

DENK VOORUIT

Scabonnement eindejaarseditie 2025

Jaaroverzicht voor de bouw

Ontdek alle fiscale, accountancy-, personeels- en loonupdates die tellen voor jouw bouwbedrijf!



Handig!

Loonadministratie:
Alle deadlines op een rij voor een vlotte jaar-overgang **2025-2026**

In deze editie o.a.:

- opties voor lagere waardebepaling in box 3
- lucratief belang: strengere regels
- schijnzelfstandigheid: hoe staat het met de wet DBA?
- opnemen & uitbetalen vakantiedagen na einde loondoorbetaling

Het jaar 2025 loopt bijna ten einde. In deze eindejaarseditie van Scabonnement, lees je een aantal (voorgestelde) veranderingen in de wetgeving. Met praktische artikelen en inzichten over fiscaliteit, accountancy, personeel en loonadministratie, speciaal voor de bouw en aanverwante branches.

We beginnen met de jaarovergang loonadministratie 2025-2026: een handig overzicht met alle belangrijke data en info op een rijtje. Zo zorgen we samen voor een soepele overgang naar 2026.

LOONADMINISTRATIE – JAAROVERGANG 2025-2026

November 2025

Werkhervattingskas (Whk)

Eind november/ begin december 2025 ontvang je van de Belastingdienst een mededeling of beschikking met de premies Werkhervattingskas voor 2026.

Wat te doen?

- Wij willen je vragen om een kopie van de beschikking van de Belastingdienst aan te leveren via de servicedesk loonadministratie. Deze gegevens zijn nodig voor een juiste loonverwerking in 2026.
- Wanneer je een mededeling van de Belastingdienst hebt ontvangen, hoef je niets te doen en past Scab de vastgestelde percentages kleine werkgever toe.
- Heb je het eigenrisicodragerschap herverzekerd voor de premie WGA en/of de premie ZW? Dan ontvangen wij graag een kopie van de verzekeringspolis, samen met de beschikking van de Belastingdienst.

December 2025

Betaling periode 13 in week 52 van 2025

Als je de loonverwerking (en betaling/betaalbestand) van periode 13 in week 52 wil laten uitvoeren, dan dien je de mutaties/urenverantwoording **uiterlijk 22 december 2025** bij Scab aan te leveren en dit aan te geven.

De reguliere loonverwerking en betaling vindt plaats in de week na afloop van de loonperiode, voor P13-2025 is dat week 1 van 2026.

Sluiting tijdens de decemberperiode

Ons kantoor is gesloten op:

- Woensdagmiddag 24 december 2025
- Donderdag 25 december 2025 (Eerste Kerstdag)
- Vrijdag 26 december 2025 (Tweede Kerstdag)
- Woensdagmiddag 31 december 2025 (oudejaarsdag)
- Donderdag 1 januari 2026 (Nieuwjaarsdag)

Januari 2026

Week 2/3 2026

Pro forma, nieuwe lonen en loonkosten 2026 beschikbaar (onder voorbehoud dat alle premiepercentages beschikbaar en definitief zijn).

Loonverwerking

Correcties op de loonverwerking 2025 kun je tot en met week 3 van 2026 aanleveren. Correcties die later volgen hebben mogelijk tot gevolg dat het jaarwerk opnieuw moet worden samengesteld (tegen extra kosten).

Jaarwerk

Gelijktijdig met de laatste aangifte loonheffingen, plaatsen we het jaarwerk vanaf week 4 - 2026 op de klantportal Personeel & Salaris (P&S).

Registratie verlof

Controleer vóór de eerste verloning of het saldo van de roostervrije dagen en/of vakantie- en snipperuren van jouw werknemers correct is.

Eventuele aanpassingen kun je op de volgende manieren doorgeven:

- roostervrij: 'extra af te boeken roostervrije uren'
- wettelijke snipperuren: 'extra af te boeken snipperuren wettelijk'
- bovenwettelijke snipperuren: 'extra af te boeken snipperuren bovenwettelijk'

Eind februari / begin maart 2026

Overschrijding WKR 2025

Als je de vrije ruimte van de Werkkostenregeling (WKR) 2025 overschrijdt, dan dien je dit uiterlijk bij de tweede loonaangifte van 2026 aan te geven.

Fiscaal

Box 3: leegwaarderatio

Meer mogelijkheden naast de leegwaarderatio voor een lagere waardebeoordeling in box 3

Door Redouan Ameziane, belastingadviseur bij Scab

Ben je ondernemer en verhuur je woningen in box 3? Dan heb je vast gehoord van de discussies rondom de waardering van vastgoed voor de belastingheffing. Wij zien dat de regels regelmatig veranderen en dat er in de praktijk veel vragen zijn over de toepassing ervan. In dit artikel nemen we je mee in de waardering van woningen in box 3, de leegwaarderatio en een interessant alternatief op basis van een uitspraak van de Hoge Raad.

Waardering van woningen

In box 3 geef je je bezittingen op tegen de waarde in het economisch verkeer. Voor woningen geldt de WOZ-waarde als uitgangspunt. Maar bij verhuurde woningen geldt een belangrijke uitzondering: je mag een lagere waarde hanteren door toepassing van de leegwaarderatio.

De leegwaarderatio corrigeert voor het feit dat een verhuurde woning (met name bij huurbescherming) minder snel en vaak ook tegen een lagere prijs kan worden verkocht. Dit voordeel kan aanzienlijk zijn. Zeker als de huur laag is ten opzichte van de WOZ-waarde, kan het de fiscale grondslag flink drukken.

