Annonu
Voor de balans in uw administratie

FACTS

NIEUWSBRIEF - NR.5 – 2025

NOAB

INHOUD

PAG. 2
• FISCAAL NIEUWS VOOR ONDERNEMERS

PAG. 3
• ARBEIDSRECHT: DE ZORGPLICHT VAN DE WERKGEVER

PAG. 4
• FINANCIËLE BUFFERS VOOR PENSIOEN EN ZIEKTE

PAG. 5
• ONDERNEMEN: NIEUW IN 2026

PAG. 6
• MOBILITEIT IN 2026

PAG 8
• WERKEN VANUIT OF IN HET BUITENLAND

FACTS is een uitgave van:
Nederlandse Orde van Administratie- en Belastingdeskundigen
Hoofdredactie NOAB
Redactie Loft 238 Tekst & Media
Opmaak Appeltje Eva
Druk Dekkers van Gerwen
's-Hertogenbosch © NOAB 2025

De samenstellers en de uitgever accepteren geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die het directe of indirecte gevolg is van handelingen en/of beslissingen die gebaseerd zijn op deze nieuwsbrief.

Postbus 2478
5202 CL 's-Hertogenbosch
Telefoon (073) 614 14 19
info@noab.nl
www.noab.nl

Eindejaarsspecial 2025

DE BALANS OPMAKEN EN VOORUITKIJKEN

De laatste weken van het jaar kun je als ondernemer voorzichtig de balans opmaken en vooruitkijken. Hoe heeft de omzet zich ontwikkeld? Hoe loopt de samenwerking met klanten? En welke ontwikkelingen komen op ons af?

Vaak zijn het de operationele zaken die de meeste aandacht opslokken. Met de doorbraak van AI komen er steeds meer slimme toepassingen die je helpen efficiënter en slimmer te werken. Het vraagt om nieuwe vaardigheden ('prompting') en bewustzijn over hoe je AI waardevol en verantwoord toepast.

MOBILITEIT IN 2026

Een ander actueel onderwerp is mobiliteit, dat uitgebreid wordt behandeld in deze nieuwsbrief. Zowel de fiets als de auto van de zaak komen aan bod. Als werkgever verdient het laatste onderwerp extra aandacht! Voor leaseauto's met een benzine, diesel of hybride aandrijving staat voor 1 januari 2027 een extra belasting van 12% van de catalogusprijs in de planning, een pseudo-eindheffing. Er zijn ook andere redenen om na te denken over de overstap naar elektrisch rijden. Als je naar de totale kosten van aanschaf en gebruik kijkt, wint de elektrische versie van populaire leasemodellen het qua maandlasten van de benzineuitvoering (bron: Athlon). Voor bestelwagens is de keuze eigenlijk al gemaakt door de zero-emissie milieuzones die in steeds meer gemeenten van kracht zijn.

EERSTELIJNSAANSPREEKPUNT

In deze eindejaarsspecial van FACTS lees je over de ontwikkelingen en beleidsvoornemens rond thema's als de zorgplicht van de werkgever en financiële buffers voor pensioen en ziekte. Er is ook speciale aandacht voor werken als digital nomad, vanuit het buitenland, iets waar steeds meer zzp'ers voor kiezen. Ook hier geldt: voorkom verrassingen. En vraag advies, want daar is je NOAB-adviseur het perfecte eerstelijnsaanspreekpunt voor. Hij of zij staat je ook komend jaar weer graag met raad en daad terzijde.

Alvast een prettig uiteinde gewenst en voor 2026 een succesvol ondernemersjaar! □

FISCAAL NIEUWS VOOR ONDERNEMERS

ADVIES HOGE RAAD: VERLAAG BELASTINGRENTE

De fiscus hanteert al jaren een te hoge rentebelasting, stelt de Advocaat-Generaal van de Hoge Raad in een advies. Bedrijven die bezwaar hebben gemaakt tegen de hoge rente hebben hierdoor een goede kans dat de Belastingdienst de aanslag moet herzien, waarna ze geld terugkrijgen. Eerder oordeelde de rechtbank Noord-Nederland al dat de rente in 2022 en 2023 geen 8% maar 4% had moeten zijn.

TIP!

Is 2025 tot nog toe een goed ondernemersjaar? Vraag dan je NOAB-adviseur of het verstandig is om de voorlopige aanslag te wijzigen of om een inschatting te maken van hoeveel geld je (extra) opzij kan zetten voor de belastingaanslag over 2025.

