

Prinsjesdag 2026

EY Loonheffingen Nieuws -
Extra editie

15 september 2026

Start hier



The better the question. The better the answer.
The better the world works.



Shape the future
with confidence

PRINSJESDAG, DINSDAG 15 SEPTEMBER 2026

VOORWOORD

"Vandaag, 15 September, is door de Verenigde Naties uitgeroepen tot Internationale Dag van de Democratie. Dat geeft extra glans aan deze Prinsjesdag", aldus Koning Willem-Alexander in zijn openingszin van de troonrede.

Prinsjesdag 2026 is de eerste Prinsjesdag van Kabinet-Jetten. In de media is al vaak benadrukt dat de begroting, en dus ook het Belastingplan, afkomstig is van dit minderheidskabinet zonder dat daarvoor al vooraf steun van een Kamermeerderheid is gezocht. De behandeling van de voorgestelde maatregelen in de Tweede Kamer zal moeten uitwijzen of onderdelen van het Belastingplan worden gewijzigd, om zo aan voldoende steun te komen.

Net als in voorgaande jaren hebben wij alle Prinsjesdagstukken direct voor u doorgenomen. In deze speciale editie van onze nieuwsbrief informeren wij u over de beleidsvoornemens vanaf 2027 en de jaren daarna op het terrein van de loonheffingen en aanverwante wet- en regelgeving.

Wij geven een toelichting op de belangrijkste aangekondigde wijzigingen in de loonheffingen voor werkgevers. Naast de op Prinsjesdag gepresenteerde plannen treft u in deze nieuwsbrief ook informatie aan over al eerder gepubliceerde voornemens en wetswijzigingen, die relevant zijn voor/vanaf het komende jaar.

Heeft u na het lezen van de nieuwsbrief nog vragen, of wilt u bespreken wat de aangekondigde plannen concreet voor uw organisatie betekenen? Neem dan contact op met uw EY-adviseur, of met één van onderstaande contactpersonen.

Met vriendelijke groet,
EY People Advisory Services Tax



Rianne van Halem - van der Linden | Knowledge leader Global Mobility Tax

06 - 2908 3455

Rianne.van.halem@nl.ey.com



Antoine Brons | Knowledge leader Dutch Employment Tax

06 - 2908 3961

Antoine.brons@nl.ey.com

INHOUDSOPGAVE

1	De belangrijkste wijzigingen op een rij	3
1.1	Wijzigingen per 1 januari 2027	3
1.2	Wijzigingen op of na 1 januari 2028	3
2	Prinsjesdag nieuws	4
2.1	Loonbelasting	4
2.1.1	Wijzigingen belastingtarieven en heffingskortingen	4
2.1.2	Afschaffing vrijstelling branche-eigen producten	4
2.1.3	Verhoging gerichte vrijstelling voor zakelijke reiskosten	5
2.1.4	Verduidelijking pseudo-eindheffing voor fossiele auto's	5
2.1.5	Codificatie overgangsrecht youngtimerregeling	6
2.1.6	Aandelenoptieregelingen voor medewerkers start- en scale-ups	6
2.2	Sociale zekerheid	7
2.2.1	Aof-premie en zorgmaatregelen	7
2.2.2	Bevriezing aftoppingsgrens pensioenen	
3	Al eerder gepubliceerde wijzigingen	8
3.1	Expatregeling	8
3.2	Verruiming werkkostenregeling	9
3.3	Ontwikkelingen ZZP-dossier	9
3.4	Bijtellingspercentage auto's van de zaak	10
3.5	RVU-heffing	10
3.6	Administratieve verplichtingen (wijzigingen vanaf 2027)	10
4	Internationaal	11
4.1	Belastingverdragen	11
4.2	Internationale Sociale zekerheid	11
4.3	Eerste ervaringen met de Duits-Nederlandse thuiswerkregeling	11
5	Overige wijzigingen	14
5.1	WTTA: vergunningplicht voor uitleners en grotere aansprakelijkheidsrisico's	14
5.2	Box 3	14
6	Enkele cijfers 2026 en 2027	15

Meer weten over de onderwerpen?
Klik op het onderwerp voor een nadere toelichting.