Leegwaarderatio

De verhouding tussen de jaarlijkse kale huur en de WOZ-waarde, bepaalt welk percentage van de WOZ-waarde je moet opnemen in box 3. Hieronder vind je de geldende leegwaarderatio's:

Verhouding jaarhuur ten opzichte van WOZ-waarde			Leegwaarderatio
Meer dan	maar niet meer dan	tot en met 2022	vanaf 2023
0%	1%	45%	73%
1%	2%	51%	79%
2%	3%	56%	84%
3%	4%	62%	90%
4%	5%	67%	95%
5%	6%	73%	100%
6%	7%	78%	100%
7%	—	85%	100%

Let op! De leegwaarderatio is niet van toepassing bij tijdelijke verhuur. De kale huur wordt omgerekend naar een jaarbedrag, exclusief servicekosten.

Verhuur aan gelieerde partijen

Op dit moment mag de leegwaarderatio ook worden toegepast wanneer je de woning verhuurt aan een familielid of aan een eigen vennootschap. Er wordt geen onderscheid gemaakt of de huur marktconform is of niet. Hierdoor kan de waarde van de woning in de aangifte aanzienlijk lager zijn dan de werkelijke economische waarde.

Voorbeeld

Stel, je bezit als ondernemer een woning die je volledig verhuurt. Deze woning behoort tot je box 3-vermogen.

De feiten zijn als volgt:

- WOZ-waarde woning: € 400.000
- Jaarlijkse kale huur: € 15.000
- De woning wordt langdurig verhuurd aan een particuliere huurder (dus geen tijdelijke verhuur)

Stap 1: bereken de verhouding huur / WOZ-waarde

$\text{€ } 15.000 / \text{€ } 400.000 = 3,75\%$

Stap 2: bepaal de fiscale waarde in box 3

Op basis van de berekende verhouding van huur/ WOZ-waarde van 3,75%, kom je in aanmerking voor een leegwaarderatio van 90% (zie tabel). Je hoeft niet de volledige WOZ-waarde van € 400.000 aan te houden, maar 90% daarvan: $\text{€ } 400.000 \times 90\% = \text{€ } 360.000$.

Deze € 360.000 is de waarde die je moet aangeven in box 3 voor deze verhuurde woning.

Je betaalt dus belasting over een € 40.000 lager vermogen dan zonder toepassing van de leegwaarderatio. Dit kan al snel honderden euro's belastingvoordeel opleveren.

In de praktijk ervaren wij dat deze systematiek soms niet geheel recht doet aan de daadwerkelijke omstandigheden. Je kunt namelijk te maken hebben met huurcontracten die langlopend zijn of met andere beperkingen, waardoor de woning feitelijk minder waard is dan de 'theoretische' leegwaarderatio aangeeft.

Hoge Raad

Heb jij verhuurde woningen in box 3? In een arrest heeft de Hoge Raad bepaald dat onder omstandigheden bij een verhuurde woning een andere, lagere waarde in aanmerking kan worden genomen dan de wettelijke forfaits.

Heb je bijvoorbeeld bewijs dat de waarde van je verhuurde woning substantieel afwijkt van de uitkomst van de huidige leegwaarderatieregeling, dan kun je op basis van dit arrest een lagere waarde in aanmerking nemen. Hierbij moet je wel beschikken over sterk en overtuigend bewijsmateriaal, zoals een taxatierapport van het pand.

De Hoge Raad oordeelde in dit arrest dat de WOZ-waarde rekening houdend met de leegwaarderatio, vooropstaat. Maar leiden de wettelijke regels voor jou tot een onredelijke uitkomst en kun je met feiten en omstandigheden aantonen dat de werkelijke waarde 10% lager ligt dan het wettelijk systeem? In dat geval kan de Belastingdienst niet zomaar blijven vasthouden aan het forfait.



Wetswijziging per 2026?

Het arrest van de Hoge Raad wordt gecodificeerd in de Wet. Daarnaast wordt vanaf 2026 de leegwaarderatio uitgesloten voor situaties waarin:

- de huurprijs niet marktconform is; of
- de huurprijs die tussen gelieerde partijen (zoals familie of een eigen BV) is overeengekomen zodanig is dat deze tussen willekeurige derden niet overeengekomen zou zijn.

Keuzevrijheid voor de belastingplichtige

Jij hebt de vrijheid om het voor jou meest gunstige waarderingssysteem te kiezen. Er zijn momenteel drie methodes waar je gebruik van kunt maken:

1. Het wettelijke systeem

Hierbij neem je de WOZ-waarde als uitgangspunt en pas je – indien van toepassing – de leegwaarderatio toe. Dit is de standaardmethode die de Belastingdienst hanteert.

2. Het nog niet aangenomen wetsvoorstel tegenbewijsregeling werkelijk rendement in box 3

Onder het voorgestelde box 3-stelsel wordt het mogelijk om aan te tonen dat het daadwerkelijke rendement op je verhuurde woning lager is dan het forfait. Lukt dat, dan kan het werkelijke rendement als grondslag dienen. Let wel, dat je in dit geval naar de totale bezittingen en schulden moet kijken in box 3.

3. Het arrest van de Hoge Raad, welke wordt gecodificeerd in de wet

Op basis van deze uitspraak mag je aantonen dat de waarde van het verhuurde pand, ondanks de WOZ-waarde en leegwaarderatio, feitelijk lager is. Bijvoorbeeld omdat het pand vrijwel onverkoopbaar is of door contractuele beperkingen sterk in waarde is gedaald. Je moet dit wel onderbouwen met objectief en controleerbaar bewijs, zoals een deskundigentaxatie.

Deze keuzevrijheid betekent dat jij zelf kunt beoordelen welk systeem voor jouw specifieke situatie het meest gunstig uitpakt. Zeker bij langdurige verhuur, lage huuropbrengsten of marktomstandigheden die tot waardedruk leiden, kan het fiscaal voordeliger zijn om buiten de standaard leegwaarderatio te denken.

