



Eindejaarstips voor werkgevers

Het einde van het kalenderjaar komt in zicht. Een goed moment om eens te kijken of er nog zaken zijn die je nog 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 lees je waar je in 2025 nog op moet letten, en waar je in 2026 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, en dat duurt dit jaar langer dan gebruikelijk. Het is mogelijk dat bepaalde maatregelen niet, of in gewijzigde vorm, worden ingevoerd. 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) zou eerdere regels moeten vervangen en jurisprudentie moeten codificeren, maar het voorstel is nog steeds geen wet. Ook na de recente publicatie van een conceptbesluit bij de VBAR blijven veel vragen over de toekomst van de zzp'er onbeantwoord.

We hoopten op meer duidelijkheid op Prinsjesdag, maar die bleef uit. Het lijkt dan ook niet realistisch dat er per 1 januari 2026 nieuwe wetgeving op dit onderwerp van kracht wordt.

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.

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 (vanaf 2026) 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 ook 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 heet hangijzer 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 2025 moet worden af-

gesloten 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 2026

Je ontvangt de sectorindeling (via de beschikking gedifferentieerde premie Whk) aan het einde van het jaar van de Belastingdienst. Controleer of je sectorindeling voor 2025 klopt en nog steeds past bij je bedrijfsactiviteiten.

Wil je je loonaangiftetijdvak per 2026 aanpassen? Doe dit vóór 14 december 2025 met het online formulier 'Wijziging aangiftetijdvak loonheffingen'.



Tip:

De SBI-codes van veel bedrijven zijn in 2025 gewijzigd. De SBI-code heeft onder andere invloed op de Whk-premie, de sectorindeling en in sommige gevallen de CAO of pensioenpremies. Controleer bij de Kamer van Koophandel of je code nog juist is.

Let op aanzegtermijn bij tijdelijke contracten

Lopen tijdelijke arbeidsovereenkomsten per 31 december 2025 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 2026 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 transitievergoeding 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 2026

In 2026 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 2026 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 waarschijnlijk 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.

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 (binnen de Europese Unie), dan is het van belang vast te stellen wat hun positie is voor de sociale verzekeringen. Je kunt hier zekerheid over krijgen in de vorm van een zogenoemde A1-verklaring, die meestal voor een periode van 12 maanden geldig is. Inventariseer of er A1-verklaringen aflopen en vraag zo nodig een nieuwe verklaring aan om ook in 2026 zekerheid te hebben over de vraag of de werknemer wel of niet in Nederland verzekerd is voor de sociale verzekeringen.

Per 1 juli 2023 hebben Nederland en enkele andere Europese lidstaten een [kaderovereenkomst sociale zekerheid](#) gesloten 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 gebruik maken van de 30%-regeling voor werknemers met een specifieke deskundigheid die schaars is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Met deze 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.

Let op: vorig jaar is de 30%-regeling versoerd, waardoor voor nieuwe gevallen vanaf 1 januari 2027 eigenlijk sprake is van een '27%-regeling'.



Tip 1:

[De 30%-regeling is per 1 januari 2024 afgetopt](#) op de 'Balkenende-norm'. Er geldt overgangsrecht tot 1 januari 2026 voor werknemers bij wie de 30%-regeling in het laatste loontijdvak van 2022 werd toegepast.

Wijzigingen ETK en expatregelingen

Per 1 januari 2026 eindigt een aantal overgangsregelingen rondom de 30%-regeling voor inkomende expats. Deze overgangsregelingen horen bij [eerdere versoeringsmaatregelen](#). Belangrijke aandachtspunten zijn:

- De overgangsregeling voor de [aftopping](#) van de 30%-regeling op de WNT-norm eindigt per 1 januari 2026. Dat kan betekenen dat 30%-ers die meer verdienen dan de WNT-norm niet langer maximaal gebruik kunnen maken van de 30%-regeling.
- 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:

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

Let op voorgestelde wijzigingen COLA-kosten

Op Prinsjesdag is voorgesteld bepaalde extraterritoriale kosten (ETK) niet langer belastingvrij te laten vergoeden. Wanneer de 30%-regeling niet wordt toegepast, mag een werkgever nu bepaalde werkelijke ETK belastingvrij vergoeden. Er is nu een beperking voorgesteld: (extra) kosten van levensonderhoud en extra telefoonkosten mogen niet langer onbelast worden vergoed door de werkgever. Deze beperking moet nog worden goedgekeurd.

Werkgevers & Mobiliteit

Let op privékilometers auto van de zaak

Wanneer een auto van de zaak door een werknemer ook privé wordt gebruikt, is in principe bijtelling verschuldigd. In 2025 bedraagt dit 22% over de cataloguswaarde van de auto. Voor elektrische auto's geldt in 2025 onder voorwaarden een lagere bijtelling: voor auto's met een CO₂-uitstoot van nihil geldt in 2025 over de eerst € 30.000 cataloguswaarde een verlaagde bijtelling van 17%. Rijd 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 2025 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.