1

De belangrijkste wijzigingen op een rij

1.1 Wijzigingen per 1 januari 2027

- De **vrije ruimte** in de **werkkostenregeling** gaat in de **eerste schijf omhoog** van **2,00%** naar **2,16%**. Zie paragraaf 3.2.
- De **gerichte vrijstelling** voor **personeelskorting** op **branche-eigen producten vervalt**. Zie paragraaf 2.1.2.
- De **onbelaste reiskostenvergoeding** gaat **omhoog** van € 0,23 naar **€ 0,25** per kilometer, met **terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2026**. Zie paragraaf 2.1.3.
- Voor **(nieuwe) personenauto's van de zaak** die op **fossiele brandstof** rijden geldt een **pseudo-eindheffing** van 12%, behoudens overgangsrecht. Zie paragraaf 2.1.4.
- De leeftijdsgrens voor **youngtimers** wordt weer verhoogd, **overgangsrecht wordt verlengd**, zie paragraaf 2.1.5.
- De **expatregeling wordt een 27%-regeling**, met **hogere salarissenormen**. Zie paragraaf 3.1.
- Het **tarief** van de **pseudo-eindheffing RVU stijgt** naar **64%**. Zie paragraaf 3.5.
- De **eerstedagsmelding vervalt** en de **meldplicht** bij **opting-in** wordt een **bewaarplicht**. Zie paragraaf 3.6.
- **Werknemersopties** bij **start-ups** en **scale-ups** worden **fiscaal aantrekkelijker** gemaakt, zie paragraaf 2.1.6.
- De **aftoppingsgrens** voor **fiscaal gefacilieerde pensioenopbouw** wordt **bevroren**, zie paragraaf 2.2.2.

1.2 Wijzigingen op of na 1 januari 2028

- Het **verlaagde bijtellingspercentage** van 20% voor nieuwe elektrische auto's vervalt vanaf 1 januari 2028. Zie paragraaf 3.4.
- Het **tarief van de pseudo-eindheffing RVU** stijgt in 2028 verder naar 65%. Zie paragraaf 3.5.
- Vanaf 1 januari 2028 is wederom een verhoging van de **leeftijdsgrens** aangekondigd, zie paragraaf 2.1.5.

2

Prinsjesdag nieuws

2.1 Loonbelasting

2.1.1 Wijzigingen belastingtarieven en heffingskortingen

Ook in 2027 kent de loon- en inkomstenbelasting drie belastingschijven. Het kabinet verhoogt de tarieven van de eerste en de tweede schijf. De tabelcorrectiefactor wordt in 2027 beperkt toegepast vanwege de vrijheidsbijdrage. De inflatiecorrectie in 2027 wordt voor 48% toegepast. Dit betekent dat de bedragen voor 2027 worden geïndexeerd met een factor 1,01248. Werknemers vallen daardoor relatief eerder in een hogere schijf en betalen per saldo meer belasting. De tarieven worden in 2027 als volgt (inclusief premie volksverzekeringen):

Belastingplichtigen jonger dan AOW-leeftijd:

Jaar	Van	Tot	2027
Schijf 1	-	€ 39.247	36,23%
Schijf 2	€ 39.247	€ 78.426	38,16%
Schijf 3	€ 78.426		49,50%

Voor belastingplichtigen jonger dan de AOW-leeftijd bedraagt de voorgestelde maximale algemene heffingskorting € 3.154 in 2027. De afbouw start vanaf een verzamelinkomen van € 30.910.

De maximale arbeidskorting zal in 2027 € 5.929 bedragen. De arbeidskorting wordt afgebouwd vanaf een arbeidsinkomen van € 47.834.

De tarieven en bedragen voor 2027 vindt u in hoofdstuk 6.

2.1.2 Afschaffing vrijstelling branche-eigen producten

In beginsel behoren alle vergoedingen en verstrekkingen van een werkgever aan een werknemer tot het belaste loon. Dergelijke vergoedingen en verstrekkingen zijn echter onbelast als de werkgever deze onder kan brengen in de vrije ruimte of onder een gerichte vrijstelling (werkkostenregeling). Per 2027 wordt de gerichte vrijstelling voor personeelskorting op branche-eigen producten afgeschaft. Na afschaffing kan een korting nog steeds onbelast worden verstrekt via de vrije ruimte.

De afschaffing betekent overigens niet dat het begrip “branche-eigen producten” volledig verdwijnt. De bestaande waarderingsregel voor branche-eigen producten blijft bestaan, waardoor het voordeel nog steeds moet worden vastgesteld op basis van de waarde in het economische verkeer. Ook blijft de regeling in stand op grond waarvan personeelskortingen aan oud-werknemers verplicht als eindheffingsloon worden aangewezen.

Bestaande regelingen waarbij branche-eigen producten met korting worden verstrekt aan werknemers, zullen in het licht van de voorgestelde wijzigingen (opnieuw) moeten worden beoordeeld.





2

Prinsjesdag nieuws

2.1.3 Verhoging gerichte vrijstelling voor zakelijke reiskosten

Onderdeel van de werkkostenregeling is een gerichte vrijstelling voor zakelijke reiskosten. Deze vrijstelling wordt verhoogd van € 0,23 naar € 0,25 per kilometer. Tot dat bedrag kunnen reiskosten belastingvrij worden vergoed aan werknemers. Deze verhoging werkt terug tot 1 januari 2026.