PERCENTAGES ALLE BELASTINGEN M.U.V. VPB EN TOESLAGEN

Periode	Rentepercentage (%)
Vanaf 1-1-2025	6,5
Heel 2024	7,5
1-7-2023 t/m 31-12-2023	6
1-10-2020 t/m 30-6-2023	4

PERCENTAGES VENNOOTSCHAPSBELASTING

Periode	Rentepercentage (%)
Vanaf 1-1-2025	9
Heel 2024	10
1-1-2022 t/m 31-12-2023	8
1-10-2020 t/m 31-12-2021	4

FEESTEN EN PERSONEELSREIS ZIJN LOON

De kosten van een jubileumfeest en een gezamenlijke skireis met het personeel zijn volgens de rechtbank Noord-Nederland loonkosten. Het geschil in de rechtszaak ging over een detacheerder die het 10-jarig bestaan met een diner en borrel voor alle medewerkers vierde en daarnaast met het personeel ging skiën. De gezamenlijke kosten lagen ver boven het bedrag dat een werkgever onbelast mag vergoeden op grond van de werkkostenregeling (WKR).
De detacheerder meende dat het feest en de skireis marketing- en wervingskosten waren, onder het mom van 'employer branding'.
De Belastingdienst ging hier niet in mee. De rechter volgt de fiscus en stelt in de uitspraak dat 'onder loon alle voordelen vallen die een werkgever in welke vorm of onder welke benaming dan ook aan zijn werknemers verstrekt'. (Bron: ECLI:NL:RBNNE:2025:3873).

TIP!

Je NOAB-adviseur kan je helpen bij de berekening van de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

ENERGIEREKENING IN 2026

Sinds 2019 gaat de belasting op aardgas omhoog en de prijs van elektriciteit omlaag. Daarmee hoopt de overheid huiseigenaren aan te zetten om hun huis te isoleren en verduurzamen. Dit geldt ook voor komend jaar:

- Het belastingtarief voor gas stijgt in 2026 met bijna 4% (van € 0,578 naar € 0,601 per m3).
- Het belastingtarief voor elektriciteit daalt in 2026 met ongeveer 10% (van € 0,102 naar € 0,092 per kWh).
- Sinds 2024 is er een extra schijf in de energiebelasting op zowel gas als elektriciteit. De eerste schijf loopt voor gas tot een verbruik van 1.000 m3 en voor elektriciteit tot 2.900 kWh.

Voor de meeste huishoudens stijgt de energiebelasting licht, blijkt uit berekeningen van Vereniging Eigen Huis. Voor een huiseigenaar met zonnepanelen met een gemiddeld energieverbruik (ongeveer 1.980 kWh stroom en 910 m³ gas) zo'n 3%.

Belastingvermindering energiebelasting

Als tegemoetkoming op de hogere energiekosten wordt de belastingvermindering in de energiebelasting verhoogd, oplopend van € 510,50 (excl. BTW) in 2026 naar € 521,17 (excl. BTW) in 2030. De maatregel geldt voor woningen en bedrijfspanden met verblijfsfunctie. Vooral huishoudens (91%) profiteren hiervan. □

ARBEIDSRECHT: DE ZORGPLICHT VAN DE WERKGEVER

Artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek verplicht je als werkgever ervoor te zorgen dat je werknemers veilig en gezond kunnen werken. Dit begint bij een veilige werkplek met veilige werkmiddelen en werkmethoden. Via een gecertificeerde Arbodienst kun je een bedrijfsarts inschakelen bij ongeval of ziekte. Je legt de risico's vast in een verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de naleving van deze zorgplicht.

TIP!
Op arboportaal.nl kun je een Stappenplan RI&E downloaden. Ook je NOAB-adviseur kan je hierbij terzijde staan.

ONGEVAL/SCHADE

Als werkgever ben je in principe aansprakelijk voor een ongeval of schade tijdens het werk. De gezagsrol tussen werkgever en werknemer speelt hier een belangrijke rol: je moet je werknemers goede instructies geven om hun werkzaamheden veilig en verantwoord te kunnen uitvoeren. Leg deze instructies vast in een reglement of handboek en zorg voor toezicht op de naleving. Als de risico's helder vastliggen, het toezicht op orde is, en een werknemer deze risico's negeert of onvoldoende opvolgt, sta je als werkgever sterker in een zaak.

