

DECEMBER 2025

NIEUWSBRIEF

Aandachtspunten Salarisadministratie



Haagmans Seelen

accountancy & advies

Middels dit schrijven willen wij u informeren inzake enkele wijzigingen per 1 januari 2026 welke van belang zijn voor u als werkgever, zodat u zich zo goed mogelijk kunt voorbereiden op het komende jaar.

In verband met de jaarovergang en de opstart van de loonadministratie 2026, kan het zijn, dat de loonverwerking in januari later plaats vindt dan dat u van ons gewend bent.

Wijzigingen 2025 / 2026

Graag vóór 10 januari 2026 mutaties over 2025 én wijzigingen per 1 januari 2026 aan ons aanleveren voor een tijdige en juiste verwerking in uw salarisadministratie. Mochten de wijzigingen die per 1 januari 2026 in gaan, na 10 januari aangeleverd worden, dan zullen deze met de salarisverwerking van februari verwerkt worden en zal er over januari een correctie plaatsvinden.



+31 (0)45 - 5454792



www.haagmansseelen.nl



info@hsadviseurs.nl

Beschikking Werkhervattingskas (Whk) 2026

In november 2025 heeft de Belastingdienst iedere werkgever de **beschikking Whk 2026** verstuurd. In deze beschikking staan de percentages voor gedifferentieerde premies Whk die nodig zijn voor de aangiften Loonheffingen 2026. Verder staan in deze beschikking de loonsommen vermeld waarop de betreffende premiepercentages zijn gebaseerd. Om die reden verzoeken wij u de beschikking z.s.m. aan uw salarisadministrateur te laten toekomen.

In de door de Belastingdienst opgelegde beschikking kunnen fouten zitten. Derhalve is het van belang deze beschikking tijdig te laten controleren. Indien de beschikking onjuist is, dient er binnen zes weken bezwaar te worden gemaakt.

Mede daarom is het van belang, indien u dit nog niet gedaan heeft, de beschikking tijdig aan uw salarisadministrateur te verstrekken.

Indien u **eigenrisicodrag**er bent c.q. wordt voor de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) en/of Ziektewet, dan verzoeken wij u ons ook de **polis 2026** met de percentages toe te sturen.

Werkkostenregeling

De verplichte werkkostenregeling is per 1 januari 2015 ingevoerd. De maximale vrije ruimte bedraagt in 2025 2% tot de fiscale loonsom van € 400.000,-- van uw organisatie/onderneming. Boven de fiscale loonsom van € 400.000,-- is de maximale vrije ruimte in 2025 1,18%.

In 2026 blijft de vrije ruimte gelijk aan 2025, per 1 januari 2027 zal de vrije ruimte waarschijnlijk weer gewijzigd worden.

Indien ons kantoor uw administratie bijwerkt, zullen wij beoordelen of u niet meer dan de maximale vrije ruimte aan uw personeel in 2025 heeft vergoed/verstrek. Indien u echter zelf uw administratie verwerkt, verzoek ik u de **grootboekkaarten** van alle personeelskosten **vóór 10 januari 2026** aan ons te doen toekomen. Veel voorkomende kosten uitgegeven en/of verstrekt aan personeel zijn: werkkleding, kerstpakketten, personeelsfeest en/of – uitstapjes, maaltijden en consumpties. Onder vrije ruimte van de werkkostenregeling vallen bijvoorbeeld kerstpakketten en personeelsfeesten.

Gerichte vrijstelling thuiswerkkosten

Sinds 1 januari 2022 geldt er een gerichte vrijstelling voor thuiswerkkosten. In 2026 geldt hiervoor een gerichte vrijstelling van € 2,45 per thuisgewerkte dag.