Conclusie

Verhuur jij woningen in box 3? Dan loont het om verder te kijken dan alleen naar de standaard WOZ-waardering. De leegwaarderatio biedt een mooi vertrekpunt, maar je hebt meer mogelijkheden. Met het wetsvoorstel tegenbewijsregeling box 3 en het arrest van de Hoge Raad in de hand kun je onderbouwd kiezen voor een lagere waarde.

Kijk welke methode het meeste oplevert.

Laat je goed begeleiden en onderbouw je keuze met feiten. Zo optimaliseer je niet alleen je aangifte, maar ook je rendement.

Ongelijke verdeling echtgenoten

Door: Nicky Broeders, belastingadviseur bij Scab

Estate planning is in de afgelopen jaren een steeds belangrijkere rol gaan spelen bij ondernemers. Velen maken inmiddels gebruik van de mogelijkheid om bij leven te schenken en ook hebben velen in hun testament bepalingen opgenomen om erfbelasting te besparen.

Wat minder bekend is dat ook huwelijkse voorwaarden en partnerschapsvoorwaarden (geregistreerd partnerschap) mogelijkheden bieden om directe belastingheffing bij overlijden te voorkomen. Vermogen kan via het huwelijksvermogensrecht namelijk belastingvrij tussen echtgenoten of geregistreerd partners verschuiven. Hoewel de wetgever afgelopen Prinsjesdag heeft aangekondigd de mogelijkheden hiertoe in te perken, blijft het opmaken van de juiste huwelijkse voorwaarden interessant. In dit artikel leggen wij uit wat het inhoudt en wat de gevolgen zijn van het wetsvoorstel.

Hoe kunnen huwelijkse voorwaarden worden gebruikt?

Wanneer partners met elkaar in het huwelijk treden kunnen zij kiezen om huwelijkse voorwaarden op te stellen. Daarin worden afspraken vastgelegd over gerechtigdheid van iedere partner tot elkaars inkomen en vermogen. Ook worden afspraken gemaakt over de verdeling van het gezamenlijk vermogen als het huwelijk eindigt. Deze afspraken kunnen tijdens het huwelijk worden gewijzigd.

Echtgenoten kunnen vastleggen dat hun vermogen geheel of gedeeltelijk valt onder 'gemeenschap van goederen'. Als een van de echtgenoten minder vermogen heeft dan de andere, zal hij of zij verrijken ten koste van de andere. Deze vermogensverschuiving is niet belast met schenk- of erfbelasting. Deze vermogensverschuiving is interessant wanneer de verwachting is dat de 'rijkere' echtgenoot eerder zal overlijden dan de 'armere' echtgenoot, bijvoorbeeld doordat hij of zij ouder is of een relatief zwakke gezondheid heeft.

Het uitgangspunt is dat iedere echtgenoot gerechtigd is tot de helft van dit gemeenschappelijk vermogen, maar hier kan in de huwelijkse voorwaarden van worden afgeweken. Men kan afspreken om onge-



lijke breukdelen te hanteren, bijvoorbeeld een 70-30 gemeenschap of zelfs een 99-01 gemeenschap. Wanneer de echtgenoot die gerechtigd is tot de 1%-aandeel als eerste overlijdt, zal slechts 1% van het gemeenschappelijk vermogen in de nalatenschap vallen en als zodanig worden belast met erfbelasting.

Wat verandert er in 2026?

Met Prinsjesdag heeft het kabinet aangekondigd dat het eindigen van een huwelijksgemeenschap met ongelijke breukdelen te gaan belasten met schenk- of erfbelasting. Voor zover een echtge-

noot meer verkrijgt dan 50% van de huwelijksgemeenschap, zal hij of zij over het meerdere worden belast.

Wat betekent dit voor jou?

Voor situaties die op 16 september 2025 om 16:00 uur al bestonden, geldt de maatregel niet (overgangsrecht). Partners die na deze datum hun huwelijkse voorwaarden lieten opstellen of aanpassen, krijgen wel met deze aanscherping te maken. Deze regeling betekent minder flexibiliteit in de verdeling van vermogen tussen partners via de gemeenschap van goederen met ongelijke breukdelen.

Nieuwe pseudo-eindheffing voor fossiele leaseauto's

Door: Hans Gijsbers, sr. belastingadviseur bij Scab

Veel bouw- en vastgoedbedrijven stellen leaseauto's ter beschikking aan hun medewerkers. Dat is vaak een belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde, zeker in een sector waar veel gereisd wordt naar projecten, klanten en bouwlocaties. Het kabinet wil met ingang van 2027 een nieuwe belastingmaatregel invoeren die dit flink duurder kan maken voor fossiele auto's.

Huidige regeling

Op dit moment geldt bij het ter beschikking stellen van een auto van de zaak de bekende bijtelling. De werknemer telt een percentage van de cataloguswaarde van de auto bij zijn loon, afhankelijk van het type auto (elektrisch of fossiel). De werkgever draagt hierover loonbelasting af.

Voor de werkgever zelf geldt geen extra eindheffing: de fiscale last ligt dus primair bij de werknemer via de bijtelling. Dit maakt het aantrekkelijk voor werkgevers om leaseauto's als arbeidsvoorwaarde aan te bieden.

Wat verandert er per 2027?

Vanaf 2027 komt er voor fossiele personenauto's (benzine, diesel en hybride) die voor het eerst aan een werknemer ter beschikking worden gesteld, een pseudo-eindheffing in de loonbelasting.

Deze eindheffing geldt voor privégebruik én woon-werkverkeer.

