



FlexNieuws

mei 2026

NIEUWE BANKREKENINGNUMMERS BELASTINGDIENST EN DIENST TOESLAGEN

Zoals reeds gemeld, stappen de Belastingdienst en de Dienst Toeslagen over van de ING Bank naar de Rabobank. Dit heeft uiteraard gevolgen indien u belasting of een toeslag moet betalen. Vanaf 1 mei 2026 gebruikt de Belastingdienst nieuwe rekeningnummers van de Rabobank. Het meest gebruikte nieuwe rekeningnummer is: NL04 RABO 0200 1122 44. Voor de dividendbelasting wordt dit NL04 RABO 0200 1818 90.

Krijgt u een (voorlopige) definitieve aanslag inkomstenbelasting en moet u deze betalen? Dan staat in de betaal informatie, die u bij de belastingaanslag vindt, al het nieuwe rekeningnummer van de Rabobank. Vanaf 20 april 2026 kunt u deze dus al op het nieuwe Rabobank-rekeningnummer betalen. Controleer het rekeningnummer wel voordat u gaat betalen. Nadat een rekeningnummer is veranderd kunt u belasting blijven betalen zoals u gewend bent, bijvoorbeeld via internetbankieren.

Betaalt u via een automatische incasso? Dan hoeft u niets te doen. Deze bedragen worden vanzelf overgemaakt naar het nieuwe rekeningnummer. Hebt u uw periodieke betalingen op een andere manier geregeld? Bijvoorbeeld via een periodieke overboeking bij uw bank? Dan moet u zelf het rekeningnummer aanpassen.

Vergist u zich en maakt u nog eens geld over naar het oude rekeningnummer van ING in plaats van naar het nieuwe rekeningnummer van de Rabobank? Dat is niet erg. Er zijn hierover afspraken gemaakt met ING. Men ontvangt de betaling gewoon en er wordt voor gezorgd dat deze goed wordt verwerkt.

U kunt voorkomen dat u straks een oud rekeningnummer gebruikt door ervoor te zorgen dat u het nieuwe rekeningnummer juist in uw adresboek of administratie opneemt. Doe dit wanneer u een bericht van de Belastingdienst ontvangt met het nieuwe Rabobank-rekeningnummer.



Verder stuurt de Belastingdienst nooit betaalverzoeken via e-mail, sms, WhatsApp of telefoon. Twijfelt u of een bericht of telefoontje echt van hen komt? Volg dan het stappenplan zoals dat op de site van de Belastingdienst staat.

BZM TERUGVRAGEN, EUROVIGNET STOPT VANAF 1 JULI

De belasting zware motorrijtuigen (bzm) vervalt vanaf 1 juli 2026. Dan hebt u in Nederland geen Eurovignet meer nodig. In de andere Eurovignetlidstaten (Luxemburg en Zweden) is een Eurovignet na 1 juli nog wel verplicht voor vrachtauto's. Hebt u een Eurovignet dat na 30 juni 2026 nog geldig is?

Dan kunt u nu al bzm terugvragen met het formulier 'Verzoek teruggaaf bzm.' U hoeft dus niet te wachten tot 1 juli 2026. Op het formulier kiest u bij vraag 3 voor de optie 'Verzoek teruggaaf bzm vanwege einde bzm per 1 juli 2026'. U krijgt binnen 6 tot 8 weken een beslissing. De administratiekosten voor teruggaaf zijn € 25. Dit bedrag gaat af van uw teruggaaf.

Vanaf 1 juli 2026 geldt de vrachtwagenheffing. De RDW gaat de vrachtwagenheffing uitvoeren. De vrachtwagenheffing start op 1 juli 2026. Vanaf die datum betalen eigenaren van vrachtwagens per gereden kilometer. Vóór 1 juli moet elke vrachtwagen een eigen tolkastje aan boord hebben dat werkt in Nederland.

De vrachtwagenheffing geldt op bijna alle snelwegen en op sommige provinciale en gemeentelijke wegen. Hoe schoner en lichter het voertuig, hoe lager het bedrag per kilometer. Na de start van de vrachtwagenheffing, verdwijnt de motorrijtuigenbelasting voor vrachtwagens tot 12.000 kilo. De motorrijtuigenbelasting voor vrachtwagens van 12.000 kilo en zwaarder wordt dan een stuk lager. Het Eurovignet voor Nederland stopt op 1 juli 2026. Op vrachtwagenheffing.nl vindt u meer informatie.