2.1.4 Verduidelijking pseudo-eindheffing voor fossiele auto's

Met ingang van 1 januari 2027 wordt een pseudo-eindheffing ingevoerd voor aan werknemers mede voor privédoeleinden ter beschikking gestelde personenauto's die niet volledig emissievrij zijn (fossiele auto's). De pseudo-eindheffing is vanaf 1 januari 2027 verschuldigd voor fossiele auto's die vanaf die datum voor het eerst ter beschikking worden gesteld door de werkgever. Als een werkgever vóór 2027 een auto ter beschikking heeft gesteld aan één van diens werknemers, geldt overgangsrecht. Tot einde overgangsrecht is de pseudo-eindheffing dan niet van toepassing.

De waarde van de door de werkgever aan een werknemer ter beschikking gestelde fossiele auto wordt aangemerkt als loon dat als een eindheffingsbestanddeel wordt belast naar een tarief van 12%. Onder de waarde van een fossiele auto wordt verstaan de catalogusprijs (inclusief bpm). De waarde van een youngtimer wordt gesteld op de waarde in het economische verkeer. Voor de toepassing van het begrip youngtimer wordt aangesloten bij de op dat moment geldende leeftijdsgrens zoals geldt in de loonbelasting. De pseudo-eindheffing komt niet in de plaats van de reguliere loonheffing bij de werknemer. De pseudo-eindheffing is ook niet verhaalbaar op de werknemer.

Voor de pseudo-eindheffing wordt woon-werkverkeer gezien als gebruik voor privédoeleinden. Er is sprake van woon-werkverkeer als een werknemer heen- of terugreist van diens woon- of verblijfplaats naar een vaste werkplek. Dit wordt uitgewerkt in nadere regelgeving.

Het kabinet heeft daarnaast een aantal aanpassingen aangekondigd:

- Bij tijdelijke vervanging van een auto vanwege schade, reparatie, onderhoud of bandenwissel is de vervangende auto maximaal 14 dagen uitgesloten van de pseudo-eindheffing per periode van onderhoud of reparatie.
- De overgangstermijn wordt verlengd van 17 september 2030 tot en met 31 december 2030.
- Tot 1 januari 2031 geldt een beperkte vrijstelling voor een ter beschikking stelling voor één periode van maximaal zeven aaneengesloten dagen per kalenderjaar. Deze uitzondering geldt per fossiele personenauto, per werkgever, per kalenderjaar. Bij overschrijding van de zeven dagen geldt niet dat alleen de extra dagen belast worden, de uitzondering is dan helemaal niet van toepassing.
- Lesauto's worden vrijgesteld.
- Bij grensoverschrijdende arbeid kan de verdeling van het heffingsrecht onder een belastingverdrag ook doorwerken naar de pseudo-eindheffing.

Daarnaast wordt in de wet een bepaling opgenomen om cumulatie van de pseudo-eindheffing voor fossiele personenauto's en de pseudo-eindheffing voor hoge vertrekvergoedingen te voorkomen. Daarmee wordt voorkomen dat dubbele heffing kan ontstaan als beide pseudo-eindheffingen van toepassing zijn over dezelfde belastinggrondslag.



2

Prinsjesdag nieuws

2.1.5 Codificatie overgangsrecht youngtimerregeling

Als een werknemer een aan hem ter beschikking gestelde auto op jaarbasis voor meer dan 500 kilometer voor privédoeleinden gebruikt, moet een bijtelling in aanmerking worden genomen. Die bijtelling bedraagt voor brandstofauto's ten minste 22% van de cataloguswaarde van de auto (inclusief bpm) als de auto niet meer dan 16 jaar geleden in gebruik is genomen en ten minste 35% van de waarde in het economische verkeer (dagwaarde) als de auto meer dan 16 jaar geleden in gebruik is genomen.

In dat laatste geval is sprake van een zogenoemde youngtimer. De leeftijdsgrens voor toepassing van de youngtimerregeling is per 1 januari 2026 verhoogd van 15 naar 16 jaar. In het Belastingplan 2027 is gekozen voor een geleidelijker transitie pad: de leeftijdsgrens wordt per 1 januari 2027 verhoogd naar 17 jaar en per 1 januari 2028 naar 20 jaar.

Er komt een overgangsregeling voor werknemers die aanvankelijk de youngtimerregeling mochten gaan gebruiken, maar dat door een eerdere wetswijziging per 1 januari 2026 niet meer konden doen. Zij mogen in 2026 alsnog de youngtimerregeling toepassen. Ook geldt overgangsrecht voor bepaalde auto's die uiterlijk op 31 december 2025 al ter beschikking stonden en die reeds gebruikmaakten van de overgangsregeling.

