

Simen

One of the
RSM team



MKB nieuwsbrief

November 2025

RSM informeert u graag over de fiscale actualiteiten. Neemt u gerust contact op met uw RSM–adviseur als u naar aanleiding van de nieuwsberichten nog vragen heeft. Uw RSM–adviseur kan samen met u beoordelen of u in aanmerking komt voor een fiscale faciliteit en wat de mogelijke aanvullende voorwaarden zijn.

Let op!

Wij willen voldoen aan de wens om actueel te zijn. Het overzicht in deze MKB–nieuwsbrief is geschreven met de kennis tot en met maandagmiddag 17 november 2025, 20:00 uur.

1. WEL OF GEEN LOONHEFFING BIJ OUTPLACEMENT

Een werknemer gaat uit dienst en u spreekt af dat u het outplacementtraject betaalt. Moet u hierover loonheffing betalen en zo ja, wanneer?

Outplacement

Een outplacementtraject begeleidt een werknemer van zijn huidige baan naar een andere baan. U kunt met uw werknemer afspreken dat u de kosten van het outplacementtraject betaalt. Of hierover loonheffing verschuldigd is en zo ja wanneer, is afhankelijk van de feiten en omstandigheden.

Outplacement tijdens de dienstbetrekking

Loopt de werknemer het outplacementtraject door terwijl hij nog bij u in dienst is, dan kunt u gebruikmaken van een gerichte vrijstelling. U betaalt hierover dan geen loonheffing en u hoeft ook geen gebruik te maken van uw vrije ruimte.

Let op!

Het voorgaande geldt alleen als de kosten van outplacement voldoen aan de gebruikelijkheidstoets die geldt in de werkkostenregeling.

Outplacement na de dienstbetrekking

Betaalt u het outplacementtraject voor uw werknemer nadat hij bij u uit dienst is, dan kunt u de gerichte vrijstelling niet toepassen, volgens de Belastingdienst. Het outplacementtraject vormt dan namelijk loon uit vroegere dienstbetrekking. De gerichte vrijstelling geldt daarvoor niet.

Outplacement bij vaststellingsovereenkomst

Aan de Belastingdienst zijn vragen gesteld over twee situaties waarin een werkgever en een werknemer een vaststellingsovereenkomst sloten tot beëindiging van het dienstverband:

- In de ene situatie werd afgesproken dat de werknemer recht had op een outplacementtraject na uitdiensttreding, startte dit outplacementtraject ook pas na uitdiensttreding en werden de facturen ook pas na uitdiensttreding voldaan.
- In de andere situatie was de afspraak dat de werknemer recht had op een outplacementtraject als de werknemer binnen drie maanden na het einde van het dienstverband geen nieuw werk gevonden had.

De Belastingdienst heeft geantwoord dat in beide situaties het genietingsmoment van het outplacementtraject gelegen is ná uitdiensttreding omdat pas ná uitdiensttreding recht was op het outplacementtraject. In dat geval vormt dit outplacementtraject loon uit vroegere dienstbetrekking en kan de gerichte vrijstelling niet worden toegepast.

Andere afspraken maken?

De werkgevers in de hiervoor beschreven situaties moeten, naast de kosten van outplacement, ook de loonheffing hierover dragen. Als zij dit van tevoren hadden geweten, hadden ze wellicht andere afspraken met de werknemer gemaakt.

Denk daarbij aan het al starten van het outplacementtraject tijdens de dienstbetrekking (zorg dan wel dat alle facturen ook al tijdens de dienstbetrekking zijn betaald). Of aan het maken van de afspraak dat de werkgever een bedrag vergoedt voor outplacement, waarbij de eventuele loonheffingen voor rekening van de werknemer zijn.

Let op!

Bent u met uw werknemer in overleg over een outplacementtraject? Overleg dan met onze adviseurs over de mogelijke fiscale gevolgen voor de loonheffingen.

2. WIJZIGINGEN VAN DE BOR EN DSR GAAN NIET DOOR

Een eerder aangenomen beperking van de bedrijfsopvolgingsregeling (BOR) en doorschuifregeling voor aandelen (DSR ab) tot gewone aandelen met een minimaal belang van 5%, gaat niet door. Ook wijzigingen van de BOR inzake de familietoets bij aandelen en de verwateringsregeling treden niet in werking.

Beperking tot gewone aandelen

Eind 2024 is een wetsvoorstel aangenomen waarin de BOR en de DSR ab beperkt worden tot gewone aandelen met een minimaal belang van 5%. Door deze wijziging zouden alleen nog gewone aandelen kwalificeren.

