

Justin

One of the
RSM team



People Advisory Services

Salarisadministratie

Juli 2026

Actuele ontwikkelingen en aandachtspunten voor werkgevers

De loon- en salarisadministratie staat niet op zichzelf. Wijzigingen in wet- en regelgeving, rechterlijke uitspraken en beleidskeuzes van werkgevers werken direct door in de loonverwerking en de bijbehorende fiscale verplichtingen. In deze nieuwsbrief lichten wij een aantal actuele onderwerpen toe die vragen om tijdige beoordeling en een goede afstemming tussen HR, payroll en tax.

Reiskostenvergoeding: onbelast maximum verhoogd naar € 0,25

Het maximale bedrag dat werkgevers onbelast kunnen vergoeden voor zakelijke kilometers, waaronder woon-werkverkeer, is met terugwerkende kracht tot 1 januari 2026 verhoogd van € 0,23 naar € 0,25 per kilometer. Het betreft een fiscaal maximum: werkgevers zijn niet automatisch verplicht om de hogere vergoeding toe te passen. Of werknemers recht hebben op de verhoging, hangt af van de arbeidsovereenkomst, cao en de formulering van de bestaande reiskostenregeling.

Werkgevers die sinds 1 januari 2026 € 0,23 of minder per kilometer hebben vergoed, kunnen het verschil van maximaal € 0,02 per kilometer alsnog gericht vrijgesteld uitbetalen. Is een vergoeding boven € 0,23 eerder als belast loon verwerkt, dan kan een correctie van de betreffende loonaangiften nodig zijn. Controleer daarom niet alleen het bedrag in het salarissysteem, maar ook vaste vergoedingen, betaalbestanden en de onderliggende arbeidsvoorwaardelijke afspraken.

Personal training voor een DGA: opvallende uitspraak, beperkte actuele werking

Rechtbank Zeeland-West-Brabant heeft op 4 juni 2026 geoordeeld dat de kosten van personal training en een sportschoolabonnement voor een directeur-grootaandeelhouder, hierna: DGA, onder de destijds geldende gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen vielen. De DGA was de enige werknemer van de vennootschap. Volgens de rechtbank viel hij onder de Arbeidsomstandighedenwet en bood het toenmalige fiscale kader voldoende ruimte om de voor hem gemaakte kosten vrij te stellen.

De kosten voor het sportschoolabonnement van zijn partner vielen daarentegen buiten de vrijstelling, omdat zij geen werknemer van de vennootschap was. Het betreft een uitspraak in eerste aanleg. De uitspraak is vooral relevant voor historische dossiers. De zaak had betrekking op de jaren 2018 tot en met 2020 en is beoordeeld aan de hand van het destijds geldende, ruimere fiscale kader voor arbovoorzieningen.

Sinds 1 januari 2022 is de gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen aangescherpt. Onder het huidige kader zijn alleen verplichte arbovoorzieningen gericht vrijgesteld die rechtstreeks samenhangen met de verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet en waarvoor geen eigen bijdrage van de werknemer wordt gevraagd.

Algemene fitness, sportieve activiteiten en voorzieningen die uitsluitend zijn gericht op de algemene gezondheid van werknemers vallen daardoor in beginsel niet onder de huidige vrijstelling.

De uitspraak vormt dan ook geen algemene fiscale vrijbrief om sportschoolabonnementen of personal training onbelast aan een DGA of andere werknemer te vergoeden. Voor lopende jaren blijft een beoordeling op basis van het huidige wettelijke arbokader noodzakelijk.

Wanneer de gerichte vrijstelling niet van toepassing is, kan worden beoordeeld of de vergoeding of verstrekking als eindheffingsloon binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling kan worden aangewezen. Daarbij moet onder meer rekening worden gehouden met de gebruikelijkheidseis.

Pseudo-eindheffing fossiele personenauto's: kabinet stelt versoepelingen voor

Per 1 januari 2027 treedt de pseudo-eindheffing voor fossiele personenauto's in werking. Werkgevers zijn dan in beginsel een heffing van 12% over de cataloguswaarde verschuldigd wanneer zij een fossiele personenauto aan een werknemer ter beschikking stellen die ook privé mag worden gebruikt. Woon-werkverkeer geldt daarbij eveneens als privégebruik.