Voor eenzelfde werkdag kan **niet tegelijkertijd** de vrijstelling voor een thuiswerkkostenvergoeding als de vrijstelling voor een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer naar de vaste werkplek van toepassing zijn. Werkt een werknemer een deel van de dag thuis en een deel van de dag op de vaste werkplek, dan dient er voor die dag gekozen te worden of de gerichte vrijstelling toepast voor de reiskosten (0,23 cent vanaf 2024) óf voor de thuiswerkkosten (€ 2,40 per thuiswerkdag)

Voor deze gerichte vrijstelling geldt de 128-dagenregeling. Dit wil zeggen dat in geval uw werknemer 128 dagen thuiswerkt, u uw werknemer een vaste onbelaste vergoeding voor thuiswerkkosten mag geven alsof de werknemer 214 dagen per kalenderjaar thuis werkt.



In de volgende situaties moet je het aantal werkdagen (214) en thuiswerkdagen (128) naar evenredigheid toepassen:

- De werknemer werkt op minder dan 5 dagen per week thuis.
- De dienstbetrekking begint of eindigt in de loop van het kalenderjaar.

In de volgende situaties moet je de vergoeding naar tijdsgelang herrekenen:

- Je start of stopt gedurende het kalenderjaar met de vergoeding.
- De grondslag voor de berekening van de vergoeding wijzigt in het kalenderjaar.

Van een vaste plaats van werkzaamheden is in ieder geval sprake als een werknemer op kalenderjaarbasis meer dan 40 dagen naar de betreffende plek reist, ongeacht de datum van indiensttreding, het aantal contracturen en de lengte van het verblijf. Er kan sprake zijn van meerdere vaste werkplekken.

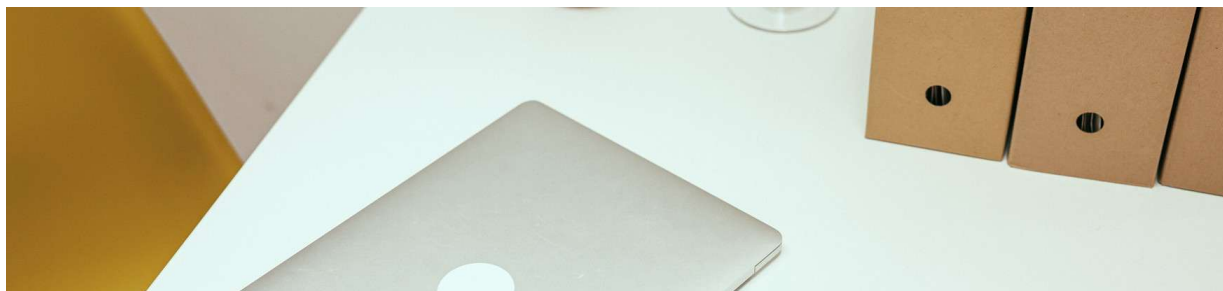
Gegevens die minimaal in een loondossier horen te zitten

In een loondossier dient te zitten:

1. Een door alle partijen getekende kopie van alle arbeidsovereenkomsten;
2. Een door de werknemer volledig ingevulde en getekende loonbelastingverklaring
3. Een kopie id-bewijs, mag een paspoort zijn of een ID-kaart.
De pagina met het BSN dient erbij te zitten.
Let op: voor de salarisadministratie is een rijbewijs géén geldig id-bewijs.
4. **De werkgever moet vakantiedagen bijhouden.** Als dit niet óf niet goed wordt gedaan, dan is de eigen administratie van de werknemer leidend. Het échte antwoord op de vraag 'wie moet de vakantiedagen bijhouden' is dus: allebei.

Indien er nieuwe arbeidsovereenkomsten worden aangegaan, verzoeken wij u vriendelijk ons hiervan een (door alle partijen) getekende kopie te mailen voor ons dossier, **vóór de eerste werkdag van de werknemer**. Voor werknemers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn én een schriftelijke arbeidsovereenkomst met vaste uren per week hebben kan namelijk de lage premie WW toegepast worden.

Indien wij de schriftelijke en ondertekende arbeidsovereenkomst in ons bezit hebben, kunnen wij controleren of de overeenkomst in overeenstemming is met bovengenoemde voorwaarden voor toepassing van het lage percentage. Bovendien verplicht de belastingdienst om de gegevens van **elke** arbeidsovereenkomst zoals datum in dienst én datum uitdienst vast te leggen in de loonaangifte.