ZIEKTE

Ook bij ziekte speelt de zorgplicht. De werknemer moet zich op zijn eerste verzuimdag ziek melden. Hij is niet verplicht iets te vertellen over de oorzaak of klachten, de werkgever mag er niet naar vragen en het zeker niet vastleggen. Wel moet de medewerker aangeven hoe lang hij denkt dat het verzuim gaat duren. Jij hebt deze informatie nodig om te bepalen of tijdelijke vervanging of overdracht van taken aan collega's noodzakelijk is. Je meldt de zieke medewerker vervolgens aan bij de bedrijfsarts, arbodienst of UWV.

TIP!
Op uwv.nl kun je met behulp van een 'Stappenplan bij ziekte werknemer' vaststellen welke informatie en documenten je nodig hebt bij een langdurig zieke werknemer.

LOONDOORBETALING

Wettelijk ben je verplicht het loon (minimaal 70%) van de medewerker de eerste twee (!) jaar (104 weken) door te betalen. Aansluitend maakt de werknemer aanspraak op een WIA-uitkering. Ook ben je verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en de re-integratie van de medewerker. Deze re-integratie is vastgelegd in de Wet verbetering poortwachter (Wvb).

TIP!
Re-integratietrajecten zijn er in alle soorten en maten. Je NOAB-adviseur denkt graag met je mee.

GROEIEND VERZET

In de politiek groeit het verzet tegen het huidige stelsel van langdurige loondoorbetaling. In geen enkel ander Europees land is deze periode van twee jaar gangbaar, sterker nog: in de ons omringende EU-landen gaat het om een aantal weken. Tijdens de recente Politieke Beschouwingen werd een motie van de leden Yesilgöz (VVD) en Dijk (SP) aangenomen, die oproept tot uitwerking van een plan voor afschaffing van het tweede jaar loondoorbetaling voor kleine werkgevers en vervanging daarvan door een collectieve voorziening.

WIJZIGINGEN IN 2026

In 2026 verandert er het een en ander rond de zorgplicht van werkgevers. Het gaat hierbij om de volgende aanpassingen:

Verplichte gedragscode ongewenst gedrag
Werkgevers met tien of meer werknemers moeten vanaf 1 juli 2026 een schriftelijke gedragscode tegen ongewenst gedrag opstellen.
De code moet ongewenst gedrag, zoals pesten, seksuele intimidatie, discriminatie, agressie of geweld op de werkplek effectief aanpakken, of idealiter: voorkomen, en een veilige werkplek waarborgen. Het gaat om praktische handvatten waar medewerkers op dagelijkse basis naar kunnen handelen.

TIP!
Pak deze verplichting tijdig op! De gedragscode moet op de ingangsdatum al zijn goedgekeurd door de ondernemingsraad (or) of personeelsvertegenwoordiging (pvt). Raadpleeg je NOAB-adviseur terzake.

Extra verantwoordelijkheden grote werkgevers
Werkgevers met 250 of meer werknemers krijgen extra verantwoordelijkheden, zoals: meer transparantie over loonkosten en functiedifferentiatie; jaarlijkse rapportage over hr-beleid, diversiteit en betaald verlof; eerder anticiperen op wetswijzigingen, zoals strengere regels voor tijdelijke contracten.

Aanpassing transitievergoeding
Als je een werknemer na twee jaar ziekte wilt ontslaan, betaal je meestal een transitievergoeding. De daarvoor geldende compensatie-regeling is per 1 juli 2026 alleen nog beschikbaar voor kleine werkgevers (tot 25 werknemers).

Recht op voorstellen over veiligheid
Werknemers (of hun vertegenwoordigers) krijgen een wettelijk recht op het doen van voorstellen die de veiligheid en gezondheid op het werk betreffen. In de bestaande Arbowet kunnen momenteel wel ondernemingsraden voorstellen doen aan de werkgever, maar dat geldt niet voor álle werknemers. □

FINANCIËLE BUFFERS VOOR PENSIOEN EN ZIEKTE

Als zzp'er of ondernemer moet je zelf voor je pensioen zorgen. Hetzelfde geldt voor de inkomensvoorziening die je treft voor als je ziek wordt en/of arbeidsongeschikt raakt. Zolang de verplichte arbeidsongeschiktheidsvoorziening op zich laat wachten (deze is uitgesteld tot 2030), is het je eigen verantwoordelijkheid of en hoe je dit regelt. Er zijn steeds meer alternatieven beschikbaar.