- De werkgever betaalt een heffing van 12% over de cataloguswaarde van auto's jonger dan 25 jaar.
- Voor auto's van 25 jaar of ouder geldt 12% over de waarde in het economisch verkeer.

Belangrijk is dat bestaande gevallen – dus auto's die vóór 2027 al ter beschikking zijn gesteld – voorlopig buiten deze heffing vallen. Hiervoor geldt een overgangstermijn tot 17 september 2030. Na die datum vallen alle fossiele leaseauto's onder de pseudo-eindheffing.

Waarom doet het kabinet dit?

De maatregel moet zorgen voor een snellere overstap naar volledig elektrische auto's in de zakelijke markt. Het kabinet wil zo de CO₂-uitstoot verminderen en het wegvallen van accijns- en BPM-opbrengsten bij fossiele auto's deels compenseren.

Wat betekent dit voor jou?

Voor werkgevers in de bouw- en vastgoedsector kan dit grote financiële gevolgen hebben:

- Stel je na 2027 nog fossiele leaseauto's ter beschikking, dan krijg je als werkgever een forse extra belastinglast bovenop de bestaande bijtelling voor de werknemer.
- De maatregel stimuleert om bij nieuwe leasecontracten tijdig over te stappen op elektrische voertuigen.
- Tijdens de overgangstermijn tot september 2030 kun je nog profiteren van bestaande contracten, maar daarna geldt de pseudo-eindheffing voor alle fossiele auto's.

Het is belangrijk om je wagenparkstrategie tijdig tegen het licht te houden. Overweeg of een versnelde overstap naar elektrische voertuigen financieel aantrekkelijker is. Ook afspraken met leasemaatschappijen over contractduur en overgangsdata spelen hierbij een rol.



Voorkom belastingrente

De belastingrente is per 1 januari 2025 weliswaar gedaald, maar blijft hoog. De rentetarieven zijn nu 9% voor de vennootschapsbelasting en 6,5% voor de inkomstenbelasting, loonheffingen, btw en erfbelasting. Een juiste voorlopige aanslag kan voorkomen dat de rente op de definitieve aanslag oploopt. Belastingrente wordt bij de inkomstenbelasting of vennootschapsbelasting berekend wanneer de aanslag op of na 1 juli van het volgende jaar wordt opgelegd. Ondernemers kunnen belastingrente voorkomen door vóór 1 mei om een (aanvullende) voorlopige aanslag te verzoeken of vóór 1 april aangifte te doen over het voorgaande kalenderjaar.

Plan (des)investeringen KIA

Ondernemers hebben recht op de investeringsaftrek voor kleinschalige investeringen (KIA). Er gelden wel een aantal voorwaarden, waaronder een minimum investeringsbedrag. Dit bedrag is voor 2025 bepaald op € 2.900. De KIA geldt alleen voor investeringsgoederen waarop moet worden afgeschreven. Dit betekent dat het bedrijfsmiddel minstens € 450 moet kosten.

Bundel meerdere kleine investeringen

Soms kunnen meerdere kleine investeringen samen een bedrijfsmiddel vormen. Bijvoorbeeld een computer van € 350 met een beeldscherm van € 150, een muis van € 15 en een toetsenbord van € 25. Dit vormt samen één bedrijfsmiddel van € 540. Elk afzonderlijk komen deze investeringen niet in aanmerking voor de KIA. Maar omdat zij samen een bedrijfsmiddel vormen, tellen zij alsnog mee.

Spread investeringen

Het percentage aan aftrek is het hoogst als het totaal aan verplichtingen ligt tussen € 2.900 en € 70.602 (namelijk: 28%). Tussen € 70.602 en € 130.744 is de KIA een vast bedrag van € 19.769. In 2026

geldt een vast bedrag van € 20.072 bij een investeringsbedrag tussen € 71.683 en € 132.746. Daarboven wordt de KIA afgebouwd met 7,56% van het investeringsbedrag. Het plannen en, waar mogelijk, het spreiden van investeringsverplichtingen loont vaak de moeite.

Vervroeg investeringen

Als het bedrag aan investeringen dit jaar net onder de minimumgrens van € 2.900 zit, dan kan het lonen een voorgenomen investering iets te vervroegen. Het kan zomaar 28% KIA opleveren over het totaal aan investeringsverplichtingen. Om de investeringsaftrek ook daadwerkelijk in de aangifte 2025 mee te kunnen nemen, moet het bedrijfsmiddel in gebruik genomen zijn in 2025 óf er moet voldoende aanbetaald zijn.

Let op! Betaal in ieder geval 25% van een nog niet in gebruik genomen investering binnen twaalf maanden na het aangaan van de verplichting tot aankoop van het bedrijfsmiddel. Anders komt de hele investeringsaftrek te vervallen (tenzij sprake is van overmacht).



Desinvesteringsbijtelling

Is er in de afgelopen vijf jaar (dus tussen 2021 en 2025) gebruikgemaakt van de investeringsaftrek en wordt het bedrijfsmiddel nu verkocht of ingeruild? Dan kan de desinvesteringsbijtelling van toepassing zijn. In dat geval moet een deel van de aftrek worden terugbetaald. Houd hier rekening mee.

Tip! Stel de desinvestering (als dat mogelijk is) uit tot na de vijfjaarstermijn.

Herziening btw-aftrek diensten aan onroerende zaken

Door: Redouan Ameziane, belastingadviseur bij Scab

Momenteel kunnen eigenaren van vastgoed relatief eenvoudig de btw op verbouwingsdiensten aftrekken door het onroerend goed na de verbouwing voor korte tijd btw-belast te verhuren, bijvoorbeeld via shortstay-constructies. Deze praktijk wordt een halt toegeroepen door de wet aan te passen met ingang van 1 januari 2026. Dit artikel bespreekt de basisregeling en de wetswijziging.