Zolang wij niet alle benodigde informatie van u doorkrijgen, zal de hoge WW-premie berekend worden. Let wel: bovenstaand geldt voor **elke** arbeidsovereenkomst die u aangaat (dus ook verlengingen, en aanvullende overeenkomsten).

Als wij geen ondertekende arbeidsovereenkomst hebben / ontvangen, kunnen wij van de betreffende werknemer(s) géén loonstroken meer voor u klaarzetten. Zodra we alle stukken hebben ontvangen zullen we e. e. a. voor u verwerken.

Aanbod arbeidsomvang oproepkrachten

Indien u oproepkrachten in dienst heeft, moet u deze sinds 2020 een aanbod voor een vaste arbeidsomvang doen als zijn of haar oproepovereenkomst 12 maanden heeft geduurd (deze arbeidsomvang is minstens gelijk aan het gemiddeld aantal uren waarvoor de werknemer in de afgelopen 12 maanden is opgeroepen).

Dit aanbod moet elk jaar opnieuw gedaan worden, telkens als een oproepovereenkomst 12 maanden heeft geduurd.

Indien u geen aanbod doet, dan kan de oproepkracht met terugwerkende kracht (5 jaar) loon over de uren claimen waarvoor een aanbodingsverplichting geldt



Eindheffing Bestelauto (afwisselend gebruik):

Vanaf 1 januari 2025 is de eindheffing voor afwisselend gebruik van de bestelauto van de zaak € 438,- per jaar.

Met ingang van 1 januari 2026 wordt dit jaarlijks geïndexeerd.

AOW-leeftijd in 2026

In 2026 is de AOW-leeftijd 67 jaar. Dit blijft zo tot en met 2027.

Ouderschapsverlof

Sinds 2 augustus 2022 krijgen ouders 9 weken van het ouderschapsverlof doorbetaald (dit zijn de eerste weken van de totale 26 weken ouderschapsverlof). Ouders krijgen van het UWV gedurende 9 weken een uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon.

Let wel: de eerste 9 weken worden alleen betaald als ze in het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen. Indien het niet lukt om deze 9 weken op te nemen in het eerste levensjaar van het kind, dan worden de (resterende) weken toegevoegd aan de 17 weken onbetaald ouderschapsverlof. Deze kunnen dan nog steeds opgenomen worden tot de 8^{ste} verjaardag van het kind, maar wel onbetaald.

Nieuw pensioenstelsel

De Wet toekomst pensioen is op 1 juli 2023 in werking getreden. Sociale partners of werkgevers die hun pensioenregeling laten uitvoeren door een pensioenfonds moesten uiterlijk per 1 januari 2025 arbeidsvoorwaardelijke afspraken hebben gemaakt en een besluit hebben genomen of er wel of niet een verzoek toe invaren wordt gedaan. Daarnaast moet er een transitieplan zijn opgesteld.

Het nieuwe pensioenstelsel gaat uiterlijk 2027 in. Alle pensioenfondsen stappen dan over naar de nieuwe regels voor pensioen.

Voor meer informatie kunt u bij uw pensioenfonds terecht.

WAADI Check

Artikel 7a van de Waadi regelt dat **iemand die arbeidskrachten ter beschikking stelt, [als uitlener geregistreerd moet staan in het handelsregister van de Kamer van Koophandel](#)**

Dit is de registratieplicht Waadi.

De registratieplicht geldt voor uitzendbureaus en alle andere bedrijven en personen die werknemers ter beschikking stellen. Een uitlener die niet of niet-juist geregistreerd staat in het handelsregister, krijgt een boete.

Personen of bedrijven die iemand inhuren via een uitlener (zogenaamde inleners), moeten zelf controleren of de uitlener geregistreerd staat. Inleners die zaken doen met een uitlener die niet of niet juist geregistreerd staat, krijgen ook een boete.

Op de website van de Kamer van Koophandel kunt u [controleren of een uitlener is geregistreerd](#).

Indien dit op u van toepassing is, dan graag de registratie voor uw rekening nemen.

