

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 maandag 15 juni 2026, 20:00 uur.

1. Belastingvrij bedrag reiskosten € 0,25 vanaf 1 januari 2026

Vanaf 22 mei 2026 bestaat de mogelijkheid om met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2026 rekening te houden met een belastingvrij bedrag voor reiskosten van € 0,25 per kilometer. Wat betekent dit voor werkgevers, werknemers, ondernemers, vrijwilligers en particulieren?

Werkgevers en werknemers

Werkgevers mogen met terugwerkende kracht tot 1 januari 2026 aan hun werknemers een onbelaste reiskostenvergoeding geven van € 0,25 per kilometer. Tot nu toe bedroeg dit onbelaste bedrag in 2026 nog € 0,23 per kilometer.

Dit bedrag is van toepassing op woon-werkverkeer en op zakelijke kilometers. Het is niet relevant van welk vervoermiddel de werknemer gebruikmaakt. De vergoeding geldt dan ook voor gemaakte reizen per auto, fiets, lopend of met het openbaar vervoer.

Let op!

Het kabinet roept werkgevers op om gebruik te maken van deze maximale onbelaste reiskostenvergoeding, maar een werkgever is niet verplicht om daadwerkelijk € 0,25 per kilometer aan de werknemer te vergoeden. De hoogte van de vergoeding is en blijft een afspraak tussen werkgever en werknemer.

Tip!

Als een werknemer met het openbaar vervoer reist, kan een werkgever er ook voor kiezen om de werkelijke kosten van het openbaar vervoer onbelast te vergoeden. Dat kon al en is dus niet veranderd.

Tip!

Werkgevers die gebruikmaken van de terugwerkende kracht mogen – waar nodig – met correctieberichten de verhoging van de onbelaste reiskostenvergoeding verwerken in de al ingediende aangiften loonheffingen van 2026.

Ondernemers en resultaatgenieters

De verhoging van € 0,23 naar € 0,25 geldt ook voor ondernemers in de inkomstenbelasting (IB) en resultaatgenieters. Zij kunnen straks in hun aangifte IB 2026 voor het hele jaar 2026 rekening houden met aftrekbare zakelijke reiskosten tegen een bedrag van € 0,25 cent per kilometer.

Vrijwilligers

Een vrijwilliger die afziet van zijn recht op een reiskostenvergoeding mag in zijn aangifte IB 2026 bij het berekenen van zijn giftenaftrek ook rekening houden met € 0,25 per kilometer voor zijn kilometers in heel 2026.

Let op!

Alleen het bedrag is gewijzigd van € 0,23 naar € 0,25 per kilometer. De overige voorwaarden voor deze aftrek zijn ongewijzigd. Daaraan moet je dus nog steeds voldoen voordat je toekomt aan de aftrek.

Particulieren

Ook particulieren kunnen in hun aangifte IB 2026 voor het hele jaar rekeninghouden met € 0,25 per kilometer. Het gaat hierbij om:

- aftrek van reiskosten naar onder meer een arts of andere medisch hulpverlener en een apotheek,
- aftrek van reiskosten voor ziekenbezoek, en
- aftrek van reiskosten in verband met weekenduitgaven voor gehandicapten.

Let op!

Ook voor deze aftrekken gelden nadere voorwaarden. Die zijn niet gewijzigd en daaraan moet je dus nog steeds voldoen om gebruik te kunnen maken van de aftrek van € 0,25 per kilometer.

Structureel

De goedkeuring om € 0,25 in plaats van € 0,23 onbelast te vergoeden, is opgenomen in een beleidsbesluit. Op Prinsjesdag 2026 zal een en ander in een wetsvoorstel worden opgenomen. De verhoging van € 0,23 naar € 0,25 is ook niet alleen voor 2026, maar structureel. Dit betekent dat de € 0,25 ook na 2026 nog van toepassing is.

