimer: De inhoud van deze nieuwsbrief is informatief en vormt geen advies. Deze nieuwsbrief is met uiterste zorg samengesteld. Echter Salarisadministratie en Personeelsadvies K.A.P. B.V. aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden, typefouten, onvolledigheden of gevolgen (door handelen of nalaten) daarvan.