



Eindejaarstips voor werkgevers

Het einde van het kalenderjaar komt in zicht. Een goed moment om op een rij te zetten welke zaken je vóór het einde van dit jaar wilt regelen. Welke nieuwe regels en verplichtingen gelden er volgend jaar? Zijn er zaken die je dit jaar nog moet oppakken, of juist beter kunt uitstellen tot na de jaarwisseling?

In onze Eindejaarstips leggen we uit waar je in 2026 nog op moet letten, en waar je in 2027 rekening mee moet houden.

In deze tips lees je meer over naderende deadlines, nieuwe wetgeving en verplichtingen en andere belangrijke fiscale aandachtspunten voor werkgevers.

Heb je vragen, kunnen we je helpen bij de voorbereiding op nieuwe regels, of wil je weten welke stappen je kunt zetten om je fiscale positie te verbeteren? Neem dan [contact](#) op met je Baker Tilly adviseur.

Let op: sommige regels moeten nog door de Tweede en de Eerste Kamer worden goedgekeurd. Het is mogelijk dat bepaalde maatregelen niet, of in gewijzigde vorm, worden ingevoerd. Dat kan invloed hebben op deze tips. Je adviseur kan je hier meer over vertellen.

Inhoudsopgave

- Algemene tips voor werkgevers
- Internationaal werkgeverschap
- Werkgevers & Mobiliteit
- Werkkostenregeling

Algemene tips voor werkgevers

Onzekerheid voor zzp'ers blijft

De positie van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) staat al jaren ter discussie. De Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet VBAR) moest eerdere regels vervangen en jurisprudentie codificeren, maar het voorstel is inmiddels ingetrokken.

In de week voor Prinsjesdag gaf de minister een update over de zogenoemde Zelfstandigenwet die vanaf 1 januari 2028 meer voorafgaande zekerheid moet bieden met een zelfstandigentoets en een werkrelatietoets. Op 1 oktober volgde een consultatiewetsvoorstel. Houd [onze website](#) in de gaten voor verdere ontwikkelingen of vraag je Baker Tilly adviseur om een update.

Handhaving schijnzelfstandigheid

De afgelopen jaren gold een zogenoemd handhavingsmoratorium op schijnzelfstandigheid, waardoor slechts in uitzonderlijke situaties werd gehandhaafd. Maar inmiddels controleert de Belastingdienst actiever of een zzp'er als werknemer moet worden beschouwd.



Tip

Werk je met zzp'ers? Zorg dan dat je stappen neemt om risico's te herkennen en ondervangen.

Let op: dit jaar is er een wet aangenomen waarin een 'rechtsvermoeden' wordt geïntroduceerd. Vanaf 31 december 2026 geldt het rechtsvermoeden dat bij een uurtarief lager dan ongeveer € 38 sprake is van

een arbeidsovereenkomst. Onze Employment Advisory experts kunnen je hier meer over vertellen.

Risico's, naheffingen en boetes

Oordeelt de Belastingdienst dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst in plaats van een overeenkomst van opdracht? Dan loop je het risico op naheffing van loonbelasting en premies over de betalingen aan de zzp'er. Deze bedragen kunnen flink oplopen, zeker wanneer er ook wettelijke rente en boetes verschuldigd zijn. Dit levert een aanzienlijk financieel risico op voor de opdrachtgever/werkgever.

De naheffing vindt plaats met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025. Bij duidelijke schijnzelfstandigheid kan ook vóór 1 januari 2025 worden nageheven. Daarnaast is er een arbeidsrechtelijk risico, namelijk dat de zzp'er op enig moment (vaak bij langdurige ziekte of beëindiging van de opdracht door de opdrachtgever) een arbeidsovereenkomst claimt, inclusief loondoorbetaling bij ziekte, ontslagbescherming, pensioen, etc.



Tip

Zorg dat je mogelijke risico's op tijd herkent en indien nodig maatregelen neemt om ze te beperken. De positie van zzp'ers blijft een veel-besproken discussiepunt en de risico's zijn vooral voor opdrachtgevers aanzienlijk.



Breng risico's bij inhuur van zzp'ers in kaart. Onze experts kunnen je hier bij helpen.