Goedkoop onbeperkt treinreizen

Het kabinet denkt nog verder mee om de gevolgen van de hoge brandstofprijzen te verlagen. Zo kan van vanaf 15 juni 2026 voor € 49 per maand in de daluren (doordeweeks tussen 9-16 uur en van 18.30-6.30 uur en in weekenden en op feestdagen de hele dag) onbeperkt met de trein gereisd worden. Dit kan voor maximaal twee keer een maand. De laatste dag voor dit reisproduct is 31 augustus 2026. Daarom kun je uiterlijk op 31 juli 2026 zo'n abonnement afsluiten om er tot 31 augustus 2026 mee te reizen.

Let op!

Een dergelijk product om onbeperkt in de daluren te reizen bij de NS bestond al. Het heet Flex Dal Vrij en kost normaal € 127,95 per maand. In de periode van 15 juni tot 1 september 2026 kost dit € 49 per maand.

2. Gebruik van AI op de werkvloer

Kunstmatige intelligentie, ook wel aangeduid als Artificial Intelligence (AI), is niet langer weg te denken in het dagelijks leven en de werkvloer. Sta je als werkgever voldoende stil bij het gebruik van AI op de werkvloer?

AI op de werkvloer

Werknemers maken graag en veel gebruik van de vele mogelijkheden die AI biedt. Vaak ontbreekt een beleid over hoe om te gaan met AI. Dat dit niet zonder risico is, blijkt uit twee rechtbankuitspraken.

Social media posts

In een rechtszaak die voorkwam bij Rechtbank Overijssel verzorgde een marketingmedewerkster de socialmediaposts voor klanten van haar werkgever. Haar werkgever was echter niet tevreden over haar functioneren: ze kwam vaak te laat en liet de posts op social media door AI opstellen. Klanten waren niet tevreden over (het niveau van) haar werk. Dit had tot gevolg dat de werkgever omzetschade had geleden, omdat klanten naar de concurrent overstapten of weigerden de facturen te betalen.

De werkgever wilde de schade op de werkneemster verhalen. Dit is echter alleen mogelijk bij opzet dan wel bewuste roekeloosheid. Dat was hier niet aan de orde. Bovendien kon de werkgever niet hard maken dat er klanten waren vertrokken en dat hij omzetschade had geleden. Verder bleek nergens uit dat hij de werkneemster op haar gedrag had aangesproken of dat er instructies of vereisten waren gedeeld waaraan de socialmediaposts moesten voldoen. De werkgever mocht de schade dus niet op de werkneemster verhalen. Hij had dit dan ook ten onrechte verrekend met haar loon.

Vragen aan ChatGPT

In een zaak bij Rechtbank Zeeland-West-Brabant had een recruitmentconsultant een conflict over zijn re-integratie. Zijn werkgever had hem op staande voet ontslagen, omdat hij via zijn bedrijfs laptop aan ChatGPT had gevraagd hoe hij een hoge ontslagvergoeding kon vorderen van zijn werkgever.

De werkgever had in de ontslagbrief de werknemer het verwijt gemaakt dat hij met de in ChatGPT ingevoerde informatie zijn geheimhoudingsplicht had geschonden. Nergens was echter uit gebleken dat de werknemer bedrijfsgeheimen van de werkgever had gedeeld. De werknemer had alleen informatie gedeeld over zijn arbeidsrelatie met de werkgever. Dit handelen van de werknemer was in beperkte mate verwijtbaar en niet voldoende voor een ontslag op staande voet.

AI-beleid

Organisaties zijn sinds 2 februari 2025 op grond van de AI-Verordening al verplicht te zorgen voor voldoende 'AI-geletterdheid' onder werknemers, zodat ze verantwoord AI kunnen gebruiken.

Dit betekent dat werkgevers een informatieplicht hebben naar hun werknemers over de sociale, ethische en praktische aspecten van AI-gebruik.

Het is dus van belang een specifiek AI-beleid te hebben waarin staat wat wel en niet is toegestaan.

Tip!