Winstbewijzen, opties op aandelen en zogenaamde trackingstocks zouden dan niet meer voor de BOR en DSR ab in aanmerking komen.

Deze wijziging zou in werking treden op een nog nader bekend te maken datum. De staatssecretaris heeft echter onlangs laten weten dat het huidige kabinet niet van plan is om die datum bekend te maken. Dit betekent dat de beperking tot gewone aandelen met een minimaal belang van 5% niet in werking treedt.

Wijzigingen in familietoets en verwateringsregeling

Eind 2023 zijn wijzigingen in de familietoets en de verwateringsregeling door de Tweede en Eerste Kamer aangenomen. Hierdoor zouden kleine aandeelbelangen – ongeacht de grootte, dus ook aandelen in box 3 – in aanmerking komen voor de BOR als een familiegroep een belang heeft van minimaal 25%. Ook zou de verwateringsregeling worden verruimd door de toegang tot de BOR en DSR ab te behouden, ook als de aandelenbelangen verwateren over familieleden onder het huidige toegestane percentage van 0,5%. Deze wijziging zou ook in werking treden op een nog nader bekend te maken datum. Net als de beperking tot gewone aandelen, is het huidige (demissionaire) kabinet ook hiervoor niet van plan om die datum bekend te maken. Ook de wijzigingen in de familietoets en de verwateringsregeling treden daarom niet in werking.

Later alsnog?

De inwerkingtreding van deze wijzigingen in de toegang tot de BOR en DSR ab, de familietoets en de verwateringsregeling waren aan elkaar gekoppeld. Voor al deze wijzigingen geldt dat het demissionair kabinet niet van plan is om hier uitvoering aan te geven. Het is echter niet uit te sluiten dat een volgend kabinet hier nog een ander besluit over neemt.

3. LAGERE BELASTINGRENTE IB EN VPB IN 2026

De belastingrente voor de inkomstenbelasting (IB) bedraagt in 2026 hoogstwaarschijnlijk 5%. Voor de vennootschapsbelasting (Vpb) zal dit waarschijnlijk 7,5% zijn. Beide percentages zijn 1,5% lager dan in 2025.

Hoe wordt de nieuwe belastingrente vastgesteld?

De belastingrente wordt één keer per jaar opnieuw vastgesteld. De nieuwe rente gaat dan per 1 januari gelden. In een besluit is vastgelegd hoe dit moet gebeuren. Daarbij geldt als basis de vóór 1 november van het voorafgaande jaar laatste gepubliceerde ECB-rente voor basisfinancieringstransacties.

Voor de belastingrente voor het jaar 2026 gaat het hierbij om de op 11 juni 2025 gepubliceerde ECB-rente voor basisfinancieringstransacties. Die bedraagt 2,15%. Voor 1 november 2025 vond geen andere publicatie meer plaats.

Let op!

In het besluit is ook opgenomen dat de belastingrente altijd wordt vastgesteld op een afronding van halve procenten. Leidt de berekening tot een andere belastingrente, dan vindt dus afronding plaats. Verder wordt het belastingrentepercentage ten opzichte van het bestaande belastingrentepercentage maximaal 2% hoger of lager.

Belastingrente IB 2026

Voor de IB wordt de hiervoor genoemde ECB-rente volgens het besluit verhoogd met 3%. Daarbij is ook opgenomen dat de minimale belastingrente altijd 4,5% is. Met deze rekenregels bedraagt de belastingrente voor de IB in 2026 5% ($2,15\% + 3\% = 5,15\%$, afgerond op halve procenten is dat dus 5%). In 2025 bedraagt de belastingrente voor de IB nog 6,5%.

Let op!

Dit percentage geldt ook voor de meeste andere belastingen, onder meer de loonbelasting, omzetbelasting, dividendbelasting, erfbelasting et cetera.

Belastingrente Vpb 2026

Voor de Vpb wordt de hiervoor genoemde ECB-rente volgens het besluit verhoogd met 5,5%. Daarbij is ook opgenomen dat de minimale belastingrente altijd 5,5% is. Met deze rekenregels bedraagt de belastingrente voor de Vpb in 2026 7,5% ($2,15\% + 5,5\% = 7,65\%$, afgerond op halve procenten is dat dus 7,5%). In 2025 bedraagt de belastingrente voor de Vpb nog 9%.

Let op!

Dit percentage geldt ook voor de bronbelasting en de minimumbelasting.

Nog geen officiële bekendmaking

Het belastingrentepercentage voor 2026 is nog niet door de Belastingdienst bekendgemaakt. Gebaseerd op het besluit komen de percentages uit op 5 en 7,5%, maar daarvan is dus nog geen officiële bevestiging.