Arbodienst

Met ingang van 1 juli 2017 is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) gewijzigd. Elke werkgever is nu **verplicht** om een arbodienst/bedrijfsarts te hebben. Er moet **minimaal een basiscontract** worden afgesloten met een arbodienstverlener. In deze overeenkomst zijn de minimale afspraken over de dienstverlening vastgelegd en deze overeenkomst dient te voldoen aan de nieuwe regels.

De inspectie SZW gaat handhaven op aanwezigheid van het basiscontract.

Het hebben van een arbodienstverlener is ook belangrijk vanwege de re-integratieverplichtingen bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer. Verder is het ook verstandig om na te kijken of u een deugdelijke (ziekte)verzuimverzekering heeft voor bij u in dienst zijnde werknemers. Als werkgever heeft u nl. een loondoorbetalingsplicht bij ziekte/arbeidsongeschiktheid van (een) werknemer(s).

Let op: dit geldt ook als u alleen seizoenarbeiders of oproepkrachten in dienst heeft !



Zieke werknemers

Indien een werknemer zich ziek meldt, dient deze ziekmelding ook doorgegeven te worden aan de salarisadministratie.

Een werknemer heeft dan recht op loondoorbetaling bij ziekte, echter kan het zijn, dat er geen 100% doorbetaald wordt, dit staat óf in de arbeidsovereenkomst vermeld, óf in de cao, staat het hier niet in, geldt de Nederlandse Wet.

Het kan ook zijn, dat er wachtdagen ingehouden dienen te worden (onbetaalde dagen), dit moet in de arbeidsovereenkomst vermeld zijn, staat dit er niet in, mogen er géén wachtdagen ingehouden worden.

Is er een cao van toepassing, dan dient de cao geraadpleegd en gevolgd te worden.

Werknemers die gebruik maken van de WAZO-regeling.

Indien een werknemer gebruik maakt van de WAZO (Zwangerschaps/bevallingsverlof, aanvullend geboorteverlof, geboorteverlof, betaald ouderschapsverlof), waarvoor U als werkgever van het UWV een vergoeding ontvangt, willen wij u vragen om ons, indien gewenst, de betaalspecificaties die u van het UWV ontvangt toe te sturen.

Er moet gekeken worden of er te weinig of teveel WAZO uitkering is betaald.

Indien er te weinig WAZO is betaald, zal er een “nabetaling WAZO” moeten plaatsvinden.

Indien er te veel WAZO is betaald, dan kun je als werkgever ervoor kiezen om dit te corrigeren en dan zal er een “correctie WAZO vorige periode” moeten plaatsvinden.

Kies je ervoor om het niet te corrigeren, wat mag, dan zal het via de loonaangifte als een “aanvulling WAZO” verwerkt moeten worden.

Bespreek bovenstaande wel met je werknemers als ze gebruik gaan maken van de WAZO, zodat ze op de hoogte zijn van een eventuele correctie.

30% herzieningsregel premie Awf

In 2022 is de 30% herzieningsregel in de premie Awf gaan gelden voor alle werkgevers.

Vanaf 2025 is de herzieningsregel verbreedt, de gemiddelde arbeidsomvang wordt verlaagd van 35 uur per week naar 30 uur per week.

Voor 2026 houdt de 30% herzieningsregeling in dat werkgevers met terugwerkende kracht voor het hele kalenderjaar alsnog de hoge WW-premie moeten afdragen (=5% hoger dan de lage ww-premie) voor werknemers die in een kalenderjaar 30% meer hebben gewerkt dan de contractuele uren.

Voor arbeidsovereenkomsten met een gemiddelde arbeidsomvang van 30 uur of meer per week geldt deze herzieningssituatie niet.



Lage Inkomens Voordeel (LIV) en Loonkostenvoordeel (LKV)

Lage Inkomens Voordeel

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is sinds 1 januari 2025 afgeschaft. Werkgevers ontvangen vanaf dat moment geen tegemoetkoming meer voor werknemers met een laag inkomen.