Breng de administratie op orde

Sluit je financiële en loonadministratie zo snel mogelijk op elkaar aan. Zijn er vergoedingen uitbetaald die niet in de loonadministratie zijn verwerkt? Dan kun je de verschuldigde loonheffingen alsnog afdragen. De loonadministratie voor 2026 moet worden afgesloten vóór het indienen van de loonaangifte over het laatste loontijdvak van het jaar. Aandachtspunten hierbij zijn:

- kopie identificatiebewijs van elke werknemer;
- rekeningen van verstrekkingen en terbeschikkingstellingen;
- declaraties van vergoede kosten.

Van uitzendkrachten mag geen kopie identificatiebewijs gevraagd worden. Zorg in plaats daarvan voor een goede vastlegging van o.a. type ID, ID-nummer en geldigheidsduur. Zorg ook dat je nauwkeurig hebt vastgelegd hoeveel loon en vakantietoeslag uitzendkrachten hebben ontvangen en hoeveel uren zij hebben gewerkt.

Controleer sectorindeling & aangiftetijdvak 2027

Je ontvangt de sectorindeling (via de beschikking gedifferentieerde premie Whk) aan het einde van het jaar van de Belastingdienst. Controleer of je sectorindeling voor 2027 klopt en nog steeds past bij je bedrijfsactiviteiten.

Wil je je loonaangiftetijdvak per 2027 aanpassen? Doe dit vóór 14 december 2026 met het online formulier 'Wijziging aangiftetijdvak loonheffingen'.

Let op verhoging Aof-premie

De premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) wordt komend jaar waarschijnlijk verhoogd. De percentages stijgen naar verwachting met 0,4% naar 8,03% voor

grote werkgevers en naar 6,67% voor kleine werkgevers. Er lopen verschillende bezwaarprocedures tegen de Aof-heffing. Deze richten zich onder meer op de hoogte van de heffing en op het gebruik van de opbrengsten voor andere doeleinden. Neem contact op met je Baker Tilly adviseur als je hier meer over wilt weten.

Let op aanzegtermijn bij tijdelijke contracten

Lopen tijdelijke arbeidsovereenkomsten per 31 december 2026 af? Laat de werknemer dan op tijd weten of je het contract gaat verlengen of niet. Voor contracten van langer dan 6 maanden geldt een aanzegtermijn van één maand. Als je niet op tijd aanzegt dat je niet (of wel) gaat verlengen, kan de werknemer een schadevergoeding eisen die gelijk is aan het brutoloon over de periode dat je te laat hebt aangezegd. Zorg dus dat je je werknemer vóór 1 december hebt geïnformeerd.



Houd bij welke tijdelijke contracten in de loop van 2027 aflopen en agendeer de deadlines voor de aanzegverplichting.

Vorm voorziening transitievergoeding

Verwacht je dat je een werknemer moet ontslaan, bijvoorbeeld vanwege slecht functioneren, een herstructurering, of een reorganisatie? Als je een transitievergoeding moet betalen, kun je hier onder voorwaarden een voorziening voor vormen. Het is belangrijk dat de uitgaven hun oorsprong vinden in feiten en omstandigheden die zich vóór de balansdatum hebben voorgedaan en aan die periode kunnen worden toegerekend. Daarnaast moet er een redelijke mate van zekerheid zijn dat de transitievergoe-

ding in de toekomst verschuldigd zal zijn. Zorg dat je de onderbouwing goed vastlegt en overleg met je adviseur van Baker Tilly.

Agendeer deadlines voor subsidieaanvragen in 2027

In 2027 zijn er verschillende subsidiemogelijkheden voor personeel en fiscaliteit die bedrijven kunnen helpen bij het verlagen van kosten en het stimuleren van groei. Denk aan subsidies voor het aannemen van personeel uit specifieke doelgroepen, zoals jongeren of langdurig werklozen. Daarnaast zijn er fiscale voordelen, zoals belastingkortingen voor investeringen in duurzame technologieën en scholing. Het is belangrijk om goed geïnformeerd te blijven over de specifieke voorwaarden en deadlines van deze regelingen om optimaal gebruik te maken van de beschikbare ondersteuning. Zet de deadlines voor 2027 nu alvast in je agenda.

Houd je aan de Waadi en let op de nieuwe Wtta

Leen jij personeel uit? Dan moet je je houden aan de regels van de [Waadi](#). Leen je arbeidskrachten in? Dan heb je ook bepaalde verplichtingen. Zorg dat je hiervan op de hoogte bent. We vertellen je hier graag meer over, en kunnen desgewenst helpen bij het verkrijgen van de relevante NEN certificatie.