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft hierover een praktische leidraad gepubliceerd 'Aan de slag met AI-geletterdheid'. Ook de Rijksoverheid heeft een '[Gids AI-Verordening](#)' gemaakt over AI-gebruik.

3. Basisboete € 10.000 bij contante betalingen vanaf € 3.000

Handelaren in goederen mogen vanaf 1 januari 2026 geen contante betalingen meer doen of betalingen accepteren vanaf € 3.000. Het basisbedrag van de boete bij overtreding van dit verbod is een vast bedrag van – in principe – € 10.000.

Contante betalingen vanaf € 3.000

Voor ondernemers die goederen aan- of verkopen zijn vanaf 1 januari 2026 contante betalingen vanaf € 3.000 niet meer toegestaan. Het maakt daarbij niet uit of de ondernemer aan- of verkoopt aan een andere ondernemer of aan een particulier. In alle gevallen zijn contante betalingen vanaf € 3.000 niet meer toegestaan.

Let op!

Een particulier mag wel een contante betaling boven de € 3.000 van een andere particulier accepteren, bijvoorbeeld bij een verkoop op marktplaats.

De grens van € 3.000 heeft als doel het witwassen van contant geld afkomstig uit illegale transacties te bemoeilijken en zodoende ook terrorisme te bestrijden. De grens moet daarnaast waarborgen dat het betalingsverkeer wel toegankelijk blijft.

Basisbedrag boete € 10.000

De boete voor overtreding van het verbod is vastgesteld op een vast basisbedrag van € 10.000. De Dienst Financieel-Economische Integriteit (DFEI), onderdeel van het Ministerie van Financiën, houdt toezicht op naleving van het verbod.

Lagere of hogere boete

Bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld draagkracht, kunnen aanleiding zijn om de boete te verlagen. Aan de andere kant kan herhaaldelijk overtreden van het verbod aanleiding zijn om de boete te verhogen. Zo kan een boete van € 20.000 worden opgelegd als binnen vijf jaar na een boete wederom het verbod overtreden wordt.

Let op!

Er kan ook strafrechtelijk worden opgetreden op grond van de Wet op de economische delicten.

4. Wetsvoorstel loontransparantie ingediend

Op 21 mei 2026 is het wetsvoorstel 'implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen' ingediend bij de Tweede Kamer. Deze wet moet een einde maken aan de huidige nog bestaande loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

Loonkloof mannen en vrouwen

Volgens het CBS verdienen vrouwen in het bedrijfsleven in 2024 gemiddeld 14,5% minder per uur dan mannen. Bij de overheid was dit gemiddeld 4,5% per uur minder. Dit verschil komt vaak doordat vrouwen minder vaak een leidinggevende positie hebben, vaker werkzaam zijn in sectoren waar de lonen wat lager liggen of door verschillen in opleidingsniveau.

Let op!

Ook bij hetzelfde werk verdienen vrouwen gemiddeld 6,1% minder in het bedrijfsleven en 1,7% minder bij de overheid dan mannen.

Richtlijn

Het wetsvoorstel 'implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen' moet ervoor zorgen dat werknemers meer inzicht krijgen in de loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Met het wetsvoorstel wordt de Europese richtlijn Loontransparantie in de Nederlandse wet opgenomen.

Loontransparantie

Transparantie begint straks al in de sollicitatiefase. Werkgevers moeten sollicitanten dan tijdig informeren over het salaris of de salarisbandbreedte die bij een functie hoort. Tijdig wil zeggen voordat onderhandelingen over het loon plaatsvinden. Werkgevers mogen daarnaast niet langer aan sollicitanten vragen wat hun huidige salaris is of vroegere salaris was.

Functiewaarderingsysteem

In de wet wordt ook opgenomen dat vrouwen en mannen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid hetzelfde loon ontvangen. Werkgevers moeten straks een objectief systeem hebben voor het waarderen en indelen van de functies in hun organisatie. Op die manier kan een werknemer zien op basis van welke uitgangspunten hij in een bepaalde schaal is ingedeeld en welke treden hij nog kan doorlopen. Daarnaast moeten werkgevers duidelijk maken hoe hun beloningsbeleid in de praktijk wordt toegepast. Deze criteria moeten objectief, inzichtelijk en uitlegbaar zijn.