Bezwaar belastingrente

Over de hoogte van de belastingrente loopt een procedure bij de Hoge Raad. Bezwaren tegen de belastingrente zijn aangewezen als zogenaamde massaalbezwaarprocedure. Dit betekent dat degenen die bezwaar maken tegen de belastingrente pas een uitspraak van de Belastingdienst krijgen als de Hoge Raad uitspraak heeft gedaan.

Let op!

Wilt u aansluiten bij deze massaalbezwaarprocedure, dan moet u op tijd een bezwaar indienen tegen de belastingrente. Neem voor meer informatie hierover contact op met onze adviseurs.

4. MINIMUMUURLOON PER 1 JANUARI 2026 OMHOOG

Het wettelijk minimumuurloon wordt per 1 januari 2026 verhoogd. Wat zijn de nieuwe geïndexeerde uurtarieven?

Vanaf 21 jaar

Door een indexatie van 2,15% zal het wettelijk minimumuurloon voor een werknemer vanaf 21 jaar vanaf 1 januari 2026 € 14,71 per uur bedragen. Nu bedraagt het wettelijk minimumuurloon voor een werknemer van 21 jaar en ouder nog € 14,40 per uur.

Let op!

De berekening van het indexatiepercentage is gebaseerd op het gemiddelde van de procentuele ontwikkeling van de contractlonen in de marktsector, in de gepremieerde en gesubsidieerde sector en bij de overheid.

Wettelijk minimumuurloon 15 tot en met 20 jaar

Door de stijging van het wettelijk minimumuurloon voor werknemers van 21 jaar en ouder, stijgt het wettelijk minimumuurloon voor jongere werknemers per 1 januari 2026 als volgt:

Leeftijd	Percentage	Minimumuurloon
21 jaar en ouder	100,0%	€ 14,71
20 jaar	80,0%	€ 11,77
19 jaar	60,0%	€ 8,83
18 jaar	50,0%	€ 7,36
17 jaar	39,5%	€ 5,81
16 jaar	34,5%	€ 5,07
15 jaar	30,0%	€ 4,41

Let op!

In de Voorjaarsnota 2025 was door het huidige kabinet afgesproken om het minimumjeugdloon voor jongeren van 16 tot en met 20 jaar vanaf 2027 geleidelijk te verhogen. Het is nog niet bekend of het nieuwe kabinet deze plannen overneemt.

Wettelijk minimumuurloon bbl

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (bbl) geldt voor werknemers in de leeftijd van 18 tot en met 20 jaar een ander percentage. Het wettelijk minimumuurloon voor deze werknemers is per 1 januari 2026 als volgt:

Leeftijd	Percentage	Minimumuurloon
21 jaar en ouder	100,0%	€ 14,71
20 jaar	61,5%	€ 9,05
19 jaar	52,5%	€ 7,72
18 jaar	45,5%	€ 6,69
17 jaar	39,5%	€ 5,81
16 jaar	34,5%	€ 5,07
15 jaar	30,0%	€ 4,41

Let op!

In juli 2025 maakte de minister van OC&W bekend dat hij de lagere percentages voor werknemers in de bbl met ingang van 1 januari 2027 wil afschaffen. Dit is nu een plan, dat verder nog niet concreet is.

NIEUWSBERICHTEN

1. Maximale inhouding huisvesting op minimumloon blijft 25%

Werkgevers mogen in 2025 voor de kosten van huisvesting van een werknemer maximaal 25% van het wettelijk minimumloon inhouden op dit minimumloon. Het plan was om dit percentage vanaf 2026 met 5% per jaar af te bouwen. Vanaf 2030 zou het dan verboden zijn om de kosten van huisvesting in te houden op het wettelijk minimumloon. Dit plan gaat vooralsnog niet door. Het is uiteraard niet uitgesloten dat een nieuw kabinet er alsnog voor kiest om de regeling af te bouwen. Dat zal dan in ieder geval niet per 1 januari 2026 zijn.

2. Moet u op pensioenadvies aan personeel loonheffing inhouden?

Als een werknemer een door u als werkgever betaald pensioenadvies krijgt, is hierover dan wel of geen loonheffing verschuldigd?