WET PENSIOENBEDRAG INEENS WEER UITGESTELD

Opnieuw is de mogelijkheid uitgesteld om in één keer een bedrag uit je pensioenpot op te nemen. Zie ook FlexNieuws april 2025. Uit de voorjaarsnota blijkt dat het kabinet het zogeheten 'bedrag ineens' **pas in 2029** wil laten ingaan.



Met dat 'bedrag ineens' zouden gepensioneerden 10 procent van hun complete pensioenpot kunnen opnemen. Wie, bijvoorbeeld, 250.000 euro heeft opgebouwd, zou in één keer 25.000 euro

kunnen opnemen aan het begin van zijn of haar pensioendatum. Het idee is dat dit bedrag besteed kan worden aan bijvoorbeeld een camper, bootje of de studie van een kleinkind. De maandelijkse pensioenuitkering wordt dan wel iets lager.

Het wetsvoorstel ligt al ruim een jaar bij de Eerste Kamer. De ingangsdatum werd al uitgesteld tot juli 2026. De minister wilde toen meer duidelijkheid hebben over de fiscale gevolgen. Budgetvoorlichter Nibud waarschuwde dat mensen zich niet te rijk moeten rekenen met een grote som geld. Door de eenmalige verhoging van het inkomen, kan iemand het recht op zorg- of huurtoeslag geheel of gedeeltelijk verliezen.

Daarnaast drongen pensioenfondsen erop aan dat de regeling werd uitgesteld. De Pensioenfederatie, de koepel van pensioenfondsen, vreesde dat het bedrag ineens een te grote extra taak zou worden voor de pensioenfondsen. De meeste fondsen zitten nog volop in de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel, wat een uitdaging betekent voor hun administratie. Bij die pensioen transitie wordt de collectieve pensioenpot opgeknipt in kleine, individuele potjes. De hoogte van de maandelijkse uitkering gaat meer meebewegen met de economische groei.

SNELLER DUIDELIJKHEID WERKGEVERS OVER RE-INTEGRATIE ZIEKE WERKNEMER

Als zieke werknemers niet binnen 1 jaar kunnen terugkeren op het werk, kan vanaf de start van het 2e ziektejaar uitsluitend een plek bij een ander bedrijf worden gezocht. Zo wil het kabinet kleine en middelgrote werkgevers sneller duidelijkheid geven over het kunnen vervangen van een zieke werknemer. Minister Aartsen van Werk en Participatie heeft het wetsvoorstel hierover naar de Tweede Kamer gestuurd.

Langdurig ziek zijn, of arbeidsongeschikt raken, heeft grote impact. In eerste instantie natuurlijk op de werknemer. Maar ook een werkgever komt voor problemen te staan als een werknemer langere tijd niet kan werken. De werkgever heeft dan gedurende minimaal 2 jaar de verplichting de zieke werknemer te re-integreren en gedeeltelijk het loon door te betalen. Ook moet de werkgever de functie van de zieke werknemer beschikbaar houden, waardoor hij slechts voor tijdelijke vervanging kan zorgen. Dit maakt met name kleine bedrijven minder wendbaar en vormt voor relatief veel mkb-werkgevers een belemmering om werknemers een vast contract aan te bieden.

In het arbeidsmarktpakket hebben kabinet en sociale partners daarom afgesproken om de re-integratie in het 2e ziektejaar in het mkb zoveel mogelijk te richten op het zogenaamde 2e spoor. Dat wil zeggen dat iemand aan de slag gaat bij een andere werkgever, zonder de mogelijkheid van terugkeer naar de eigen werkplek. Dit wordt mogelijk met instemming van de werknemer of met toestemming van het UWV.

Dit is de 2e stap die minister Aartsen zet om de periode van loondoorbetaling bij ziekte meer werkbaar te maken voor werkgevers. Een 1e wetsvoorstel heeft hij recent naar de Raad van State gestuurd voor advies. Dit regelt dat het advies van de bedrijfsarts leidend wordt bij de re-integratietoets door het UWV na 2 jaar ziekte. Werkgevers krijgen zo meer zekerheid over de verplichtingen rond de periode van loondoorbetaling bij ziekte. Het kabinet werkt de komende periode meer voorstellen uit om de periode van loondoorbetaling bij ziekte beter uitvoerbaar te maken voor werkgevers, met name voor het mkb.