Informatierecht werknemers

Na invoering van de wet:

- mogen werknemers inzage vragen in de criteria voor loon en loonniveaus, en
- moeten werknemers op verzoek informatie krijgen over hun eigen loon en de gemiddelde lonen binnen hun functiegroep, uitgesplitst naar geslacht.

Let op!

Werkgevers moeten hun werknemers jaarlijks informeren over deze rechten en hoe zij hiervan gebruik kunnen maken.

Werkgevers met minimaal vijftig werknemers moeten straks aan werknemers ook makkelijk toegang geven tot de criteria voor de loonontwikkeling.

Rapportageplicht

De wet zorgt ervoor dat bedrijven met minimaal 100 werknemers straks regelmatig rapporteren over het loonverschil in hun organisatie. Op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) worden in de toekomst rapportages gepubliceerd van bedrijven die onder de rapportageplicht vallen.

Let op!

Deze rapportages laten alleen zien of er binnen organisaties loonverschillen, uitgedrukt in percentages, bestaan tussen groepen werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk doen.

Werkgevers met minimaal 250 werknemers moeten deze rapportage straks jaarlijks doen, werkgevers met minimaal 100, maar minder dan 250 werknemers, elke drie jaar.

Ondersteuning werkgevers

Er komt informatie beschikbaar voor werkgevers over hoe ze om moeten gaan met deze verplichtingen. Momenteel werkt het Ministerie van SZW samen met onder meer vakbonden en werkgeversorganisaties aan voorlichting en hulpmiddelen voor werkgevers.

Inwerkingtreding 1 januari 2027

Als de Tweede en Eerste Kamer instemmen met het wetsvoorstel, is het de bedoeling dat de wet op 1 januari 2027 in werking treedt. Dat lijkt snel, maar eigenlijk had de richtlijn al op 7 juni 2026 in de wet moeten zijn opgenomen.

Let op!

Als de wet ingaat op 1 januari 2027, moeten bedrijven met meer dan 150 werknemers uiterlijk in juni 2028 rapporteren over de loonverschillen in 2027. Werkgevers vanaf 100 tot 150 werknemers hoeven pas voor het eerst te rapporteren in 2031 over de loonverschillen in 2030.

Kort nieuws

1. **Compensatie transitievergoeding vervalt volledig vanaf 2027**

De compensatieregeling voor de transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid verdwijnt per 1 januari 2027 volledig voor alle werkgevers. Dit in tegenstelling tot eerdere berichten, waarin deze compensatieregeling voor kleine werkgevers zou blijven bestaan tot 1 januari 2028. Nieuw is ook dat de compensatieregeling voor de transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging in verband met het bereiken van de AOW-leeftijd of na overlijden, volledig verdwijnt per 1 januari 2027. Er komt wel overgangsrecht voor situaties waarin al vóór 1 januari 2027 het opzegverbod tijdens ziekte afloopt of waarin de werkgever vóór 1 januari 2027 bij het UWV toestemming vraagt voor ontslag vanwege de bedrijfsbeëindiging.