Vanaf de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioen (Wtp) zijn pensioenuitvoerders verplicht om werknemers te begeleiden bij het maken van een keuze binnen de pensioenregeling. Als het pensioenadvies zich beperkt tot keuzebegeleiding, is dit verplichte advies onbelast voor de loonheffingen. Als meer persoonlijke achtergrondinformatie bij het pensioenadvies wordt betrokken, is het pensioenadvies niet meer beperkt tot keuzebegeleiding. Er is dan sprake van persoonlijk pensioenadvies. De Belastingdienst heeft aangegeven dat de kosten van een persoonlijk pensioenadvies belast loon vormen voor de werknemer. De Wtp verplicht overigens niet tot een dergelijk uitgebreid advies.

Tip: u kunt er als werkgever voor kiezen om het persoonlijk pensioenadvies aan te wijzen voor de werkkostenregeling. In dat geval wordt bij de werknemer geen loonheffing geheven als u nog vrije ruimte heeft.

3. Onbelaste vergoeding internetabonnement mogelijk

Van een werknemer die ook thuiswerkt, kunt u de kosten van zijn volledige internetabonnement onbelast vergoeden. Voorwaarde is dat de werknemer het internet nodig heeft en ook gebruikt voor zijn werk. U hoeft geen rekening te houden met een eventueel privégebruik van uw werknemer. Overigens bent u niet verplicht om het volledige abonnement te vergoeden. U kunt ook een deel vergoeden. Let wel op bij abonnementen die ook tv en vaste telefoon bevatten. Alleen het internetdeel kunt u namelijk onder de gerichte vrijstelling onbelast vergoeden.

4. Aanvragen subsidie praktijkleren derde leerweg tot 28 november 2025

Erkende leerbedrijven kunnen vanaf 3 november 2025 9.00 tot vrijdag 28 november 2025 17.00 uur weer de subsidie praktijkleren aanvragen voor een praktijkplaats van een mbo-student in de derde leerweg (overig onderwijs (ovo) of overige opleidingen in deeltijd (odt)). De student moet ingeschreven staan in het Register Onderwijsdeelnemers (ROD) van DUO. Daarnaast gelden nog meer voorwaarden. Per praktijkplaats kan maximaal € 2.700 subsidie gekregen worden. Het beschikbare budget bedraagt in 2025 € 2.800.000. Bij overschrijding van het budget wordt de hoogte van de subsidie naar rato verlaagd. Aanvragen van de subsidie kan via RVO.nl. Het erkende leerbedrijf moet de subsidie wel aanvragen binnen een jaar na afloop van de praktijkleerplaats.

5. Aanvraag subsidie groepshulp kinderopvang tot 28 november 2025

Van 3 november 2025 9.00 uur tot en met 28 november 2025 17.00 kunt u via RVO.nl weer subsidie aanvragen voor groepshulpen (groepsondersteuners) in uw kinderopvang. De subsidie bedraagt maximaal € 10.056 per jaar per groepshulp. U kunt de subsidie voor maximaal tien groepshulpen aanvragen. Er gelden wel voorwaarden. Het beschikbare budget bedraagt in 2025 € 1.735.000. Bij overschrijding van het budget wordt de hoogte van de subsidie per groepshulp naar rato verlaagd.

6. Verbetering koopkracht deeltijd-minimumloners

Deeltijdwerkers die op jaarbasis minder verdienen dan het minimumloon en een loonsverhoging hebben die lager is dan de algemene loonontwikkeling, hebben in 2025 te maken met negatieve inkomensgevolgen. Deze gevolgen worden, op verzoek van de Tweede Kamer, vanaf 2026 gecompenseerd. Zo krijgen de lage inkomens in 2026 meer recht op arbeidskorting, waardoor vooral deeltijdwerkers met een uurloon op of rond het minimumloon er iets op vooruitgaan. Ter budgettaire dekking gaan de verhogingen van de arbeidskorting van € 25 en € 27 niet door, wordt het tarief in de eerste schijf van de IB in 2026 0,05% minder verlaagd (en in de komende jaren in geleidelijke stapjes nog minder verlaagd (tot 0,09% minder in 2035)) en wordt het tarief van 49,5% in de IB verschuldigd vanaf een lager inkomen dan eerder in het Belastingplan 2026 was opgenomen.

Mocht u naar aanleiding van deze MKB Nieuwsbrief nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met uw adviseur binnen één van de RSM-kantoren.

RSM in Nederland

Alkmaar, **T** 072 541 11 11
Amsterdam, **T** 020 635 20 00
Eindhoven, **T** 040 295 00 15
Heerlen, **T** 045 405 55 55
Hoofddorp, **T** 023 530 0400
Maastricht, **T** 043 363 90 50
Rotterdam, **T** 010 455 41 00
Utrecht, **T** 030 231 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. Oktober 2025