PAPIEREN SCHENKING ONDER VUUR

Papieren schenkingen staan in 2026 voor het eerst op de lijst met **"opmerkelijke belastingconstructies"** die als bijlage bij de Voorjaarsnota verschijnt.

Daarmee zet de overheid de constructie nadrukkelijk in de schijnwerpers. De reden is dat papieren schenkingen de grondslag voor de erfbelasting kunnen uithollen, omdat vermogen al tijdens leven verschuift en de nalatenschap tegelijk lager wordt. Een papieren schenking is een schenking waarbij geen geld wordt overgemaakt. De schenker erkent een bedrag schuldig aan de begiftigde (vaak een kind). In notariële akten heet dit meestal een schuldigerkenning uit vrijgevigheid. Hoe werkt dit:

1. Vastlegging via notariële akte.
2. Jaarlijks minstens 6% rente toezeggen en ook echt betalen.
3. De schuld/vordering verwerken in de aangifte inkomstenbelasting (box 3) bij beide partijen.

Als dan niet aan de formele eisen van de papieren schenking is voldaan, vervalt de schuld bij overlijden en wordt het bedrag alsnog aan de begiftigde verkrijger als fictieve verkrijging toegekend (en niet tot de nalatenschap gerekend). Wat is het fiscale voordeel bij:

1. **Lagere nalatenschap:** een kwalificerende papieren schenking vormt een schuld van de nalatenschap en verlaagt zo de erfbelastinggrondslag.
2. **Renteverhuiving:** de jaarlijkse rente (nu 6%) leidt tot vermogensoverdracht zonder schenkbelasting en verkleint tegelijk de toekomstige nalatenschap.
3. **Progressievoordeel:** door schenkingen te spreiden kan relatief meer binnen de lage schijf vallen. Bij kinderen ligt de grens van de eerste schijf in 2026 op € 158.669 (boven de vrijstelling), met daarboven een hoger tarief.

In de Voorjaarsnota 2026 worden twee opties uitgewerkt om papieren schenkingen minder aantrekkelijk te maken.

1. Lagere verplichte rentevergoeding (6% naar circa 3%)

De huidige 6% is gekoppeld aan de forfaitaire rekenrente in de schenk- en erfbelasting. In een moderniseringstraject wordt een geactualiseerde rekenrente genoemd die op basis van huidige verwachtingen richting 3% per 1 januari 2028 zou kunnen gaan.

Effect: minder vermogen kan jaarlijks via rente "onbelast" verschuiven. Daarmee slinkt een belangrijk deel van het voordeel.

2. Fictieve verkrijging bij aflossing en bij overlijden

De tweede maatregel is ingrijpender. Het idee: de aflossing tijdens leven en/of het nog openstaande bedrag bij overlijden wordt (fictief) belast alsof er geen papieren schenking aan vooraf ging. Daarmee verdwijnt het progressievoordeel.



Conclusie

Papieren schenkingen zijn in 2026 actueel omdat ze officieel zijn aangemerkt als opmerkelijke belastingconstructie. De overheid ziet met name twee hefboomen: de verplichte rente omlaag (richting 3% vanaf 2028) en een zwaardere optie via een fictieve verkrijging bij aflossing of overlijden.

In de praktijk betekent dit vooral: meer onzekerheid over toekomstig overgangsrecht, meer nadruk op langdurige dossieropbouw en mogelijk een ander heffingsmoment.

DE TRANSITIEVERGOEDING: WAT ELKE WERKGEVER MOET WETEN

Als werkgever krijgt u vroeg of laat te maken met personeelsverloop, soms vrijwillig en soms noodgedwongen. Wanneer een werknemer uit dienst gaat op uw initiatief, bent u in veel gevallen verplicht om een transitievergoeding te betalen. Deze wettelijke vergoeding kan flink oplopen, dus het is belangrijk om te weten hoe het werkt en waar u op moet letten.

Wat is de transitievergoeding precies?

De transitievergoeding is een financiële vergoeding voor werknemers die hun baan verliezen, bedoeld om hen te helpen bij de overstap naar nieuw werk. Denk bijvoorbeeld aan omscholing of een periode zonder inkomen.

Als werkgever bent u verplicht deze vergoeding te betalen wanneer u het dienstverband beëindigt of een tijdelijk contract niet verlengt.