2.1.6 Aandelenoptieregelingen voor medewerkers start- en scale-ups

Het kabinet wil werknemersopties bij start-ups en scale-ups fiscaal aantrekkelijker maken. Van het voordeel uit aandelenoptierechten wordt - onder voorwaarden - nog maar 65% in de heffing betrokken. Daarnaast verschuift het heffingsmoment: er wordt pas geheven op het moment waarop de werknemer de aandelen daadwerkelijk verkoopt, in plaats van bij het uitoefenen van de optierechten. De werknemer kan er echter voor kiezen belastingheffing te betalen op het moment van uitoefenen van de opties, of het moment dat de bij uitoefening verkregen aandelen verhandelbaar worden.

Met deze wetgeving wordt het knelpunt weggenomen dat een werknemer belasting moet betalen over een voordeel dat hij nog niet in geld heeft ontvangen. De regeling zal beschikbaar zijn voor start-ups en scale-ups met een beschikking van de RVO. Daarnaast gelden aanvullende voorwaarden, onder andere ten aanzien van het optieplan. Beoordeel of uw participatieregeling binnen deze definities valt.





2

Prinsjesdag nieuws

2.2 Sociale zekerheid

2.2.1 Aof-premie en zorgmaatregelen

Het kabinet heeft aangekondigd dat de Aof-premie in 2027 stijgt. Deze verhoging vormt een belangrijk onderdeel van de zogenoemde vrijheidsbijdrage voor bedrijven en wordt gebruikt ter financiering van diverse kabinetsmaatregelen, waaronder maatregelen op het terrein van de zorg. In de toelichting bij het Belastingplan 2027 wordt aangegeven dat de vrijheidsbijdrage voor bedrijven in 2027 circa € 1,5 miljard bedraagt en structureel oploopt tot circa € 1,7 miljard vanaf 2028.

Voor grote werkgevers stijgt de Aof-premie van 7,63% in 2026 naar 8,03% in 2027. Voor kleine werkgevers stijgt de premie van 6,27% naar 6,67%. Daarnaast neemt ook de gemiddelde premie Werkhervattingskas toe van 1,52% naar 1,67%. Deze wijzigingen leiden tot een directe stijging van de werkgeverslasten.

Momenteel is er veel te doen rondom de mogelijke onrechtmatigheid van de hoogte van deze Aof-premie. De Aof-premie-ontvangsten blijken structureel hoger dan de uitgaven. Daarnaast blijkt dat de extra premie deels gebruikt wordt om andere uitgaven te dekken. Door sommige werkgevers wordt bezwaar gemaakt tegen de afdracht van de Aof-premie. Indien gewenst, kan EY hierbij assisteren.

Daarnaast wordt het maximumpremieloon jaarlijks aangepast. In 2026 bedraagt het maximumpremieloon € 79.409. Het definitieve maximumpremieloon voor 2027 is op het moment van schrijven nog niet bekend, maar is geraamd op € 82.547.

Jaar	Maximum-premieloon	Mutatie	%
2024	€ 71.628	n.v.t.	n.v.t.
2025	€ 75.864	+ € 4.236	+ 5,91%
2026	€ 79.409	+ € 3.545	+ 4,67%
2027	€ 82.547*	+ € 3.138	+ 3,95%

* Dit bedrag is geraamd, maar nog niet definitief.

2.2.2 Bevriezing aftoppingsgrens pensioenen

In de loonbelasting kan tot ten hoogste € 137.800 pensioengevend loon in aanmerking worden genomen. Tot dat bedrag kan fiscaal gefaciliteerd pensioen worden opgebouwd. Deze aftoppingsgrens wordt vanaf 2027 voor zes jaar niet geïndexeerd en daarmee bevroren op € 137.800. Vooralsnog blijft wel de mogelijkheid bestaan om bij een salaris boven de € 137.800 pensioen op te bouwen via het netto pensioen.



3

Al eerder gepubliceerde wijzigingen

3.1 Expatregeling

Maximale belastingvrije vergoeding verlaagd naar 27%

Aan werknemers die vanuit het buitenland tijdelijk in Nederland komen werken, kunt u onder voorwaarden een belastingvrije vergoeding voor extraterritoriale kosten verstrekken. De beschikking voor toepassing van de expatregeling moet door de belastingdienst – op aanvraag – worden toegekend. Met ingang van 1 januari 2027 wordt de maximale forfaitaire vergoeding verlaagd van 30% naar 27% van het in Nederland belastbare brutoloon. Deze vergoeding mag worden toegepast op het in Nederland belastbare salaris met een maximum grondslag van € 273.000 (de WNT-norm, of ook wel “Balkenendenorm” genoemd).

Tegelijk gaan hogere salarissenormen gelden: € 50.436 voor een reguliere werknemer en € 38.338 voor werknemers jonger dan 30 jaar met een academische mastertitel. Beide bedragen worden vóór de inwerkingtreding nog geïndexeerd; de definitieve bedragen voor 2027 worden eind 2026 bekendgemaakt.