Naar aanleiding van overleg met de sector stelt het kabinet een aantal praktische aanpassingen voor. Zo moet een fossiele vervangende auto bij schade, reparatie, onderhoud of een bandenwissel gedurende maximaal veertien aaneengesloten kalenderdagen buiten de heffing blijven.

Daarnaast wordt voorgesteld het overgangsrecht te verlengen van 17 september 2030 tot 1 januari 2031 en tot die datum een vrijstelling in te voeren voor één periode van maximaal zeven aaneengesloten dagen per kalenderjaar. Ook komt er naar verwachting een specifieke vrijstelling voor lesauto's.

Verder is verduidelijkt dat bij internationaal werkende werknemers een verdragsrechtelijke verdeling van het heffingsrecht ook kan doorwerken naar de pseudo-eindheffing. Incidenteel taxigebruik leidt niet tot pseudo-eindheffing, omdat daarbij voor deze regeling geen auto aan de werknemer ter beschikking wordt gesteld.

Het overgangsrecht is in beginsel gekoppeld aan de werkgever en de auto. Bij overgang naar een andere werkgever met een ander loonheffingsnummer vervalt het overgangsrecht doorgaans, ook binnen concern. Bij fusies en overnames kan hierop onder omstandigheden een uitzondering gelden.

Praktijkpunt

Werkgevers doen er goed aan om in 2026 hun wagenpark, leasecontracten, mobiliteitsbeleid en payrollprocessen te beoordelen. Daarbij is vooral van belang welke fossiele auto's onder het overgangsrecht vallen en hoe tijdelijke vervanging, internationale werknemers en wisselingen van inhoudingsplichtige administratief worden vastgelegd.

Vereenvoudiging WKR: gevolgen voor personeelskortingen en bedrijfsfitness

Naar aanleiding van de evaluatie van de werkkostenregeling heeft het kabinet verschillende maatregelen aangekondigd om de WKR verder te vereenvoudigen. Een deel van de voorstellen wordt betrokken bij de besluitvorming in augustus 2026 en is daarmee nog niet definitief. Het kabinet wil de afzonderlijke vrijstelling voor korting op producten en diensten uit het eigen bedrijf per 2027 afschaffen. Dergelijke personeelskortingen moeten daarna mogelijk als eindheffingsloon worden aangewezen en ten laste van de vrije ruimte worden gebracht.

Daarnaast is het kabinet voornemens om de zogenoemde doelmatigheidsgrens wettelijk vast te leggen voor alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die ten laste van de vrije ruimte komen. Daarbij wordt ook voorzien in een jaarlijkse indexatie van deze grens.

Andere mogelijke wijzigingen zijn:

- Het afschaffen van de eerste schijf van de vrije ruimte;
- Het afschaffen van de diensttijd-vrijstelling voor jubileumuitkeringen na 25 en 40 jaar;
- Het toestaan van samenloop tussen de gerichte vrijstellingen voor thuiswerkkosten en reiskosten; en
- Een nadere onderbouwing en eventuele aanpassing van het eindheffingsstarief.

Ook onderzoekt het kabinet of werkgevers werknemers via de WKR kunnen ondersteunen bij het sneller aflossen van hun studieschuld. De gerichte vrijstelling voor scholing en studie blijft bestaan en zal beter onder de aandacht worden gebracht.

Praktijkpunt

Werkgevers doen er goed aan om hun huidige WKR-beleid en personeelsregelingen te inventariseren. Daarbij verdienen personeelskortingen, jubileumuitkeringen, thuiswerk- en reiskostenvergoedingen, studieschuldregelingen en voorzieningen zoals bedrijfsfitness bijzondere aandacht. Zodra de besluitvorming en wetgeving definitief zijn, kan worden beoordeeld welke aanpassingen per 2027 nodig zijn.



Afschaffing nulurencontracten: voorbereiding op bandbreedtecontracten

Het kabinet wil nulurencontracten voor reguliere werknemers afschaffen. Volgens de huidige planning worden deze contracten per 1 januari 2027 vervangen door zogenoemde bandbreedtecontracten. Het wetsvoorstel moet nog definitief door het parlement worden aangenomen.