DE OPTIES OP WEG NAAR DE OUDE DAG

1. Bestaande pensioenregeling: als je net vanuit loondienst voor jezelf bent gestart, kun je soms aangesloten blijven bij de pensioenregeling van je oude werkgever. Je kunt dit checken bij de pensioenuitvoerder. Je hebt tot negen maanden na het einde van je vorige baan de tijd om je aan te melden en de pensioenregeling moet ingaan binnen vijftien maanden nadat je bent gestopt bij je vorige werkgever. De premie is aftrekbaar als 'uitgave inkomensvoorziening'.

2. Verplichte deelname: voor sommige bedrijfstakken of beroepen is deelname aan het pensioenfonds verplicht. Als je daar niet aan wilt deelnemen, kun je daar toestemming voor vragen aan het bestuur van het desbetreffende pensioenfonds.

3. Sparen voor een lijfrente of banksparen: je kunt ook sparen of beleggen voor je pensioen via een verzekeraar of bank. De premies zijn (tot een maximum: de jaarruimte) aftrekbaar. Ongebruikte jaarruimte van eerdere jaren kun je alsnog gebruiken voor een lijfrente of banksparen. Dit is de reserveringsruimte.

4. Zelf sparen en beleggen: het voordeel van zelf vermogen opbouwen is de flexibiliteit. Je kunt op elk gewenst moment bij je geld. Nadeel is dat je vermogen boven de drempel (€ 57.684 per persoon (fiscale partners: € 115.368) is belast in box 3.

5. Besparen op de uitgavenkant: veel zelfstandigen tellen de eigen woning mee als pensioenbuffer. Dat is slechts ten dele waar: je vermogen zit vast in bakstenen. Je zult moeten verhuizen om het geld vrij te maken. Je kunt het eigen huis ook op een andere manier in het pensioenverhaal betrekken: via lagere vaste lasten, door af te lossen. Maar ook bijvoorbeeld door het verzilveren van je overwaarde. Er zijn verschillende hypotheekaanbieders waarbij je deze kunt omzetten in een periodieke uitkering. Het is wel zaak om je hierbij goed te laten adviseren over de voor- en nadelen.

6. Langer doorwerken: steeds meer ondernemers kiezen ervoor om gewoon door te werken, al dan niet een tandje lager. Als je blijft ondernemen, heeft dat geen gevolgen voor je AOW-uitkering, die blijft even hoog. De winst uit je onderneming moet je gewoon opgeven in je aangifte Inkomstenbelasting. Het enige dat verandert - als je aan het begin van het kalenderjaar de AOW-leeftijd hebt - is dat je nog maar recht hebt op 50% van de zelfstandigenaftrek. In 2026 is dat € 600 (50% van € 1200).

LET OP!

Als je als dga vanuit een bv onderneemt, gelden weer andere regels.

TIP!

Het helpt om je financiële toekomst periodiek te bespreken met een adviseur, waar je ook terechtkunt voor je vragen. Je NOAB-adviseur kan dienen als klankbord en aanspreekpunt, waarbij hij of zij je kan doorverwijzen als dat raadzaam is.

REGELS ROND DE LIJFRENTE-UITKERING

Het bedrag dat je via de lijfrenteverzekering of banksparen hebt gespaard als aanvulling op je pensioen moet je omzetten in een lijfrente-uitkering. Daarbij kun je (in het nieuwe regime) aan een aantal knoppen draaien die invloed hebben op de hoogte van de aanvulling op je pensioen:

- Je kunt zelf bepalen op welk moment, op of na je AOW-leeftijd, de lijfrente ingaat. Je mag dit uitstellen tot uiterlijk vijf jaar na het jaar waarin je AOW-uitkering ingaat. Als je langer wacht, kun je dus ook langer doorgaan met je vermogensopbouw.
- Als je de lijfrente vóór je AOW laat ingaan, moet je uitkering minimaal tot 20 jaar na je AOW-leeftijd lopen.
- Start je na je looptijd, dan mag je ook kiezen voor een tijdelijke lijfrente, met een kortere looptijd.
- Je kunt kiezen tussen een zekere uitkering, waarbij je elke maand een vast bedrag krijgt uitgekeerd, en een variabele uitkering, waarbij de uitkering afhankelijk is van het beleggingsresultaat.
- Je kunt de lijfrente-uitkering splitsen in een tijdelijke lijfrente en een levenslange lijfrente. »

DE PENSIOENSCHIJF-VAN-VIJF

Uiteindelijk bepalen je levensstijl en je vaste lasten hoeveel je nodig hebt aan pensioen en vermogen om comfortabel te kunnen leven. Met de Pensioenschijf-van-vijf van Nibud leg je je huidige en verwachte situatie naast elkaar. In vijf stappen krijg je een indicatie of je inkomsten na je pensioen matchen met je uitgaven rond die tijd. Als dat nog niet het geval is, weet je dat het verstandig is om een beentje bij te zetten. Doe de check op: pensioenschijf.nibud.nl.