Vanaf 2027 geldt nieuwe regelgeving: [de Wet Toezicht terbeschikkingstelling van arbeidskrachten \(Wtta\)](#).

Hiermee gaan we van een registratiestelsel naar een toelatingsstelsel. Wil je weten hoe jij je onderneming kunt voorbereiden op de Wtta en waarom ook internationale ondernemingen goed op de nieuwe regels moeten letten, neem dan contact op met je adviseur van Baker Tilly. Bereid je op tijd voor op de Wet Loontransparantie.

Bereid je op tijd voor op de Wet Loontransparantie

Binnenkort moeten alle werkgevers voldoen aan nieuwe wetgeving rondom loontransparantie. De Europese Richtlijn Loontransparantie (2023/970/EU) verplicht werkgevers tot vergaande transparantie over beloning: van de sollicitatieprocedure tot periodieke loonrapportages en individuele informatierechten van werknemers. Het doel van de richtlijn is om structurele loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen definitief aan te pakken.

Naar verwachting geldt deze nieuwe wetgeving vanaf 1 juli 2027, met verschillende niveaus van vereiste voorbereiding en rapportage.



Tip

Het in kaart brengen van de beloningsstructuur, het functiewaarderingssysteem en de loonverschillen en het implementeren van de benodigde aanpassingen kost veel tijd. Begin er op tijd mee. Met onze WLT Quickscan heb je snel in beeld hoe ver jouw organisatie al is met de voorbereiding. Neem contact op met onze Employment Advisory experts voor meer informatie.



Klik hier voor meer informatie over de Wet Loontransparantie

Internationaal werkgeverschap

Inhoudingsplicht binnen concern

Is jouw onderneming onderdeel van een concern met concernonderdelen in het buitenland? Je kunt de inhoudingsplicht voor de loonheffingen onder voorwaarden verleggen naar het Nederlandse concernonderdeel. Hiermee voorkom je dat een buitenlands concernonderdeel te maken krijgt met een Nederlandse inhoudingsplicht en de bijbehorende administratieve verplichtingen. Hiervoor moet je tijdig een verzoek indienen bij de Belastingdienst.

Vraag A1-verklaring aan & verleng werkvergunningen

Wanneer je werknemers in dienst hebt die in Nederland werken, maar over de grens wonen of andersom, dan is het van belang vast te stellen wat hun positie is voor de sociale verzekeringen. Je kunt hier vaak zekerheid over krijgen in de vorm van een zogenoemde A1-verklaring (binnen de EU) of Certificate of Coverage (buiten de EU), die meestal voor een periode van 12 maanden geldig is. Inventariseer of er A1-verklaringen of CoC's aflopen en vraag zo nodig een nieuwe verklaring aan om ook in 2027 zekerheid te hebben over de vraag of de werknemer wel of niet in Nederland verzekerd is voor de sociale verzekeringen.

Sinds 1 juli 2023 hebben Nederland en enkele andere Europese lidstaten een [kaderovereenkomst sociale zekerheid](#) om tegemoet te komen aan de groeiende vraag naar hybride werken voor grensarbeiders. De kaders die hierin zijn opgenomen maken het voor grensarbeiders mogelijk om onder voorwaarden sociaal verzekerd te blijven in hun werkland, bijvoorbeeld Nederland.

Inventariseer of er werknemers zijn die voldoen aan de voorwaarden en vraag zo nodig een A1-verklaring aan. Controleer daarnaast of je werknemers in dienst hebt met een [tewerkstellingsvergunning](#) of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid. Deze vergunningen zijn tijdelijk geldig, dus het kan nodig zijn om een verlenging aan te vragen.



Tip

Wil je meer weten over internationaal werkgeverschap en Global Mobility? Neem dan contact op met onze experts.

Expatregeling en extraterritoriale kosten

Wanneer je personeel aanneemt uit het buitenland, kun je onder voorwaarden gebruikmaken van een expatregeling voor werknemers met een specifieke deskundigheid die schaars is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Met deze 30%-regeling kun je tot 30% van het brutoloon belastingvrij uitbetalen, ter dekking van de extraterritoriale kosten. Je kunt er jaarlijks voor kiezen om de werkelijke extraterritoriale kosten te vergoeden in plaats van het forfait van 30%. Deze keuze moet in het eerste loontijdvak van het kalenderjaar worden gemaakt.