Wanneer moet u een transitievergoeding betalen?

U bent in principe een transitievergoeding verschuldigd als:

- u een werknemer ontslaat of een tijdelijk contract niet verlengt;
- u het contract beëindigt na twee jaar ziekte;
- de werknemer zelf vertrekt vanwege ernstig verwijtbaar gedrag van u als werkgever (bijvoorbeeld bij een verstoorde of onveilige werksituatie).

Er is geen transitievergoeding verschuldigd als:

- de werknemer zelf ontslag neemt zonder dat u iets te verwijten valt;
- het dienstverband met wederzijds goedvinden eindigt (tenzij u iets anders afsprekt);
- de werknemer jonger dan 18 jaar is en gemiddeld minder dan 12 uur per week werkte;
- uw bedrijf failliet gaat of onder surseance van betaling valt.

Hoe berekent u de transitievergoeding?

De berekening is gelukkig overzichtelijk.

Sinds 2020 geldt:

$\text{Transitievergoeding} = \frac{1}{3} \text{bruto maandsalaris} \times \text{aantal dienstjaren}$

Een deel van een dienstjaar wordt naar rato berekend.

Bij het bruto maandsalaris telt u vaste looncomponenten op, zoals vakantiegeld, structurele bonussen en vaste toeslagen.

Voorbeeld:

Een medewerker verdient € 3.000 per maand en is 4,5 jaar in dienst geweest.

Dan is de transitievergoeding:

$4,5 \times (\frac{1}{3} \times € 3.000) = € 4.500$ bruto.

Maximale hoogte in 2026

De transitievergoeding heeft een wettelijk maximum. In 2026 is dat € 102.000 bruto, of één jaarsalaris als dat hoger is. Voor de meeste mkb-ondernemers blijft de vergoeding binnen dit plafond.



Wanneer en hoe moet u betalen?

U moet de transitievergoeding uitbetalen op het moment dat het dienstverband eindigt. Het bedrag geldt als loon en is dus belast, de loonheffing moet u inhouden.

Soms kunt u (een deel van) de vergoeding verrekenen met kosten die u maakt om de werknemer te begeleiden naar ander werk, bijvoorbeeld outplacement of scholing. Dit moet dan wel vooraf schriftelijk zijn afgesproken.

Zieke werknemer ontslaan: vergeet de compensatie niet

Wanneer u een werknemer ontslaat na twee jaar ziekte, moet u nog steeds een transitievergoeding betalen. Maar goed nieuws: via de 'Regeling compensatie transitievergoeding' kunt u dit bedrag terugvragen bij het UWV.

Deze compensatie geldt met terugwerkende kracht voor ontslagen vanaf 1 juli 2015, mits u alle documenten goed bewaart (zoals het ontslagbesluit en de betaalbewijzen).

Nieuwe regels voor compensatie

Vanaf 1 juli 2026 krijgen mogelijk alleen kleine werkgevers nog compensatie. Als grotere werkgever kunt u de compensatie na deze datum nog wel aanvragen. Maar het hangt af van uw situatie of u deze daadwerkelijk ontvangt.

Voorkomen is beter dan betalen

Hoewel de transitievergoeding wettelijk verplicht is, kunt u de financiële impact vaak beperken door:

- tijdig te evalueren of contractverlenging zinvol is;
- duidelijk te communiceren over prestaties en verwachtingen;
- te investeren in ontwikkeling en inzetbaarheid, zodat werknemers makkelijker intern doorstromen;
- bij ontslag schriftelijke afspraken te maken, bijvoorbeeld via een vaststellingsovereenkomst met een lagere vergoeding.

Een goede voorbereiding voorkomt verrassingen en dure juridische discussies.

Conclusie

Voor mkb-ondernemers is de transitievergoeding vooral een kwestie van goed personeelsbeleid en heldere afspraken.

Weet wanneer de vergoeding geldt, bereken op tijd wat het kost en benut de mogelijkheden om de lasten te beperken, zoals scholing of UWV-compensatie bij langdurige ziekte.

Een zorgvuldig proces bespaart niet alleen geld, maar houdt ook de relatie met (ex-)werknemers professioneel en netjes.



Contact

Mocht u nog aanvullende vragen hebben, dan kunt u natuurlijk contact met uw klantmanager opnemen.