INKOMEN BIJ ZIEKTE: STEEDS MEER KEUZE

Als zzp'er en ondernemer moet je terugvallen op je eigen vangnet als je ziek wordt. Een soort van vuistregel luidt dat je een financiële buffer moet aanhouden waarmee je minimaal drie en liefst zeker zes maanden de vaste lasten en uitgaven kunt overbruggen. Voor het risico dat het langer duurt zijn er verschillende opties. Een combinatie is ook mogelijk. Met een broodfonds of crowdsurance zijn de eerste twee jaar ziekte gedekt. Dat scheelt weer in de premie van je AOV-verzekering.

1. Broodfonds: een broodfonds is een schenkkring. Je vormt met een club van 20 tot 50 ondernemers een collectief en zet samen geld opzij op een broodfondsrekening. Als jij of een van de deelnemers ziek wordt, krijg je schenkingen van je mede-deelnemers om het inkomensverlies op te vangen. Het bedrag dat je inlegt is niet aftrekbaar. Het geld in jouw persoonlijke spaarpot valt in box 3, maar de uitkering is daardoor netto. De maximale uitkeringsduur is 2 jaar.

2. Crowdsurance: zowel SamSamkring als SharePeople combineren de voordelen van een schenkkring (een donatie bij ziekte) met persoonlijke begeleiding richting herstel. De voorwaarden voor deelname zijn zachter en je kunt je ook verzekeren als je 60 jaar of ouder bent. Ook hier is de inleg niet aftrekbaar.

3. AOV-verzekeringen: het voordeel van een AOV-verzekering is dat de uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid doorloopt tot je weer bent hersteld. Dat komt met een prijskaartje: de premie is aanzienlijk hoger dan de eerste twee alternatieven. Wel is de premie (meestal) aftrekbaar, waardoor je minder belasting betaalt. □

ONDERNEMEN: NIEUW IN 2026

Per 1 januari gaan er weer een paar zaken veranderen. We hebben een korte selectie gemaakt van het belangrijkste ondernemersnieuws.

ZELFSTANDIGENAFTREK WORDT FORS LAGER

De zelfstandigenaftrek daalt in 2026 fors: van € 2.470 in 2025 naar € 1.200. Het betekent dat je komend jaar bij dezelfde winst meer belasting gaat betalen. In 2027 gaat de zelfstandigenaftrek nog verder omlaag, naar € 900. De mkb-winstvrijstelling blijft ongewijzigd op 12,70% van je winst na aftrek van de zelfstandigenaftrek en eventueel de startersaftrek.

CONTANTE BETALINGEN BOVEN € 3.000 VERBODEN

Vanaf 1 januari 2026 zijn contante betalingen boven de € 3.000 verboden. Opsplitsen van het bedrag in meerdere losse contante betalingen is vanzelfsprekend ook niet toegestaan. De maatregel is bedoeld om witwassen van crimineel geld tegen te gaan en geldt als je beroepsmatig goederen koopt of verkoopt.

REISKOSTEN- EN THUISWERKVERGOEDING

Werknemers die thuiswerken mag je een vergoeding geven waarover je geen belasting hoeft te betalen. In 2026 gaat het om € 2,45 per thuiswerkdag (2025: € 2,40). De reiskostenvergoeding blijft ongewijzigd op € 0,23 per gereden kilometer.

EXTRA AFTREK VOOR VERDUURZAMING

Als je in 2026 investeert in milieuvriendelijke bedrijfsmiddelen heb je opnieuw recht op een subsidie in de vorm van een extra aftrekpost: de Milieu-investeringsaftrek (MIA) en/of de Willekeurige afschrijving milieu-investeringen (Vamil). Het voordeel via de MIA kan oplopen tot 45% van het investeringsbedrag. Daarnaast is er de Energie-investeringsaftrek (EIA) voor energiebesparende bedrijfsmiddelen.