De 30%-regeling is inmiddels versoberd, waardoor voor nieuwe gevallen vanaf 1 januari 2027 sprake is van een '27%-regeling'.



Tip 1

Voor werknemers die de expatregeling al in het laatste loontijdvak van 2023 hebben toegepast, geldt nog overgangsrecht voor het percentage van de belastingvrije vergoeding.



Tip 2

De salarissenormen worden per 1 januari 2027 verhoogd. Voor werknemers die de expatregeling in het laatste loontijdvak van 2024 toepasten, geldt overgangsrecht voor deze hogere salarissenormen. Houd voor werknemers die niet onder het overgangsrecht vallen bij de salarisverhogingen rekening met de aangepaste normen of informeer ze dat hun expatregeling mogelijk vervalt wanneer de salarissenorm niet wordt gehaald.

Let op: de 30%-regeling is sinds 2024 afgetopt op de 'Balkenende-norm'. Het overgangsrecht rond deze aftopping liep af op 1 januari 2026.

Einde overgangsregelingen expats

Per 31 december 2026 is het ook voor de laatste gevallen die onder de overgangsregeling vielen niet meer mogelijk om te opteren voor behandeling als [partieel buitenlands belastingplichtige](#). Hierdoor worden zij in principe belast over hun box 2- en box 3-wereldinkomen, tenzij voorkoming van dubbele belasting wordt geboden.



Tip

Bespreek desgewenst met werknemers of het einde van de overgangsregelingen gevolgen heeft voor hun beloning en belastingpositie.

Werkgevers & Mobiliteit

Onbelaste kilometervergoeding verhoogd

Het kabinet kwam eerder dit jaar al met een maatregel om zakelijke rijders tegemoet te komen; de onbelaste kilometervergoeding werd verhoogd van € 0,23 naar € 0,25 per kilometer. De verhoging is ingevoerd via een goedkeurend beleidsbesluit van het Ministerie van Financiën, waardoor de verruiming fiscaal direct toepasbaar was. Op Prinsjesdag is de formele wetwijziging ingediend.



Tip

Door de terugwerkende kracht mag je de hogere onbelaste kilometervergoeding dus toepassen over het gehele kalenderjaar 2026.



[Lees hier meer](#) over de maatregelen en de administratieve verwerking van de verhoogde vrijstelling.

Let op privékilometers auto van de zaak

Als een werknemer ook privé in een auto van de zaak rijdt, is in principe bijtelling verschuldigd. In 2026 bedraagt dit 22% over de cataloguswaarde van de auto. Voor elektrische auto's geldt onder voorwaarden een lagere bijtelling: voor auto's met een CO2-uitstoot van nihil geldt in 2026 over de eerste € 30.000 cataloguswaarde een verlaagde bijtelling van 18%. Dat verlaagde percentage is in 2027 naar verwachting 20%.

Rijdt een werknemer minder dan 500 km privé en overlegt hij een kopie van een 'Verklaring geen privégebruik auto' van de Belastingdienst? Dan kan de bijtelling achterwege blijven. Controleer of je werknemer ook in 2026 aan de voorwaarden voldoet.

Let op: de werknemer moet door middel van bijvoorbeeld een kilometeradministratie aannemelijk maken dat er in dat jaar werkelijk minder dan 500 privékilometers zijn gemaakt. Als hij of zij dit niet sluitend kan aantonen of als hij gedurende het jaar de 500 km-grens overschrijdt, is er over het hele kalenderjaar bijtelling verschuldigd. Heb je geen 'Verklaring geen privégebruik van de werknemer'? Dan dien je, om de bijtelling privégebruik achterwege te mogen laten, als werkgever aan kunnen tonen dat de werknemer maximaal 500 kilometer per jaar privé rijdt of heeft gereden.



Tip

Wijs je werknemers op het belang van de administratie en de 500 km-grens. Mocht de grens in de laatste weken van het jaar overschreden worden, dan heeft dit grote financiële gevolgen voor de werknemer.