Basisregeling en fiscale context

Het verhuren van onroerende zaken is in beginsel vrijgesteld van btw. Dit betekent dat er geen btw wordt geheven op de verhuurprestatie. Dit brengt met zich mee dat de verhuurder ook geen btw kan aftrekken die aan hem in rekening is gebracht, bijvoorbeeld bij een verbouwing. Echter, in specifieke situaties is de verhuur van onroerende zaken wel met btw belast. Deze situatie doet zich bijvoorbeeld voor bij verhuur in het kader van hotel-, pension-, kamp-, en vakantiebestedingsbedrijven. Het moet dan wel gaan om korte verhuur. In deze gevallen kan de verhuurder de btw op verbouwingskosten aftrekken.

Herzieningsregeling

Wanneer de btw eenmaal in aftrek is gebracht, moet jaarlijks worden beoordeeld of deze aftrek terecht was. Dit heet de herzieningsregeling. Verandert het gebruik of verkoop je de zaak

binnen de herzieningsperiode, dan kan dat gevolgen hebben voor de btw die je hebt afgetrokken. Je kunt dan misschien een extra bedrag aan btw aftrekken als voorbelasting. Of je moet een bedrag aan btw betalen.

Voor onroerende zaken bedraagt deze periode 10 jaar, en voor roerende zaken 5 jaar. Er geldt geen herzieningstermijn voor btw op diensten. Dit betekent dat er bijvoorbeeld geen herziening is op de btw van verbouwingskosten als het onroerend goed wordt verhuurd.

Belastingconstructie

Een vastgoedondernemer die zijn pand verbouwt, moet over de bouwkosten btw betalen. Wordt het pand verhuurd voor bijvoorbeeld woongebruik? Dan is de btw niet aftrekbaar. Om deze btw te kunnen aftrekken, kan de ondernemer besluiten het pand

eerst kortdurend te verhuren, bijvoorbeeld als studentenkamers. Deze verhuur kan zodanig juridisch worden vormgegeven dat het als btw-belaste verhuur kwalificeert. Hierdoor kan de ondernemer de btw op bouwkosten aftrekken. In het daaropvolgende jaar kan de ondernemer overstappen naar langdurige btw-vrijgestelde verhuur. Dit is momenteel toegestaan omdat er geen herzieningsperiode geldt voor (verhuur)diensten, waardoor de ondernemer de btw op bouwkosten kan blijven aftrekken.

Voorbeeld

Op 1 februari 2024 wordt vastgoed verbouwd voor € 121.000 inclusief btw. De btw bedraagt € 21.000. Nadat de verbouwing is afgerond op 1 oktober wordt de woning voor een korte periode gemeubileerd verhuurd aan een expat tot eind december. De verhuur is belast met 9% btw. Vanaf 1 januari 2025 wordt de woning normaal verhuurd aan een gezin. Deze huur is btw-vrijgesteld. Het gaat namelijk niet meer om kortstondig verhuur. De verhuurder kan de € 21.000 btw terugvragen, omdat er sprake is van btw-belaste verhuur in 2024. De btw-vrijgestelde verhuur vanaf 2025 heeft hierop geen invloed.

Wetswijziging per 1 januari 2026

Deze belastingconstructie wordt aangepakt door de wet aan te passen. De wetswijzigingen omvatten de volgende maatregelen:

- Bij wijziging van gebruik wordt de initiële btw-aftrek gecorrigeerd.
- Er geldt een herzieningstermijn van vijf jaar voor diensten aan onroerende zaken.
- De herzieningstermijn geldt alleen bij investeringen van minimaal € 30.000 aan een onroerend goed.
- De herziening bedraagt 1/5 deel per jaar.

Nieuw tarief van 8% overdrachtsbelasting

Vanaf 1 januari 2026 wordt de overdrachtsbelasting voor woningen die niet als hoofdverblijf dienen verlaagd van 10,4% naar 8%. Door de verlaging wordt het investeren in woningen voor verhuur aantrekkelijker. Ook wordt de aanschaf van een tweede woning, zoals een vakantiehuis, hierdoor voordeliger. Het tarief van 10,4% blijft in 2026 gehandhaafd voor de aanschaf van bedrijfspanden en kantoren.

Ook het verlaagde tarief van 2% voor woningen die als hoofdverblijf worden gebruikt door de verkrijger blijft gelijk. De voorwaarden voor de startervrijstelling wijzigen niet. De woningwaardegrens gaat in 2026 omhoog van € 525.000 naar € 555.000.

Herziening in laatste aangifte

De btw op bedrijfsmiddelen komt in aftrek naar gelang de mate van het gebruik voor btw-belaste prestaties. Als de mate van het gebruik voor belaste prestaties verandert, moet de aftrek worden herzien (als het verschil groter is dan 10%). Voor onroerende zaken is de herzieningstermijn negen jaar, volgend op het jaar van ingebruikname. Voor roerende zaken, waarop wordt afgeschreven, bedraagt de herzieningstermijn vier jaar volgend op het jaar van ingebruikname.

De grens voor herziening bedraagt € 500. Is het totale bedrag van de herziening groter, dan kan de herziening op de volgende manier in de laatste aangifte van het jaar worden verwerkt:

- *Te veel btw afgetrokken?*
Geef de herziening aan als een extra bedrag af te dragen btw, in rubriek 1 van de btw-aangifte.
- *Te weinig btw afgetrokken?*
Geef dit extra bedrag aan als voorbelasting, in rubriek 5b van de btw-aangifte.