CONTROLE SCHIJNZELFSTANDIGHEID IN 2026

De controle van de Belastingdienst op schijnzelfstandigheid gaat in 2026 gewoon door. Komend jaar kunnen opdrachtgevers ook boetes krijgen als zij zich niet aan de wet houden. Het is daarom belangrijk dat je de samenwerking met zzp'ers op de juiste manier vormgeeft, om te voorkomen dat eigenlijk sprake is van loondienst. □

MOBILITEIT IN 2026

DE FIETS VAN DE ZAAK

Sinds 2020 kunnen zzp'ers en werkgevers onder voordelige fiscale voorwaarden een fiets van de zaak aanschaffen c.q. verstrekken. Een fiets van de zaak is een aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarde die de vitaliteit van werknemers stimuleert. Bovendien draagt de faciliteit bij aan duurzaam mobiliteitsbeleid van een organisatie. Er zijn maar liefst vijf fiscale regelingen voor het zakelijk gebruik van een fiets, elektrische fiets of pedelec. Welke regeling van toepassing kan zijn, is afhankelijk van je situatie.

1. Zzp'er: fiets van de zaak
Als zzp'er kun je een fiets kopen of leasen als je deze voor minimaal 10% zakelijk gebruikt. Voor het privévoordeel betaal je jaarlijks een bijtelling van 7% over de consumentenadviesprijs van de fiets en accessoires (incl. BTW). Alle kosten van de fiets, inclusief de verzekering, het onderhoud en reparaties, komen ten laste van de winst. Betaalde BTW is aftrekbaar als voorbelasting, voor zover de fiets is gebruikt voor omzet die met BTW is belast. Bij gemengd gebruik, dus ook privé, is de BTW-aanpak anders. De aanschafkosten van de fiets zijn aftrekbaar van je winst door jaarlijks maximaal 20% af te schrijven.

TIP!
Mogelijk kom je in aanmerking voor kleinschaligheids-investeringsaftrek (KIA) of milieu-investeringsaftrek (MIA). Je NOAB-adviseur kan je hierbij adviseren.

2. Werknemer/dga: fietsplan
Via een fietsplan kun je een fiets kopen voor je werknemers of jezelf als dga (je bent immers werknemer in je eigen onderneming). De bijtelling is ook in deze situatie 7% van de adviesprijs. Je telt de bijtelling op bij het brutojaarsalaris van de werknemer en betaalt over de bijtelling premies voor de werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw. Je werknemers ontvangen een iets lager nettosalaris. Het gebruik is onbeperkt, dus ook privé.

3. Fiets via WKR
Je kunt ook gebruikmaken van de vrije ruimte in de werkkostenregeling (WKR) om een fiets van de zaak te verstrekken. De bijtelling vormt dan eindheffingsloon in de loonadministratie dat voor de werknemer onbelast blijft.

4. Onbelaste kilometervergoeding
Een vierde optie is je werknemer een vergoeding per kilometer woon-werkverkeer te verstrekken. Een vergoeding tot € 0,23 is onbelast. De werknemer schaft de fiets zelf aan en declareert zijn verreden kilometers. Dit vraagt wel een kilometerregistratie.

5. Renteloze lening
Een laatste optie is je werknemer een bedrag te lenen om een fiets te kopen. Voorbeeld: je leent € 1.500 voor de aankoop van een fiets en betaalt € 0,15 vergoeding per km voor woon-werkverkeer voor een route van 4 kilometer. Dit komt neer op € 1,20 per werkdag. De werknemer betaalt de lening dan in ca. 5 jaar terug.

DEELFIETSEN: EINDE BIJTELLING
Per 1 januari 2026 komen er waarschijnlijk nieuwe regels voor de bijtelling bij deelfietsen. De werknemer hoeft dan geen bijtelling meer te betalen voor een fiets die hij alleen voor woon-werkverkeer gebruikt, zoals een ov-fiets, hub-fiets, dienstfiets of andere deelfiets. De fiets mag maximaal 10% van de tijd bij zijn woning/verblijfadres staan. Dit heet formeel 'niet meer dan bijkomstig stallen'. Werkgever en werknemer zijn vrij om zelf te bepalen hoe zij aannemelijk maken dat sprake is van een fiets met bijtelling nihil. Het plan is deze regels met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020 in te voeren.