Overgangsrecht zal van toepassing zijn op werknemers die de expatregeling al toepasten vóór 1 januari 2024. Zij behouden het recht op een volledige 30%-vergoeding, mits zij voldoen aan de huidige (te indexerende) inkomensnorm. Voor deze werknemers kan de werkgever maximaal 30% van hun loon belastingvrij uitbetalen voor een periode van maximaal 5 jaar.

Werknemers die de expatregeling voor het eerst hebben toegepast in 2024, zullen vanaf 1 januari 2027 onderworpen zijn aan de verlaagde 27%-regeling. Voor deze personen blijven echter de huidige (lagere) salariscriteria van toepassing.

Einde overgangsrecht partiële buitenlandse belastingplicht

Belastingplichtigen die in aanmerking komen voor de expatregeling konden er tot en met 2024 voor kiezen om als buitenlandse belastingplichtigen te worden behandeld voor Box 2 (inkomen uit aanmerkelijk belang) en Box 3 (inkomen uit sparen en beleggen) gedurende de looptijd van de expatregeling. Dit betekent dat zij in principe geen Nederlandse belasting hoefden te betalen over inkomen van buiten Nederland. Dit staat bekend als 'partiële buitenlandse belastingplicht'. De keuze voor deze partiële buitenlandse belastingplicht is per 1 januari 2025 afgeschaft. Afhankelijk van de ingangsdatum en einddatum van de expatregeling, konden bepaalde werknemers nog tot en met 2026 gebruik maken van overgangsrecht om de partiële buitenlandse belastingplicht toe te passen. Vanaf 1 januari 2027 is deze keuze echter niet meer beschikbaar.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de diverse wijzigingen en overgangsregelingen, afhankelijk van het kalenderjaar waarin de 30%-regeling voor het eerst in de loonadministratie is toegepast:

Eerste toepassing van de expat-regeling in	Partiële buitenlandse belasting-plicht afgeschaft per	Maximale vergoeding verlaagd naar 27% per	Hogere salaris-criterium van toepassing per
2023	2027	n.v.t.	n.v.t.
2024	2025	2027	n.v.t.
2025	2025	2027	2027



3

Al eerder gepubliceerde wijzigingen

3.2 Verruiming werkkostenregeling

De werkkostenregeling is een regeling in de loonbelasting voor de behandeling van vergoedingen en verstrekkingen die door de werkgever aan de werknemer worden gegeven in het kader van de dienstbetrekking. Werkgevers kunnen hierbij in beginsel zelf bepalen in welke mate en voor welke vergoedingen zij de vrije ruimte willen benutten, voor zover dit gebruikelijk is.

De vrije ruimte bedraagt thans 2% van het loon waarover belasting wordt geheven voor zover dat loon niet meer bedraagt dan € 400.000, vermeerderd met 1,18% van het loon waarover belasting wordt geheven voor zover dat loon meer bedraagt dan € 400.000. Met ingang van 1 januari 2027 wordt de ruimte in de eerste schijf structureel verhoogd naar 2,16%. Het idee daarachter is dat mkb-ondernemers met de uitbreiding van de vrije ruimte makkelijker een gezonde lunch, sportabonnement of thuiswerkvergoeding aan kunnen bieden.

	2026	2027
Loon tot € 400.000	2,00%	2,16%
Meerdere	1,18%	1,18%



3.3 Ontwikkelingen ZZP-dossier

Het kabinet heeft het verduidelijkingsgedeelte van het wetsvoorstel VBAR inmiddels ingetrokken. Dit onderdeel moest meer duidelijkheid bieden over de beoordeling van arbeidsrelaties. Voorlopig blijft de beoordeling daarom plaatsvinden aan de hand van de bestaande wetgeving en rechtspraak. De Belastingdienst blijft daarbij handhaven op schijnzelfstandigheid.

Het voorgestelde civielrechtelijke rechtsvermoeden bij een uurtarief van maximaal € 38 wordt wel afzonderlijk voortgezet. Als een werkende zich hierop beroept, moet de opdrachtgever aannemelijk maken dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het rechtsvermoeden geldt niet rechtstreeks voor de loonheffingen en het tarief vormt geen minimumtarief voor zelfstandigen.

Daarnaast werkt het kabinet aan een Zelfstandigenwet, die het toekomstige beoordelingskader voor arbeidsrelaties moet gaan bevatten. De precieze inhoud en het moment van inwerkingtreding staan nog niet vast. In de Kamerbrief van 10 september 2026 is door minister Aartsen aangegeven dat hij streeft naar behandeling in de Tweede en Eerste kamer in 2027, zodat het wetsvoorstel op 1 januari 2028 in werking kan treden. Eind september 2026 zou het conceptwetsvoorstel gepubliceerd moeten worden.

Ook het fiscale voordeel voor zelfstandigen wordt verder afgebouwd. De zelfstandigenaftrek in de inkomstenbelasting wordt verder verlaagd van € 1.200 naar € 900, de startersaftrek gaat in 2027 omlaag van € 2.123 naar € 10 en wordt vanaf 1 januari 2028 volledig afgeschaft. De meewerkaftrek en de stakingsaftrek worden met 75% versoerd. Daarnaast onderzoekt het kabinet de aanpak van samenwerkingsverbanden tussen een ondernemer en zijn eigen B.V.