2. **Tweede Kamer: meer zekerheid voor flexwerkers**

De Tweede Kamer is akkoord met het wetsvoorstel Meer zekerheid voor flexwerkers. Als de Eerste Kamer ook instemt, wordt de onderbrekingstermijn na drie tijdelijke contracten drie jaar (nu is dat nog zes maanden). Voor scholieren/studenten met een bijbaan en voor seizoensarbeid blijft dit zes, respectievelijk drie maanden. Voor uitzendkrachten wordt de onderbrekingstermijn na zes tijdelijke contracten ook drie jaar (nu: zes maanden). De periode waarin zes tijdelijk contracten mogelijk zijn, wordt voor hen twee jaar (nu: drie jaar). De periode waarin zij elke dag kunnen worden ontslagen of geen vaste uren hebben, wordt één jaar (nu: anderhalf jaar). Nulurencontracten worden, behalve voor scholieren/studenten met een bijbaan en AOW'ers, verboden. In plaats daarvan komt een bandbreedtecontract met een maximumaantal uren niet meer dan 130% van het minimumaantal uren. Deze maatregel gaan waarschijnlijk in 2028 in. Vanaf 2027 krijgen uitzendkrachten wel al recht op arbeidsvoorwaarden die gelijk zijn aan die van werknemers van de inlener.

3. **Vrijstelling korting producten uit eigen bedrijf vervalt**

Voor kortingen op producten uit eigen bedrijf geldt een gerichte vrijstelling tot maximaal 20% van de waarde in het economisch verkeer, met een maximum van € 500 per werknemer per kalenderjaar. Deze gerichte vrijstelling vervalt met ingang van 2027. Dit betekent dat elke korting of vergoeding vanaf 2027 bij de werknemer belast is als loon waarover loonbelasting verschuldigd is. Dat kun je voorkomen door de korting of vergoeding ten laste te brengen van je vrije ruimte in de werkkostenregeling, mits dat voldoet aan de gebruikelijkheidstoets. Het kabinet wil met de opbrengsten het fiscale maatregelenpakket in verband met het conflict in het Midden-Oosten dekken.

4. Aanvragen subsidie praktijkleren uiterlijk 17 september 2026

Van 2 juni 2026 9.00 uur tot en met 17 september 2026 17.00 uur is het weer mogelijk om de subsidie praktijkleren aan te vragen. Per praktijk- of leerwerkplaats bedraagt de subsidie maximaal € 2.700. Voor mbo-studenten die een opleiding volgen die bijdraagt aan de klimaat- en energietransitie is er een extra subsidie van maximaal € 500 per student. Voorwaarde is dat de opleiding voorkomt in [bijlage 4](#) van de Subsidieregeling praktijkleren. Je hoeft voor deze extra subsidie niet apart een aanvraag te doen, maar deze loopt mee in de reguliere aanvraag subsidie praktijkleren.

5. Lagere vrachtwagenheffing en boetes

De per 1 juli 2026 geldende vrachtwagenheffing wordt per 1 september 2026 tot en met 31 december 2026 tijdelijk met 22,3% verlaagd. De RDW gaat vanaf 1 juli 2026 op vaste plekken en met verplaatsbare apparaten controleren of je vrachtwagenheffing betaalt en gaat boetes opleggen. Heb je geen contract voor een tolkastje, dan bedraagt de boete tot 1 januari 2027 nog € 400, maar daarna € 800. Staat het tolkastje uit, werkt het niet (goed) of rijd je met een tolkastje dat bij een andere vrachtwagen hoort, dan bedraagt de boete tot 1 januari 2027 € 250, maar daarna € 500. Je kunt binnen 24 uur maximaal één boete krijgen. Is sprake van meer dan één overtreding, dan wordt alleen het hoogste boetebedrag opgelegd.

6. Invoerrechten op pakket tot € 150 en handling fee

Op invoer in de EU van kleine pakketten met een waarde tot € 150 wordt vanaf 1 juli 2026 € 3 invoerrechten per aangifteregel geheven. Het vaste invoerrecht gaat gelden per productgroep. Als een pakket drie verschillende producten bevat, is vanaf 1 juli 2026 dus drie keer € 3 vaste invoerrechten verschuldigd. Verder wordt vanaf (waarschijnlijk) 1 november 2026 voor individuele zendingen € 2 Union handling fee (UHF) per aangifteregel geheven. Dit zijn tijdelijke oplossingen tot waarschijnlijk 1 juli 2028. De Raad van de Europese Unie wil namelijk zo snel mogelijk normale invoerrechten voor kleine pakketten invoeren.

Bij de samenstelling van de teksten is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd. Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.