Loonkostenvoordeel oudere werknemer

Per 1 januari 2026 wordt het loonkostenvoordeel voor oudere werknemers afgeschaft.

Voor dienstbetrekkingen die vóór januari 2024 zijn begonnen, blijft het loonkostenvoordeel nog maximaal 3 jaar gelden.

LKV doelgroep banenafpraak wordt structureel en vereenvoudigd

- Het recht op het LKV voor de **doelgroep banenafpraak** wordt verlengd van maximaal 3 jaar naar structureel.
- De naam wordt aangepast naar 'LKV doelgroep banenafpraak', omdat het LKV voor 'scholingsbelemmerden' komt te vervallen.
- Er is géén doelgroepverklaring meer nodig om het LKV te kunnen aanvragen.

werknemers met een arbeidshandicap

- Het LKV voor arbeidsgehandicapte werknemers (die na 1 januari 2024 in dienst zijn gekomen) blijft bestaan.
- De arbeidsgehandicapte werknemer **moet** een doelgroepverklaring aanvragen als de werkgever het LKV wil ontvangen voor deze werknemer. Zonder deze verklaring kan de werkgever de subsidie niet ontvangen. De werkgever dient dan de doelgroepverklaring door te sturen naar de Salarisadministratie, zodat deze weet dat het loonkostenvoordeel toegepast mag worden. Zonder verklaring word in de administratie niks verwerkt. Er wordt ook gewerkt aan het meenemen van mensen in de WIA en WW in het doelgroeppregister, wat meer mogelijk heden biedt.

Binnen 3 maanden aanvragen

Er geldt voor het aanvragen van een doelgroepverklaring een termijn van 3 maanden.

- Een nieuwe werknemer vraagt de doelgroepverklaring LKV aan binnen 3 maanden nadat de werknemer is gaan werken.
- Een herplaatste werknemer met een arbeidsbeperking vraagt de doelgroepverklaring LKV aan binnen 3 maanden na ontvangst van de WIA-toekenning.

De datum waarop de werknemer het formulier verzendt geldt als datum van de aanvraag. Na deze 3 maanden heeft de werknemer geen recht meer op de doelgroepverklaring en krijgt de werkgever geen loonkostenvoordeel.



Na de aanvraag

- Binnen 2 weken stuurt het UWV de werknemer of gemachtigde een ontvangstbevestiging.
- Binnen 8 weken besluiten het UWV of de werknemer een doelgroepverklaring LKV krijgt. Of binnen 13 weken, als er informatie ontbreekt. De werknemer of gemachtigde krijgt hiervan de beslissing.
- Als de werknemer een doelgroepverklaring krijgt, dan zorgt deze dat de werkgever een kopie ontvangt. De werkgever gebruikt deze kopie bij het aanvragen van het loonkostenvoordeel.

Formulieren in- en uitdiensttreding werknemers

Door de wet WAB dienen er veel meer administratieve verplichtingen in het loondossier en loonadministratie vastgelegd te worden (denk aan soort contract, ontslagredenen, schriftelijk arbeidsovereenkomst). Om dit zo efficiënt mogelijk te laten verlopen verzoeken wij u per direct de formulieren in de bijlage te gebruiken indien een werknemer in dienst komt of uit dienst gaat. Wij hebben dan alle gegevens direct in ons bezit en kunnen dan voor u een juiste en correcte administratie voeren. Via de loonaangifte moeten bovenstaande gegevens aangeleverd worden aan de belastingdienst / UWV.

Indien wij de gevraagde gegevens niet ontvangen, kunnen wij de werknemer niet opnemen in de loonadministratie.



CONTACT

Gasthuisstraat 23a
6411 KD Heerlen
+31 (0)45-5454792
info@hsadviseurs.nl



Disclaimer - Privacy statement

Aan de samenstelling van deze digitale nieuwsbrief wordt door de redactie veel zorg besteed. Niettemin kan geen aansprakelijkheid worden aanvaard voor mogelijke onjuistheden. De opgenomen teksten hebben een informatief karakter en zijn niet bedoeld als beroepsmatig advies. Contacteer uw relatiebeheerder voor advies op maat.