3

Al eerder gepubliceerde wijzigingen

3.4 Bijtellingspercentage auto's van de zaak

Voor volledig elektrische auto's blijft in 2027 het verlaagde bijtellingspercentage van 20% gelden voor de cataloguswaarde tot € 30.000; over het meerdere geldt het reguliere percentage. Per 2028 vervalt deze korting, waardoor voor alle auto's van de zaak hetzelfde bijtellingspercentage gaat gelden.

Het bijtellingspercentage voor elektrische auto's is de afgelopen jaren geleidelijk verhoogd. De onderstaande tabel toont de wijzigingen in het belastbare voordeel van 2022 tot en met 2028:

Jaar	Fiscale bijtelling (ten minste)	Verlaagde bijtelling geldt tot een catalogus-waarde	Bijtelling daarboven (ten minste)
2022	16%	€ 35.000	22%
2023	16%	€ 30.000	22%
2024	16%	€ 30.000	22%
2025	17%	€ 30.000	22%
2026	18%	€ 30.000	22%
2027	20%	€ 30.000	22%
2028	22%		

3.5 RVU-heffing

Spreekt u met een werknemer een regeling voor vervroegd uittreden (RVU) af, dan bent u over het bedrag boven de RVU-drempelvrijstelling een pseudo-eindheffing verschuldigd. Dit tarief is per 2026 al verhoogd naar 57,7% en stijgt verder naar 64% in 2027 en 65% in 2028. Tot het bedrag van de drempelvrijstelling blijft gelden, dat u gedurende maximaal drie jaar vóór de AOW-leeftijd geen eindheffing verschuldigd bent. Houd bij afspraken over vervroegd uittreden rekening met deze oplopende tarieven: het moment van uitkeren is bepalend voor het toe te passen percentage.

3.6 Administratieve verplichtingen (wijzigingen vanaf 2027)

Op administratief vlak worden enkele verplichtingen versoepeld. De meldplicht bij opting-in wordt vervangen door een bewaarplicht: u meldt de gezamenlijke verklaring niet langer bij de Belastingdienst, maar bewaart deze in uw administratie. Ook de eerstedagsmelding wordt afgeschaft.





4

Internationaal

4.1 Belastingverdragen

De staatssecretaris van Financiën informeert het parlement jaarlijks over de geplande en lopende onderhandelingen over belastingverdragen. De meest recente brief dateert van 23 april 2026. In 2026 onderhandelt Nederland in totaal met twaalf landen over een nieuw belastingverdrag. De onderhandelingen voor zeven belastingverdragen zijn afgerond.

De brief onderscheidt drie fasen. Een land staat in de verkennende fase als een verkennend gesprek heeft plaatsgevonden of concreet is ingepland. In de onderhandelingsfase heeft een onderhandelronde plaatsgevonden of is deze ingepland. In de afrondende fase is een ambtelijk akkoord bereikt en kan het verdrag worden ondertekend en geratificeerd.

Nieuwe belastingverdragen die zich in de afrondende fase bevinden, zijn onder andere de belastingverdragen met Thailand, België, Spanje, Zweden en (een belastingregeling) met Sint-Maarten. Verder onderhandelt Nederland in 2026 met twaalf landen over een (nieuw) belastingverdrag.

Voor werkgevers met internationaal werkend personeel zijn met name de volgende ontwikkelingen van belang:

- **Duitsland:** het wijzigingsprotocol met bijzondere bepalingen voor thuiswerkende grensarbeiders is per 1 januari 2026 in werking getreden. Door deze regeling wordt incidenteel thuiswerken eenvoudiger.
- **België:** naast het nieuwe verdrag uit 2023 (wat nog niet in werking is getreden), wordt afzonderlijk gesproken over een thuiswerkregeling voor grenswerkers. Dit overlegt vindt (ook) in Benelux-verband plaats. Uit de recente beantwoording van Kamervragen over dit onderwerp, blijkt dat afspraken over een dergelijke regeling niet op korte termijn worden verwacht.



4

Internationaal

4.2 Internationale sociale zekerheid

De Europese Unie heeft een voorlopig politiek akkoord bereikt over een herziening van Verordening 883/2004, het verdrag dat de coördinatie van socialezekerheidsstelsels binnen de EU regelt. De voorgestelde wijzigingen zijn bedoeld om beter aan te sluiten bij moderne vormen van grensoverschrijdend werken, zoals internationale business trips, postings en werken in meerdere landen tegelijk.