Aanpassingen youngtimerregeling

De leeftijdsgrens voor toepassing van de youngtimerregeling werd eerder verhoogd van 15 naar 16 jaar. Dat pakte negatief uit voor auto's die in 2025 net de leeftijd van 15 jaar bereikten; die verloren de status als youngtimer per 1 januari 2026 tijdelijk, om later in 2026 toch weer onder de regeling te vallen. De staatssecretaris heeft dit probleem eerder dit jaar al opgelost met een beleidsbesluit. Op Prinsjesdag is vervolgens wetgeving gepresenteerd om die oplossing ook officieel in de wet op te nemen.

Het oorspronkelijke plan was om de leeftijdsgrens per 1 januari 2027 in één keer te verhogen van 16 naar 25 jaar. Naar aanleiding van een motie stijgt dit nu geleidelijker; per 2027 naar 17 jaar en per 2028 naar 20 jaar. Daarmee blijft een structurele youngtimerregeling

bestaan, maar wordt deze meer gericht op oudere voertuigen met hogere onderhoudskosten.

Er komt aanvullend overgangsrecht. Auto's die uiterlijk op 31 december 2025 al ter beschikking stonden, en auto's die in 2027 de leeftijd van 17 jaar bereiken, mogen dat hele jaar gebruik blijven maken van de youngtimer-regeling. Vanaf 2028 geldt voor iedereen de nieuwe leeftijdsgrens van 20 jaar.

Let op: delen van deze regeling moeten nog worden goedgekeurd. Je Baker Tilly adviseur kan je meer vertellen.

Let op wijziging eindheffing bestelauto

Ook voor bestelauto's die privé gebruikt kunnen worden geldt een fiscale bijtelling, tenzij het voertuig aantoonbaar niet meer dan 500 kilometer op jaarbasis privé gebruikt wordt. Voor bestelauto's die doorlopend afwisselend gebruikt worden, is dit in de praktijk lastig aan te tonen. In die situatie mag de werkgever een eindheffing toepassen van € 451 (2026) per bestelauto per jaar, in plaats van een bijtelling. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. De heffing hoeft niet op de werknemers te worden verhaald en blijft voor rekening van de werkgever.

Let op: sinds 1 juli 2026 geldt in Nederland de vrachtwagenheffing. Eigenaren van vrachtwagens betalen sindsdien een bedrag per gereden kilometer op de meeste snelwegen en sommige provinciale en gemeentelijke wegen. Het tarief was in 2026 verlaagd. Die verlaging wordt in 2027 niet doorgezet.

Zorg voor tijdige afhandeling boetes

Als een werknemer verkeersovertredingen heeft begaan met een auto van de zaak, kan het zijn dat je de boete 'voorschiet' en die vervolgens op de werknemer wilt



De regels rond mobiliteit zijn de afgelopen jaren sterk veranderd. Check goed of je de gewijzigde regels goed toepast.

verhalen. Zorg dat je dat nog dit jaar doet. Als je een boete betaalt en dit niet op de werknemer verhaalt, kan het bedrag van de boete tot het loon gerekend worden. Je riskeert hiermee een naheffingsaanslag loonheffingen. Zorg er verder voor dat deze mogelijkheid expliciet is vastgelegd in een arbeidsovereenkomst of leaseregeling. Het verrekenen van boetes op het loon van je werknemer is namelijk niet zonder meer mogelijk.

Opzeggen leasecontract

Gaat een werknemer met een leaseauto van de zaak volgend jaar uit dienst? Het kan lonen om het leasecontract vóór 1 januari 2027 op te zeggen bij de lease-maatschappij. Betaalt de werkgever de verschuldigde afkoopboete en verhaalt hij dit op de werknemer? Dan mag de werknemer dit bedrag aftrekken van de fiscale bijtelling als bijdrage voor privégebruik, als dit vooraf nadrukkelijk is afgesproken.

Let op 1: de bijtelling mag niet lager worden dan nihil.

Let op 2: vanaf 2027 geldt er een eindheffing voor personenauto's die rijden op fossiele brandstof. De eindheffing bedraagt 12% van de cataloguswaarde (of van de waarde in het economisch verkeer bij auto's van ouder dan 25 jaar) en komt voor rekening van de werkgever. Er is overgangsrecht tot 17 september 2030 (met een aanvullend voorstel dit uit te breiden tot 1 januari 2031) voor personenauto's die vóór 1 januari 2027 voor het eerst aan één of meerdere werknemers ter beschikking zijn gesteld.