TIP!
Raadpleeg altijd je NOAB-adviseur bij de keuze voor en het correct vastleggen van een zakelijke fietsregeling. □

DE AUTO VAN DE ZAAK

Opvallend nieuws in de autowereld is dat de verbrandingsmotor een comeback maakt in de sector, ondanks de Europese deadline van volledige elektrificatie van het wagenpark in 2035. Van alle nieuwe auto's die in het eerste halfjaar van 2025 op kenteken werden gezet, is 15,6 procent volledig elektrisch. Een kleine 85 procent rijdt dus nog rond in een auto met verbrandingsmotor of in een hybride model. Totale vervanging in tien jaar tijd lijkt dan ook uiterst onwaarschijnlijk. Wat zijn de ontwikkelingen?

SCHONE(RE) BRANDSTOFFEN
Naast elektrische emissie wordt vol ingezet op de ontwikkeling van e-fuels ter vervanging van benzine, diesel of kerosine. Omdat veel van deze duurzame brandstoffen compatibel zijn met bestaande motoren is geleidelijke invoering, via een mengsel aan de pomp, een realistische optie. Voorts is er de ontwikkeling van innovatieve verbrandingsmotoren die efficiënter werken en op duurzame brandstoffen rijden. Ook biobrandstoffen uit afvalstromen en bio-ethanol blijven in beeld. »

FISCALE BIJTELLING IN 2026

Voor alle nieuwe auto's – fossiele brandstofauto's, hybride auto's én elektrische auto's – geldt vanaf 1 januari 2026 een fiscale bijtelling van 22% over de volledige cataloguswaarde, ook wel fiscale waarde geheten. Het lagere tarief van 17% over de eerste € 30.000 fiscale waarde komt dus te vervallen. Het bijtellingspercentage geldt voor 60 maanden, vanaf het moment waarop het kenteken voor het eerst op naam wordt gesteld.

TIP!

De fiscale waarde (lees: de catalogusprijs) van je auto kun je opvragen via de RDW-Kentekencheck op rdw.nl. Na invoering van het kenteken zie je alle fiscale gegevens van de auto.

2027: EXTRA BELASTING OP FOSSIELE LEASEAUTO

In het Belastingplan 2026 is een extra belasting opgenomen van 12% over de catalogusprijs van nieuwe auto's van de zaak die niet volledig uitstootvrij zijn (benzine, diesel of hybride) en die werknemers privé én voor woon-werkverkeer gebruiken. Deze pseudo-eindheffing komt bovenop de 22% bijtelling die je al in de loonheffing moet verwerken. Deze geplande ingangsdatum is 1 januari 2027. Voor fossiele leaseauto's die je als werkgever vóór 1 januari 2027 ter beschikking stelt is een overgangsregeling voorzien. De maatregel kan op forse kritiek rekenen vanuit de hoek van de zakelijke rijder. Het wetsvoorstel moet nog door de Kamers worden goedgekeurd.

TIP!

Neem je leaseautobeleid vóór 2027 goed onder de loep en maak tijdig plannen voor elektrificatie van het wagenpark.

VERKEERSBOETES IN 2026

In de Tweede Kamer werd onlangs een motie aangenomen om de verkeersboetes de komende jaren niet verder te laten meestijgen met de inflatie. Toch blijkt uit het Besluit indexering verkeersboetes 2026 dat een aantal (niet alle) verkeers- en snelheidsboetes in 2026 toch stijgen, met ca. 3-4 procent. Onderstaand een greep uit verkeers- resp. snelheidsovertredingen voor autorijders.

Verkeersboete	2026
Door rood rijden	€ 320
Bumperkleven (tot 80 km/u)	vanaf € 380
Bumperkleven (boven 80 km/u)	OM-beschikking
Rijden met telefoon in de hand	€ 440
Rijden zonder gordel	€ 190
Parkeren op g-plek	€ 500
Rechts inhalen	€ 320
Onnodig links rijden	€ 280
Onnodig toeteren	€ 320
Geen voorrang aan rechts	€ 320
Kind < 12 jaar/< 1,35 m) zonder kinderzitje	€ 280
Overtreding milieuzone	€ 130