Bij een bandbreedtecontract wordt een minimumaantal te werken uren afgesproken. De werkgever mag de werknemer vervolgens oproepen tot maximaal 130% van dit minimum. Bij een minimumarbeidsomvang van twintig uur per week kan de werknemer bijvoorbeeld worden opgeroepen tot maximaal 26 uur per week.

De werknemer krijgt hierdoor meer zekerheid over het minimale inkomen en de maximale beschikbaarheid. Voor werkgevers betekent dit dat de flexibiliteit van de huidige nulurencontracten wordt beperkt. Bestaande contracten, personeelsplanningen en salarissystemen moeten mogelijk worden aangepast.

Voor scholieren, studenten en uitzendkrachten kunnen afwijkende regels of uitzonderingen blijven gelden. De exacte reikwijdte is afhankelijk van de definitieve wetgeving.

Praktijkpunt

Inventariseer in 2026 welke werknemers op basis van een nulurencontract werken en welke gemiddelde arbeidsomvang zij feitelijk hebben. Beoordeel daarnaast of het plannings- en salarissysteem geschikt is voor het vastleggen en bewaken van een minimum- en maximumarbeidsomvang.

Zelfstandigen: handhaving maakt periodieke herbeoordeling noodzakelijk

De inzet van zelfstandigen wordt vaak primair als een contractuele of juridische aangelegenheid beschouwd, maar raakt ook rechtstreeks de loonadministratie. Sinds 1 januari 2025 handhaaft de Belastingdienst weer volgens de normale regels op schijnzelfstandigheid. Wanneer achteraf wordt vastgesteld dat feitelijk sprake is van een dienstbetrekking, kan de opdrachtgever worden geconfronteerd met correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen loonheffingen.

In 2026 worden bij controles op arbeidsrelaties nog geen verzuimboetes opgelegd. Vergrijpboetes kunnen onder omstandigheden wel aan de orde zijn. De fiscale en arbeidsrechtelijke kwalificatie wordt bepaald aan de hand van alle feiten en omstandigheden. De benaming van het contract is daarbij niet doorslaggevend.

Onder meer de volgende omstandigheden kunnen relevant zijn:

- De wijze waarop de werkzaamheden worden aangestuurd;
- De mate waarin de werkzaamheden organisatorisch zijn ingebed;
- De duur en aard van de werkzaamheden;
- Het ondernemersrisico;
- De vrijheid om het werk zelfstandig in te richten; en
- De vraag of de opdrachtnemer zich daadwerkelijk als ondernemer in het economisch verkeer gedraagt.

Zeker bij langdurige of structurele inzet van zelfstandigen is het verstandig om zowel het contract als de feitelijke uitvoering periodiek opnieuw te beoordelen.

Wtta: breng de uitleen- en inleenketen in 2026 in kaart

De Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten, hierna: Wtta, treedt naar verwachting op 1 januari 2027 in werking. Uitzendbureaus en andere ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen, mogen dit straks alleen doen wanneer zij beschikken over een toelating van de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt.

De reikwijdte van de wet is breder dan uitsluitend de klassieke uitzendsector. Ook andere vormen van personeelsuitleening en detachering kunnen onder het toelatingsstelsel vallen. Vanaf 1 januari 2028 gaat de Nederlandse Arbeidsinspectie handhaven. Niet alleen uitleners zonder toelating, maar ook inleners die met een niet-toegelaten partij samenwerken, kunnen worden beboet.

Werkgevers doen er daarom goed aan om in 2026 de volledige uitleen- en inleenketen in kaart te brengen. Daarbij kan onder meer worden gedacht aan:

- Uitzend- en detacheringsspartijen;
- Onderaannemers;
- Concernuitleening;
- Collegiale uitleening; en
- Andere constructies waarbij werknemers onder leiding en toezicht van een andere onderneming werken.

Contractbeheer, leverancierscontrole en een goede administratieve vastlegging worden daarbij minstens zo belangrijk als de uiteindelijke payrollverwerking.

Loontransparantie: wetsvoorstel vraagt nu al om betrouwbare beloningsdata

Op 21 mei 2026 is het wetsvoorstel ter implementatie van de Europese richtlijn loontransparantie bij de Tweede Kamer ingediend. De beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2027. Het wetsvoorstel moet echter nog door de Tweede en Eerste Kamer worden aangenomen. De definitieve inhoud en ingangsdatum kunnen daardoor nog wijzigen.