Tip

Bied je leaseopties met contracten van meer dan 4 jaar aan? Bespreek dan met je Baker Tilly adviseur of het noodzakelijk is om nu al rekening te houden met de nieuwe eindheffing, bijvoorbeeld door geen contracten voor niet-elektrische auto's meer toe te staan die langer lopen dan tot 17 september 2030 (of 1 januari 2031, als de wetswijziging wordt goedgekeurd).

[Lees hier meer](#) over de pseudo-eindheffing voor fossiele auto's.



Regeling werkgebonden personenmobiliteit: rapportage- en administratieplicht

Werkgevers met 100 of meer werknemers moeten jaarlijks rapporteren over de CO2-uitstoot van het woon-werkverkeer en het zakelijke verkeer van hun medewerkers. De rapportageverplichting en de bijbehorende administratieplicht is per 1 juli 2024 ingegaan.

Houd er rekening mee dat de rapportage voor de eerstvolgende rapportageperiode (1 januari 2026 - 31 december 2026) uiterlijk 30 juni 2027 moet zijn ingediend.

Let op: er is voorgesteld de rapportageverplichting met terugwerkende kracht tot 1 januari 2026 te wijzigen, waardoor werkgevers pas vanaf 250 of meer werknemers moeten rapporteren. Deze wijziging moet nog geformaliseerd worden.

Overweeg een leasefiets als mobiliteitsoplossing

Steeds meer bedrijven stellen een [bedrijfsfiets](#) of [leasefiets](#) ter beschikking aan hun personeel. Dit is een fiets die door de werkgever aan de werknemer ter beschikking wordt gesteld. De Belastingdienst stelt het

voordeel van privégebruik van de fiets vast op 7% van de consumentenprijs. De werkgever kan de eigenaar zijn van de fiets, maar steeds vaker kiezen bedrijven voor een leasefiets.

Bij een leasefiets is de leasemaatschappij eigenaar van de fiets. Zij nemen ook de verzekering en het onderhoud voor hun rekening. De werkgever betaalt een leasevergoeding aan de leasemaatschappij en stelt zo de fiets ter beschikking aan de werknemer.



Er is geen bijtelling meer verschuldigd voor alleen zakelijk gebruikte (deel)fietsen.



Werkkostenregeling (WKR)

Check en benut resterende vrije ruimte

Voor bepaalde vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers gelden gerichte vrijstellingen voor de loonbelasting. Wanneer dit niet het geval is, kun je een vergoeding of verstrekking onderbrengen in de vrije ruimte van de [werkkostenregeling \(WKR\)](#). Binnen de vrije ruimte kun je je werknemers onbelast vergoedingen en verstrekkingen uitkeren. Heb je nog vrije ruimte over? Wellicht kun je dit jaar een extra leuk kerstpakket verstrekken of de gebruikelijke bonus (onbelast) in de vrije ruimte onderbrengen en netto uitbetalen. Let goed op de voorwaarden die hierbij van toepassing zijn. Met onze WKR-scan helpen we je je positie en kansen in beeld te brengen.



Tip 1

Organiseer je een kerstborrel? Wanneer deze op de werkplek plaatsvindt, gaat dit niet ten laste van de vrije ruimte. Maar als je de kerstborrel uitbreidt met een maaltijd, moet je wel rekening houden met het forfait van € 4,05 per maaltijd (2026) bij de WKR-berekening.



Tip 2

Check of toepassing van de concernregeling gunstig uitpakt of juist niet.



Tip 3

Organiseer je in 2027 een nieuwjaarsborrel? Door dit op de werkplek te doen in plaats van op een externe locatie, voorkom je dat je meteen een flink beslag legt op de vrije ruimte in 2027.



Optimaal gebruikmaken van de beschikbare vrije ruimte? Tijdens onze [WKR-trainingen](#) leggen onze Employment Advisory experts het uit.

Maak afspraken over thuiswerken

Werkgevers mogen hun werknemers een onbelaste thuiswerkvergoeding van maximaal € 2,45 (2026) per thuisgewerkte dag betalen. Als er een structureel thuiswerkpatroon is, kan ook een vaste vergoeding worden afgesproken.

Let op: op thuiswerkdagen waarvoor een onbelaste vergoeding wordt betaald, mag niet ook een onbelaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer worden toegekend.



Tip

Bied je als werkgever een thuiswerkvergoeding? Zorg dan voor een correcte vastlegging en administratie.