Let op: het verlaagde bijtellingstarief vervalft in 2026 voor nieuwe elektrische auto's. [Onze Employment Advisory experts](#) kunnen je meer vertellen over de overgangsbepalingen.

Let op wijziging eindheffing bestelauto per 2025

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 mocht de werkgever tot en met 2024 een eindheffing toepassen van € 300 per bestelauto per jaar, in plaats van een bijtelling. Deze heffing hoeft niet op de werknemers te worden verhaald en blijft voor rekening van de werkgever.

Dit bedrag was al jaren gelijk en werd niet jaarlijks geïndexeerd. Maar het eindheffingsbedrag is met ingang van 1 januari 2025 gecorrigeerd met de huidige inflatie, naar € 438 per jaar. Vanaf 1 januari 2026 wordt dit bedrag jaarlijks geïndexeerd.

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 vervolgens op de werknemer wilt verhalen. Zorg dat je dat nog dit jaar doet. Als je een boete betaalt en dit níet 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 een 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 2026 op te zeggen bij de leasemaatschappij. 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 dit vooraf nadrukkelijk is afgesproken.

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

Let op 2: Er zijn plannen voorgesteld om vanaf 2027 een eindheffing te introduceren 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 voorgesteld tot 17 september 2030 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.

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. Houdt er rekening mee dat de rapportage voor eerstvolgende rapportageperiode (1 januari 2025 – 31 december 2025) uiterlijk 30 juni 2026 moet zijn ingediend.

Let op: er is een versoepeling aangekondigd voor werkgevers met minder dan 250 werknemers. Als dit voorstel wordt goedgekeurd, verschuift de rapportagegrens van 100 of meer naar 250 of meer werknemers.



Lees hier meer over de *Normerende Regeling Werkgebonden Personenmobiliteit*.

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 fiscus stelt het voordeel van privégebruik van de fiets vast op slechts 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.



Tip:

Op Prinsjesdag is een verduidelijking van de regels voorgesteld. Als deze wordt goedgekeurd, is geen bijtelling meer verschuldigd voor alleen zakelijk gebruikte deelfietsen.



Lees ook onze tips voor ondernemers in de inkomstenbelasting in onze *Eindejaarstips voor Ondernemers & DGA's*.

Let op aanpassing ov-reiskostenvergoeding

In het verleden golden verschillende regels voor het onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van een ov-abonnement of voordeelurenkaart. Sinds 2024 maakt het niet uit op welke wijze de werkgever het ov-abonnement of de voordeelurenkaart aan de werknemer aanbiedt. Zowel bij ter beschikkingstellen als bij vergoeden of verstrekken, is het ov-abonnement of de voordeelurenkaart belastingvrij, mits (deels) sprake is van zakelijk gebruik (waaronder woon-werkverkeer). Let bij (aanpassingen van) reiskostenvergoedingen op de noodzakelijke kaders, besluitvorming en vastlegging.

Let op: vorig jaar is verder verduidelijkt welke vormen van 'ter beschikking stellen, vergoeden of verstrekken' onder de gerichte vrijstelling vallen. Ook is de vrijstelling inmiddels niet meer beperkt tot Nederlands openbaar vervoer.

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 let op: als je de kerstborrel uitbreidt met een maaltijd, moet je rekening houden met het forfait van € 3,95 per maaltijd (2025) bij de WKR-berekening.

Tip 2: Check of toepassing van de concern-regeling gunstig uitpakt of juist niet.

Tip 3: Organiseer je in 2026 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 2026.

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



Maak afspraken over thuiswerken

Werkgevers mogen hun werknemers een onbelaste thuiswerkvergoeding van maximaal € 2,40 (2025) 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: Geef je nog geen thuiswerkvergoeding? Maak de afweging of je dit wilt gaan doen. Zorg ook voor een juiste vastlegging en administratie.

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

Er zijn nieuwe fiscale faciliteiten aangekondigd voor innovatieve start-ups en scale-ups. Het wetsvoorstel hierover wordt begin 2026 verwacht, met inwerkingtreding per 2027. Voldoet je bedrijf aan de 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.



Let op verwachte verlenging en aanpassingen van de RVU-regeling

Voor werknemers die binnen 36 maanden vóór hun AOW-leeftijd uittreden geldt nu een vrijstelling voor de eindheffing voor een (verkapte) regeling voor vervroegd uittreden. De drempelvrijstelling voor deze zogenoemde Regeling Vervroegd Uittreding (RVU) zou op 31 december 2025 aflopen, maar op Prinsjesdag is voorgesteld deze maatregel ook na 1 januari 2026 voort te zetten, en de vrijstelling met € 300 per maand te verhogen. In ruil voor deze aanpassingen wordt 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.



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



Dit overzicht is met de grootst mogelijke zorg samengesteld op basis van de stand van het wetgevingsproces tot 1 oktober 2025. 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.