Lucratief belang: strengere belastingregels

Door: Marcel Muijtjens, manager fiscaal en sr. belastingadviseur bij Scab

Bouwbedrijven zoeken vaak manieren om medewerkers te binden, bijvoorbeeld door hen te laten deelnemen in het bedrijf. Zo'n werknemersparticipatie kan echter onverwachte fiscale gevolgen hebben. Een belangrijke valkuil is het lucratief belang, een fiscale regeling die oorspronkelijk is bedacht voor private equity beloningen, maar die ook in de bouwsector kan gelden bij werknemersparticipaties. Hieronder lees je wat dit inhoudt en waar je op moet letten.

Huidige regeling

Een lucratief belang ontstaat wanneer iemand met beperkte eigen inbreng (kapitaal of arbeid) recht krijgt op een onevenredig groot rendement. Dit kan in de vorm van aandelen, opties of winstrechten in een project-BV of fonds. Fiscaal worden deze voordelen in beginsel belast in box 1 tegen maximaal 49,5% belasting. Als er sprake is van een aanmerkelijk belang wordt het voordeel belast in box 2 tegen maximaal 31% belasting.

De praktijk laat zien dat de heffing vaak in box 2 plaatsvindt, waardoor de belastingdruk lager is dan bij box 1. Dit verschil in behandeling vindt de wetgever niet gewenst.

Iemand die via een lucratief belang inkomen behaalt, betaalt minder belasting dan iemand die hetzelfde voordeel als loon zou krijgen.

Wat verandert er per 2026

Vanaf 2026 wordt dit verschil grotendeels weggenomen. Er komt een tariefopslag in box 2 via een multiplier, waardoor de belastingdruk stijgt naar circa 36%. Het kabinet wil zo voorkomen dat ondernemende managers of participanten fiscaal gunstiger worden behandeld dan werknemers met vergelijkbare voordelen.

Wat betekent dit voor jou?

Heb je een belang in een bouwbedrijf middels een werknemersparticipatie, dan kan jouw belastingdruk stijgen. Het is belangrijk om bestaande participaties door te nemen en bij nieuwe investeringen rekening te houden met de hogere belasting.



Salaris dga

De dga en zijn partner zijn wettelijk verplicht om voor hun werk voor de bv ten minste een gebruikelijk loon te ontvangen. Het gebruikelijk loon moet minimaal het hoogste zijn van de volgende drie bedragen:

- 100% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking (voor 2022 was dit nog 75%).
- Het loon van de meestverdienende werknemer binnen de vennootschap of een verbonden vennootschap.
- Een minimumbedrag van € 56.000 (2026: € 58.000).

Loon in natura, bonussen en de bijtelling voor privégebruik van een auto tellen mee. De bv mag aannemelijk maken dat het salaris van de dga lager moet zijn dan het op basis van het voorgaande vastgestelde bedrag. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij parttime werkzaamheden, structurele verliezen of wanneer sprake is van een startende onderneming.

Let op! De regeling geldt afzonderlijk voor iedere vennootschap waarin een aanmerkelijk belang wordt gehouden en waarvoor de dga of zijn partner arbeid verricht.

Excessief lenen

Houders van een aanmerkelijk belang in een bv (5% of meer van de aandelen) moeten inkomstenbelasting in box 2 betalen over schulden aan de eigen bv voor zover deze op 31 december 2025 meer bedragen dan € 500.000. Om de hoogte van de lening vast te stellen, tellen alle schulden aan de bv mee, behalve de eigenwoningschulden.

Eigenwoningschulden zijn uitgezonderd voor zover aan de bv een recht van hypotheek is verstrekt. Schulden bij meerdere bv's worden bij elkaar opgeteld. Een schuld die eerder in box 2 werd belast op grond van deze regeling, wordt in 2025 niet opnieuw belast. Dit is een schuld in box 3 geworden.

Alleen de schulden tellen mee. Vorderingen worden niet automatisch verrekend bij het bepalen of de schuld te hoog is. Als verrekening gewenst is, moeten aanmerkelijk-belanghouders dit zelf regelen via een daadwerkelijke (civielrechtelijke) verrekening. Het is belangrijk om dit vóór het einde van december te doen.

Beleggen met geleend geld

Beleggingen, die met geleend geld zijn gefinancierd, worden belastingtechnisch ongunstig behandeld in het forfaitaire systeem van box 3. Voor bezittingen anders dan banktegoeden geldt in 2025 een forfaitair rendement van 5,88% (2026: 7,78%). Voor schulden geldt een forfaitair rendement van 2,62% (2026: 2,7%). Bij 100%-financiering van een bezitting bedraagt de waarde per saldo nihil (bezitting = schuld), maar moet toch een rendement worden aangegeven van 3,26% (2026: 5,08%) over de waarde van de bezitting. Dit geldt uiteraard alleen als het vermogen in box 3 meer bedraagt dan de geldende vrijstelling.

Let op! De forfaitaire rendementspercentages voor de categorieën banktegoeden en schulden worden pas na afloop van het kalenderjaar berekend. Voor schulden geldt een veel lager forfaitair rendement dan voor overige bezittingen in box 3. Het percentage voor schulden is wel hoger dan voor banktegoeden (2025: 1,44%, 2026: 1,28%). Houd daar rekening mee bij de spreiding van het vermogen. Onderlinge vorderingen tussen partners én tussen ouders en minderjarige kinderen hoeven niet meer opgegeven te worden in de belastingaangifte. Dit geldt ook voor schulden met betrekking tot deze vorderingen.

Personeel



Schijnzelfstandigheid

Door: Hanneke Arts, sr. arbeidsjurist bij Scab

In 2016 is de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) ingevoerd. Met deze wet is de verklaringen arbeidsrelatie (VAR) afgeschaft. Dat leidde destijds tot de nodige onrust, waardoor er een handhavingsmoratorium werd ingesteld. De Belastingdienst kon als gevolg daarvan bij opdrachtgevers alleen bij kwaadwillendheid corrigeren op de kwalificatie van de arbeidsrelatie voor de loonheffingen.