Vrijstelling branche-eigen producten afgeschaft

Vanaf 1 januari 2027 verdwijnt de aparte gerichte vrijstelling voor werknemerskortingen op branche-eigen producten uit de WKR. Een korting op branche-eigen producten geldt dan als belastbaar loon, tenzij een andere gerichte vrijstelling van toepassing is.



Tip

Je kunt dergelijke kortingen onder voorwaarden nog steeds binnen de vrije ruimte onderbrengen en belastingvrij verstrekken.

Let op: deze wijziging kan aanzienlijke financiële gevolgen hebben als je je werknemers dit soort kortingen biedt. Onze experts helpen je graag om de gevolgen in kaart te brengen en te beoordelen of je huidige arbeidsvoorwaarden of regelingen aangepast moeten worden.



[Lees hier meer](#) over de fiscale behandeling van werknemerskorting op branche-eigen producten en de voorbereidingen die je hierop kunt treffen.

Houd nieuwe regels voor innovatieve start-ups en scale-ups in de gaten

Er zijn nieuwe fiscale faciliteiten aangekondigd voor bepaalde innovatieve start-ups en scale-ups.

Voldoet je bedrijf aan de gestelde voorwaarden? Dan kun je bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) een beschikking aanvragen. Ken je daarna werknemersparticipaties toe? Dan wordt het inkomen uit die opties fiscaal gunstig behandeld. Het voorstel is om 35% van het voordeel uit de werknemersparticipatie vrij te stellen van belastingen en de rest uiterlijk in de loonheffingsfeer te belasten op het moment dat de aandelen verkregen uit de opties worden verkocht.



Werknemersparticipaties? Onze experts kunnen je precies vertellen wat de voordelen en mogelijkheden zijn.

Daarnaast geldt ook in box 3 van de inkomstenbelasting een speciale regeling. Kort gezegd: voor box 3-aandelen in kwalificerende innovatieve start-ups en scale-ups geldt vanaf 2028 een vermogenswinstbelasting (belastingheffing op realisatiemoment).

Ook voor andere innovatieve ondernemingen zijn er fiscale faciliteiten. Lees bijvoorbeeld meer over de innovatiebox en de WBSO in onze Eindejaarstips voor Ondernemers & DGA's.

Let op aanpassingen van de RVU-regeling

Voor werknemers die binnen 36 maanden vóór hun AOW-leeftijd uittreden geldt een vrijstelling voor de eindheffing voor een (verkapte) regeling voor vervroegd uittreden. De drempelvrijstelling voor deze zogenoemde Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) zou op 31 december 2025 aflopen, maar is uiteindelijk toch voortgezet en in bepaalde sectoren zelfs met € 300 per maand verhoogd. In ruil voor deze aanpassingen is de eindheffing op RVU's die niet onder de vrijstelling vallen stapsgewijs verhoogd van 52% (2025) naar 65% (2028).

De regeling is bedoeld voor zware beroepen, maar het wordt waarschijnlijk aan Cao-partijen overgelaten hoe dit wordt ingevuld.

Geen arbeidskorting meer bij doorbetalen uitkeringen UWV

De fiscale behandeling van bepaalde UWV-uitkeringen die via de werkgever worden doorbetaald, wijzigt per 1 januari 2027. De arbeidskorting mag dan niet meer worden toegepast op het uitkeringsdeel. Deze werknemers ontvangen dan meestal een lager nettoloon.



Tip

Neem contact op met je Baker Tilly HR- of salarisadviseur als je meer wilt weten over de gevolgen of administratieve verwerking van deze wijziging.



[Lees hier ook](#) onze Eindejaarstips voor particulieren, ondernemers en DGA's.





Eindejaarstips 2026



Dit overzicht is met de grootst mogelijke zorg samengesteld op basis van de stand van het wetgevingsproces tot 1 oktober 2026. Dit overzicht is bedoeld als algemene informatie en niet als specifiek advies of volledig overzicht van alle wijzigingen. Een aantal onderwerpen, tips, maatregelen en wetsvoorstellen is niet in dit overzicht opgenomen. Let op: voor een aantal maatregelen geldt dat zij nog niet definitief zijn. Het is mogelijk dat er gedurende het wetgevingsproces nog wijzigingen plaatsvinden. Overleg met je adviseur welke gevolgen de voorgestelde wijzigingen voor jouw situatie hebben.

Heb je vragen? Neem [contact](#) op met jouw Baker Tilly adviseur