Snelheids-overtreding	Binnen de bebouwde kom	Buiten de bebouwde kom	Snelweg
4 km/ u	€ 37	€ 33	€ 28
5 km/ u	€ 46	€ 42	€ 34
10 km/ u	€ 95	€ 89	€ 84
15 km/ u	€ 179	€ 172	€ 159
20 km/ u	€ 255	€ 243	€ 229
25 km/ u	€ 345	€ 326	€ 304
30 km/ u	€ 446	€ 424	€ 389
31 km/ u	OM-beschikking	OM-beschikking	€ 408
35 km/ u	OM-beschikking	OM-beschikking	€ 488
>40 km/ u	OM-beschikking	OM-beschikking	OM-beschikking

(Bron: Ministerie van Justitie en Veiligheid, ANWB, Autovisie)

WERKEN VANUIT OF IN HET BUITENLAND

Steeds vaker kiezen zelfstandigen ervoor om als digital nomad 'remote' te werken vanaf een werkplek in het buitenland. Je huurt via Airbnb een comfortabel appartement en verricht je opdrachten bijvoorbeeld vanaf een plek waar de zon schijnt en het lekker warm is.

WERKEN ALS DIGITAL NOMAD

Wat veel digital nomads zich minder goed realiseren, is dat werken in of vanuit het buitenland gevolgen kan hebben voor de ondernemingsvorm, je inschrijving bij de KVK, belastingen en verzekeringen. Bereid je reis daarom goed voor. Denk daarbij aan de volgende zaken:

1. Je vestigingsadres bepaalt vaak waar je belastingplichtig bent. Een fysiek adres in Nederland is verplicht voor je inschrijving in het Handelsregister. Dit mag niet een postbusadres zijn.

2. Als je tijdelijk vanuit het buitenland werkt en met je onderneming ingeschreven blijft staan in het Handelsregister van de KVK, kun je gewoon in Nederland aangifte doen voor de inkomstenbelasting en BTW. Dat geldt ook wanneer je voor een buitenlandse opdrachtgever werkt. Maar als je van plan bent om langere tijd vanuit het buitenland te werken, moet je mogelijk belastingaangifte doen in je nieuwe woonland. Op de website www.nederlandwereldwijd.nl kun je checken of je nog belastingaangifte moet doen in Nederland.

3. Misschien moet je als digital nomad in Nederland en het land waarvandaan je werkt aangifte inkomstenbelasting doen. Dat betekent nog niet dat je twee keer belasting betaalt over hetzelfde inkomen. In belastingverdragen hebben landen met elkaar afgesproken in welk land belasting over bepaalde inkomsten wordt geheven.

4. Of je je Nederlandse zorgverzekering kunt aanhouden, hangt af van de duur van het verblijf en het soort werk. In veel gevallen is het nodig om een internationale zorgverzekering af te sluiten.

5. Niet elke reisverzekering dekt standaard een langer verblijf. Check of je een speciale reisverzekering nodig hebt.

BELASTINGPLICHT IN NEDERLAND

Als natuurlijk persoon bent je fiscaal inwoner van Nederland als je je permanente woon- of verblijfplaats in Nederland hebt. De Belastingdienst kijkt onder meer naar de volgende omstandigheden:

- Je brengt de meeste tijd door op een adres in Nederland.
- Je partner en je gezin wonen in Nederland.
- Je werkt in Nederland.
- Je bent verzekerd in Nederland.
- Je hebt een huisarts in Nederland.
- Je bent lid van een of meer Nederlandse verenigingen.
- Je kinderen volgen een opleiding in Nederland.

183-DAGENREGELING VOOR WERKNEMERS

Als een medewerker in het buitenland werkt, geldt als hoofdregel dat dit land (het 'werkland') belasting mag heffen over het loon dat die werknemer daar verdient. Hierop is één uitzondering, die bekendstaat als de 183-dagenregeling. De werknemer kan tijdelijk in het buitenland werken en vanuit Nederland betaald en belast worden als aan de volgende drie voorwaarden is voldaan:

1. De werknemer verblijft binnen een kalenderjaar, een aaneengesloten periode van 12 maanden of een belastingjaar, niet langer dan 183 dagen in het werkland. Voor het berekenen van de 183 dagen tellen alle dagen mee waarop de werknemer in het werkland was, dus ook weekends en vakantiedagen. Een dagdeel telt als een volledige dag.

2. De werknemer wordt betaald door of namens een werkgever die niet is gevestigd in het werkland.

3. De werknemer werkt niet in een vaste inrichting van de werkgever in het werkland.

TIP!

Vraag je NOAB-adviseur om advies als je zelf of een medewerker (tijdelijk) vanuit het buitenland gaat werken. □