Per 1 januari 2025 is het handhavingsmoratorium beëindigd. Met ingang van die datum gelden bij de handhaving op de kwalificatie van de arbeidsrelatie voor de loonheffingen de normale regels voor het opleggen van correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen. Correcties met terugwerkende kracht gaan niet verder dan tot 1 januari 2025, tenzij sprake is van kwaadwillendheid of als een eerder gegeven aanwijzing niet is opgevolgd. De 'zachte landing', waarbij boetes en strengere handhaving tijdelijk worden uitgesteld, geldt nog tot eind 2025 als overgangperiode. Per 1 januari 2026 vervalt deze regeling, gevolgd door een volledig herstel van handhavingsbevoegdheden. Dit betekent dat vanaf die datum de Belastingdienst ook boetes kan gaan opleggen.

Er ligt nu een wetsvoorstel in de Tweede Kamer, namelijk de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Wet Vbar). De Wet Vbar verduidelijkt de criteria voor de beoordeling van de arbeidsrelatie. Deze criteria wijzigen inhoudelijk niet ten opzichte van de nu geldende gerechtelijke uitspraken.

Vooralsnog blijft het een onderwerp wat sterk in beweging is. Recent heeft een kantonrechter in Den Haag zich wederom uitgesproken over de vraag of er sprake was van schijnzelfstandigheid. In deze casus is de kantonrechter tot de conclusie gekomen dat er sprake was van schijnzelfstandigheid. Bijzonder in deze uitspraak is dat de kantonrechter ook de correcties van de aangiften loonheffingen aan de werkgever oplegt.

Kortom zeker in deze periode van krapte op de arbeidsmarkt, blijft het actueel om het werken met ZZP-ers zodanig in te richten en te monitoren dat de risico's zoveel mogelijk beperkt worden.

Werknemer mag vakantiedagen opnemen én uitbetaald krijgen na einde loondoorbetaling

Door: Iris Hoekman, sr. arbeidsjurist en HR-adviseur bij Scab

Werknemers behouden het recht om vakantiedagen op te nemen en daarvoor loon te ontvangen, ook nadat de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte is beëindigd. Dat oordeelde de Rechtbank Noord-Holland in een recente zaak tussen een langdurig zieke werknemer en haar werkgever, Dürüm Company NL B.V.

De werknemer had tijdens haar dienstverband ruim 68 vakantiedagen opgebouwd, maar was sinds november 2020 volledig arbeidsongeschikt. In maart 2024 stopte de loondoorbetaling en ging zij over op een WIA-uitkering. Een maand later gaf zij aan alsnog haar openstaande verlofuren te willen opnemen. De werkgever verweerde zich met het standpunt dat hij hierover geen loon meer verschuldigd was. Tevergeefs.

De kantonrechter stelde vast dat het opnemen van vakantie mét loon rechtmatig is, ook ná het einde van de loondoorbetalingsplicht. Het ontvangen van een WIA-uitkering verandert daar niets aan: er bestaat geen wettelijke basis om het vakantieloon daarmee te verrekenen. Daarnaast had de werkgever geen gewichtige redenen aangevoerd om het verlof te weigeren, waardoor het verlof automatisch als vastgesteld gold. Omdat

de werknemer het verlof inmiddels ook had genoten, moest de werkgever het bijbehorende loon alsnog uitbetalen.

Toelichting van jurist Iris Hoekman (arbeidsrecht):

"Deze uitspraak hoeft voor zowel werknemers als werkgevers helemaal niet nadelig te zijn. De opgenomen vakantiedagen hadden anders gewoon bij de eindafrekening moeten worden verrekend.

De rechter oordeelt hier uitsluitend dat het opnemen van bestaande vakantie-uren met bijbehorend loon mogelijk is na beëindiging van de loondoorbetalingsplicht. Er is géén sprake van opbouw van reserveringen zoals vakantiegeld in deze fase."

Vakantierechten strategisch inzetten – voor beide partijen voordelig

"Wij denken altijd graag mee met zowel werkgevers als werknemers over de beste inzet van vakantierechten," vervolgt Iris Hoekman. "Een goed voorbeeld is het opnemen van vakantie-uren in het tweede ziektejaar, wanneer de werknemer vaak nog maar 70% van het loon ontvangt. Omdat vakantie-uren tegen 100% worden uitbetaald, kan dit voor de werknemer een manier zijn om het inkomensverlies (gedeeltelijk) te compenseren.

Voor de werkgever is het aantrekkelijk omdat het opnemen van vakantiedagen de verlofstapel verlaagt. Het later uitbetalen van niet-genoten vakantie bij de eindafrekening is namelijk fiscaal relatief ongunstig, vanwege de afdracht van premies en heffingen. Ook andere constructieve oplossingen zijn mogelijk. Mocht je hierover advies willen ontvangen, dan kunt je uiteraard contact met ons opnemen."

Conclusie

De uitspraak bevestigt dat het recht op vakantie, inclusief betaling, niet vervalt bij langdurige ziekte, zelfs niet als de loondoorbetaling is gestopt. Werkgevers doen er verstandig aan om proactief met werknemers in gesprek te blijven over openstaande verlofrechten en opname daarvan.



Vierdaagse werkweek 55-plus

Door: Britt Posthumus, HR-adviseur bij Scab

Nu we weer richting het einde van het jaar gaan en er (nieuwe) schema's opgesteld gaan worden voor 2026, is het een goed moment om de regeling 'Vierdaagse werkweek 55-plus' onder de aandacht te brengen.