Een van de opvallendste wijzigingen betreft de noodzaak om een A1-verklaring aan te vragen. Voor bepaalde kortdurende werkzaamheden van maximaal drie werkdagen binnen een periode van 30 dagen zou geen A1 meer nodig zijn, met uitzondering van de bouwsector. Ook voor bepaalde zakelijke reizen zonder commerciële activiteiten, zoals interne vergaderingen of trainingen, vervalt mogelijk de A1-verplichting. Tegelijkertijd wordt van werkgevers verwacht dat zij zorgvuldig vastleggen wanneer een uitzondering van toepassing is en hierover voldoende documentatie kunnen overleggen.

Op andere vlakken wordt de verordening echter strenger. Een belangrijke wijziging voor de praktijk is dat de A1-verklaring onder de nieuwe regels voorafgaand aan de uitzending moet worden aangevraagd. Verder wordt voorgesteld dat een werknemer voorafgaand aan een uitzending ten minste drie maanden sociaal verzekerd moet zijn geweest in het thuisland.

Ook zal onder de vernieuwde Verordening een onderbreking nodig zijn van tenminste twee maanden tussen detacheringen binnen de Europese Unie, om voor een A1-verklaring in aanmerking te komen. Momenteel is geen tijdelijke terugkeer naar het thuisland vereist. Hoewel de vereenvoudigingen welkom zijn, brengen sommige voorstellen juist extra verantwoordelijkheden voor werkgevers met zich mee. Organisaties doen er daarom goed aan hun mobiliteits- en business travel-processen tijdig tegen het licht te houden. De definitieve goedkeuring van de nieuwe regels wordt later dit jaar verwacht. De belangrijkste wijzigingen treden naar verwachting circa twee jaar hierna in werking.





4

Internationaal

4.3 Eerste ervaringen met de Duits-Nederlandse thuiswerkregeling

Het verdrag met Duitsland had begin 2026 de primeur voor Nederland, met de inwerkingtreding van een thuiswerkregeling in het bestaande belastingverdrag. Er geldt een regeling voor zowel reguliere werknemers als overheidswerknemers. De regelingen maken het mogelijk dat een werknemer in een kalenderjaar maximaal 34 dagen kan thuiswerken zonder dat dit gevolgen heeft voor het heffingsrecht over het inkomen - dit heffingsrecht blijft dan volledig toegewezen aan het land waar de werkgever is gevestigd. Een dag telt al mee wanneer op die dag ten minste 30 minuten in het woonland of een derde land wordt gewerkt. Goede registratie van werkpatronen blijft daarom essentieel. Zodra de drempel van 34 dagen wordt overschreden gelden de gebruikelijke toewijsregels. Hoewel de regelingen worden aangeduid als thuiswerkregeling, betreft het voor een regulier werknemer het totaal van werkdagen die zijn besteed buiten het reguliere werkland. Voor overheidswerknemers zijn afhankelijk van de situatie de werkdagen in of buiten de woonstaat relevant.

Inmiddels zijn de eerste ervaringen met de thuiswerkregeling opgedaan, en zijn er ook diverse vragen over de toepassing van de thuiswerkregeling bij de Belastingdienst terechtgekomen. Dit heeft geleid tot een eerst kennisgroepstandpunt over dit onderwerp.

Uit dit kennisgroepstandpunt valt het volgende op te maken:

- Indien een werknemer meerdere private werkgevers heeft, geldt de 34-dagendrempel per werknemer (belastingplichtige).
- Een werknemer werkt zowel voor een (private) Nederlandse werkgever als een werkgever in Duitsland. De thuiswerkdagen (in Duitsland) voor de Nederlandse werkgever blijven onder de drempel van 34 dagen. De dagen waarop enkel gewerkt wordt voor de Duitse werkgever in Duitsland, tellen niet mee voor de drempel.
- Een werknemer werkt voor een Nederlandse werkgever en werkt incidenteel op locatie in Duitsland, bijvoorbeeld als gevolg van congresbezoek Deze dagen op locatie tellen mee voor de drempel.
- Een werknemer werkt zowel voor een Nederlandse private werkgever als voor een Nederlandse overheidswerkgever. De drempel dient per verdragsartikel te worden toegepast.
- Dezelfde werknemer, maakt een ééndagse dienstreis naar een derde land. Op deze dag wordt ten minste 30 minuten voor zowel de private als de overheidswerkgever gewerkt. Deze dag telt dan mee voor zowel de drempel als private werknemer, als voor de drempel als overheidswerknemer.

Hoewel het kennisgroepstandpunt vooral antwoord geeft op praktische uitvoeringsvragen, bevestigt het tegelijkertijd dat werkgevers en werknemers zorgvuldig moeten blijven monitoren waar werkzaamheden feitelijk worden verricht. Met name dagen waarop buiten het reguliere werkland wordt gewerkt, zoals congressen, dienstreizen en werkzaamheden in derde landen, kunnen onverwacht bijdragen aan het bereiken van de 34-dagendrempel. Een goede registratie van werkpatronen blijft daarom cruciaal.