Het voorstel voorziet onder meer in:

- Meer transparantie over salaris en salarisschalen tijdens de wervingsprocedure;
- Objectieve en genderneutrale criteria voor beloning en functiewaardering;
- Uitgebreidere informatierechten voor werknemers; en
- Rapportageverplichtingen voor bepaalde werkgevers.

Voor werkgevers met ten minste 150 werknemers is de eerste rapportage volgens het huidige wetsvoorstel uiterlijk op 7 juni 2028 voorzien. Deze rapportage ziet op het kalenderjaar 2027. Hoewel de Nederlandse implementatiewetgeving nog niet definitief is, vloeien uit de Europese richtlijn wel verplichtingen voort voor Nederland om de regels tijdig om te zetten in nationale wetgeving. De concrete verplichtingen voor werkgevers, de handhaving en de sancties zijn uiteindelijk afhankelijk van de definitieve Nederlandse wetgeving.

Werkgevers kunnen zich daarom niet uitsluitend richten op de formele invoeringsdatum. Het is verstandig om nu al te beoordelen of het beloningsbeleid objectief kan worden onderbouwd en of de beschikbare HR- en payrolldata voldoende betrouwbaar en consistent zijn. Functiegegevens, salariscomponenten, arbeidsduur en personeelskenmerken moeten straks op consistente wijze uit verschillende systemen kunnen worden gecombineerd. Dit kan een aanzienlijke voorbereiding vragen, vooral wanneer functiewaardering en beloningsbeleid momenteel nog versnipperd zijn vastgelegd.

Nieuwe rekeningnummers Belastingdienst: controleer betaalbestanden en vaste overboeking

De Belastingdienst is op 1 mei 2026 overgestapt van ING naar Rabobank en gebruikt sindsdien nieuwe rekeningnummers.

Voor onder meer btw, loonheffingen en vennootschapsbelasting is het meest gebruikte nieuwe rekeningnummer: NL04 RABO 0200 1122 44

Voor sommige belastingen en betalingen geldt echter een ander rekeningnummer. De betaal informatie die staat vermeld bij de betreffende aangifte, aanslag of beschikking blijft daarom altijd leidend. Automatische incasso's worden door de Belastingdienst zelf aangepast. Bij door de werkgever ingestelde periodieke overboeking, betaaltemplates en koppelingen in de financiële administratie kan wel actie nodig zijn.

Controleer daarom onder meer:

- Vaste betaalopdrachten;
- Betaalbestanden vanuit de salarisadministratie;
- Templates in internetbankieren;
- Koppelingen met financiële software; en
- Interne werkinstructies.

Controleer daarnaast altijd of het gebruikte rekeningnummer voorkomt op de officiële lijst van de Belastingdienst. Rekeningnummerwijzigingen vormen immers ook een aantrekkelijk aanknopingspunt voor phishing en frauduleuze betaalverzoeken.

Tot slot

Heeft u vragen over de gevolgen van deze ontwikkelingen voor uw organisatie of over de inrichting van uw salarisadministratie?

RSM People Advisory Services ondersteunt u graag bij de fiscale beoordeling, de inrichting van processen en de praktische implementatie.

RSM in Nederland

Alkmaar, **T** +31 (0) 72 541 11 11
Amsterdam, **T** +31 (0) 20 635 20 00
Eindhoven, **T** +31 (0) 40 295 00 15
Heerlen, **T** +31 (0) 45 405 55 55
Hoofddorp, **T** +31 (0) 23 530 04 00
Rotterdam, **T** +31 (0) 10 455 41 00
Utrecht, **T** +31 (0) 30 231 73 44

www.rsmnl.com

De in deze nieuwsbrief opgenomen informatie is van algemene aard en heeft geen betrekking op de specifieke omstandigheden van een bepaald individu of een bepaalde entiteit. Hoewel bij de totstandkoming van dit nieuwsbericht de grootst mogelijke zorgvuldigheid is betracht, kunnen wij niet garanderen dat de daarin opgenomen informatie op de datum van ontvangst juist en volledig is of dat in de toekomst zal blijven. Op grond van deze informatie dient geen actie ondernomen te worden zonder adequate professionele advisering. RSM Netherlands Holding N.V. kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.