5

Overige wijzigingen

5.1 WTTA: vergunningplicht voor uitleners en grotere aansprakelijkheidsrisico's

De Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (WTTA) treedt op 1 januari 2027 in werking en vervangt de huidige registratieplicht onder de Waadi door een vergunningplicht. Werkgevers die arbeidskrachten ter beschikking stellen, mogen dit straks alleen nog doen met een toelating. Ook inleners mogen in beginsel uitsluitend arbeidskrachten inlenen van toegelaten uitleners. Overtreding kan leiden tot aanzienlijke boetes en andere handhavingsmaatregelen. Daarnaast wordt het belangrijker om goed onderscheid te maken tussen inlening, aanneming van werk en zelfstandige dienstverlening.

Hoewel de WTTA zelf geen fiscale wetgeving is, hangen hiermee ook wijzigingen in de inlenersaansprakelijkheid samen. Vanaf 2027 kan de Belastingdienst bij inleenrelaties uitgaan van een wettelijk vermoeden dat de aansprakelijkheid voor niet-betaalde loonheffingen, premies werknemersverzekeringen en btw maximaal 35% van de factuursom bedraagt. De Belastingdienst hoeft daarbij niet eerst de daadwerkelijke belastingschuld van de uitlener vast te stellen. Inleners kunnen dit vermoeden wel weerleggen met tegenbewijs.

Tegelijkertijd wordt het belang van de G-rekening groter. Om vrijwaring tegen inlenersaansprakelijkheid te verkrijgen, zal voortaan in beginsel minimaal 35% van de factuursom op de G-rekening van de uitlener moeten worden gestort, mits ook aan de overige administratieve voorwaarden wordt voldaan. Om 35% op de G-rekening te mogen storten vanaf 1 januari 2027, kan het zijn dat u bestaande afspraken met uw uitlener moet herzien.

5.2 Box 3

Het nieuwe box 3-stelsel op basis van werkelijk rendement was beoogd per 1 januari 2028 in werking te treden. Inmiddels is bekend dat de ingangsdatum mogelijk wordt uitgesteld. Vooruitlopend op de nieuwe wetgeving wordt de vrijstelling voor groene beleggingen per 2027 fors beperkt en per 2028 afgeschaft.





6

Enkele cijfers 2026 en 2027

	2026	2027
Tarieven loonheffing		
▪ eerste schijf (exclusief premies volksverzekeringen)	8,10%	8,58%
▪ tweede schijf	37,56%	38.16%
▪ derde schijf (toptarief)	49,50%	49,50%
Gebruteerd eindheffingstarief, maximaal	98,00%	98,00%
Algemene heffingskorting (maximaal)	€ 3.115	€ 3.154
Arbeidskorting (maximaal)	€ 5.685	€ 5.929
Thuiswerkvergoeding per dag (maximaal)	€ 2,45	NNB
Vrije vergoeding per kilometer (maximaal) *	€ 0,23	€ 0,25
Werkgeversbijdrage Zorgverzekeringswet	6,10%	6,27%
Maximum bijdrageloon	€ 79.409	€ 82.547
Verplicht eigen risico per verzekerde	€ 385	€ 400
Gemiddelde nominale premie zorgverzekering	€ 1.879	€ 2.029
Gedifferentieerde premie Aof hoog	7,63%	8,03%
Gedifferentieerde premie Aof laag	6,27%	6,67%
Gemiddelde premie Werkhervattingskas	1,52%	1,67%
WW-premie laag	2,74%	2,74%
WW-premie hoog	7,74%	7,74%
Uniforme opslag kinderopvang	0,50%	0,50%
Maximum premieloon	€ 79.409	€ 82.547
Inkomensgrens expatregeling regulier **	€ 48.013	€ 50.436
Inkomensgrens expatregeling regulier - overgangsrecht	€ 48.013	NNB
Inkomensgrens expatreling gepromoveerden, promovendi en jonge masters **	€ 36.497	€ 38.338
Inkomensgrens expatreling gepromoveerden, promovendi en jonge masters - overgangsrecht	€ 36.497	NNB
Inkomensgrens voor bepaalde wetenschappers en artsen in opleiding tot specialist	Geen salarishnorm	Geen salarishnorm
Maximumsalaris voor toepassing 30%-regeling (WNT-norm)	€ 262.000	€ 273.000
WBSO-uurtarief	€ 29	€ 33

* De verhoging van de vrije vergoeding per kilometer naar € 0,25 werkt terug tot en met 1 januari 2026.

** De salarishnormen voor de expatregeling worden vóór inwerkingtreding nog geïndexeerd; de definitieve bedragen volgen eind 2026.

Op een aantal van bovenstaande cijfers zal nog een indexatie worden toegepast. Deze indexatie wordt in de laatste week van december 2026 bekend gemaakt.