Binnen de cao Bouw & Infra bestaat de regeling: 'Vierdaagse werkweek 55-plus'. Dit is een regeling voor werknemers van 55 jaar of ouder én met een fulltime dienstverband. Met deze regeling kan de werknemer op zijn of haar verzoek de werkweek van vijf dagen terugbrengen tot vier dagen met een gemiddelde arbeidsduur van 32 uur per week.



De regeling wordt gezien als een tussenoplossing om gezond en werkend de AOW- of pensioenleeftijd te bereiken.

Procedure

De werknemer die gebruik wil maken van de vierdaagse werkweek 55-plus, dient een schriftelijk verzoek in bij de werkgever. De werkgever gaat met dit verzoek akkoord, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Binnen vier weken maakt de werkgever aan de werknemer zijn beslissing bekend. Gaat de werkgever akkoord? Dan stelt hij na overleg met de werknemer de werktijden vast. Gaat de werkgever niet akkoord, dan geeft hij aan wat de reden hiervoor is.

De werknemer is vrij om deze vierdaagse werkweek op enig moment te stoppen en weer terug te gaan naar een vijfdaagse werkweek van gemiddeld 40 uur.

Inzet van dagen

Om de vierdaagse werkweek mogelijk te maken, gebruikt de werknemer de volgende soorten dagen.

- In de cao erkende feestdagen die op werkdagen vallen.
- Vakantiedagen, rekening houdend met het recht van werknemer op drie weken aaneengesloten zomervakantie.
- Roostervrije dagen. De opbouw van deze dagen gebeurt op basis van een volledige werkweek van vijf dagen.
- Extra roostervrije dagen voor oudere werknemers. Het geboortejaar en het type werknemer (bouwplaats/UTA) bepaalt het aantal extra roostervrije dagen voor oudere werknemers.



Koopdagen

Om tot een vierdaagse werkweek te kunnen komen zal de werknemer – in de meeste gevallen - dagen moeten kopen. Deze dagen worden 'koopdagen' genoemd. De werknemer kan er ook voor kiezen om een aantal weken in het jaar wel 5 dagen te werken, dit om het aantal te kopen dagen te verminderen.

De waarde van het aantal dagen dat de werknemer koopt, wordt uitgedrukt in een aankoopbedrag per jaar.

De berekening van het aankoopbedrag gaat als volgt:

1. Neem 0,4% van het vast overeengekomen jaarloon of het jaarsalaris bij een vijfdaagse werkweek van 40 uur en
2. Vermenigvuldig dit met het aantal koopdagen.

De werkgever houdt het aankoopbedrag in op het brutoloon/ salaris. Dit gebeurt in gelijke delen per loonperiode. Deze inhouding vindt ook plaats bij ziekte van de werknemer. Bij de inhouding van het aankoopbedrag moet de werkgever voldoen aan de eisen van artikel 7:631 BW.

De berekening van de vakantietoeslag, BTER-premies (pensioen) gebeurt vóór aftrek van het aankoopbedrag. Werknemer behoudt dus pensioenopbouw over 40 uur.

Is de werknemer op een koopdag ziek? Dan heeft hij geen recht op een vervangende vrije dag.

Opstellen schema

De werkgever legt de invulling van de vierdaagse werkweek vast in een schema en overhandigt deze – ten minste één maand voor invoering of voor het begin van een nieuw kalenderjaar – aan de werknemer.

Het schema wordt als volgt opgezet:

- De ingezette vrije dagen en koopdagen worden gelijkmatig over het jaar gespreid. Dit gebeurt in overleg tussen werkgever en werknemer.
- In een werkweek met een in deze cao erkende feestdag of (voor bouwplaatswerknemers) een in de onderneming vastgestelde roostervrije dag, geldt die dag voor de werknemer als zijn vrije dag van die week.

Ons advies

Leg de gemaakte afspraken vast en stel daadwerkelijk een schema op. Hiermee is het voor alle partijen duidelijk welke uren er per week opgenomen worden en welke uren verwerkt dienen te worden in de loonadministratie.

Tot slot, laat het ons tijdig via een ticket weten als een werknemer gaat deelnemen aan de vierdaagse werkweek (incl. het aantal koopdagen), zodat wij dit juist kunnen verwerken in de loonadministratie.



Afschaffing LKV

Het loonkostenvoordeel (LKV) biedt jaarlijks financiële tegemoetkoming aan werkgevers die mensen in dienst nemen die moeilijk aan werk komen. Werkgevers ontvangen vanaf 1 januari 2026 geen LKV meer voor werknemers van 56 jaar of ouder, die op of na 1 januari 2024 in dienst zijn gekomen. Voor werknemers die vóór die datum zijn gestart, blijft het voordeel wel gelden. Sinds 1 januari 2025 zijn de bedragen voor oudere werknemers al verlaagd: van € 3,05 per uur (maximaal € 6.000 per jaar) naar € 1,35 per uur (maximaal € 2.600 per jaar). Dit geldt voor verloonde uren, zoals gewerkte uren, opgenomen vakantiedagen en doorbetaalde ziekte-uren.

Toekomstbestendig ondernemen

Bijdragen van Tim Adriaanse, ESG-adviseur bij Scab

Energielabels worden steeds belangrijker

Het energielabel van vastgoed wordt in 2026 opnieuw belangrijk voor zowel particuliere als zakelijke klanten. Door renovaties en nieuwbouwprojecten te richten op een beter energielabel, worden woningen en gebouwen sneller verkocht en stijgt de waarde. Voor MKB-bouwbedrijven betekent dit dat kennis van energiezuinige bouwmethoden, isolatie en duurzame installaties cruciaal is om concurrerend te blijven en klanten goed te kunnen adviseren.

Verder leggen financiers en beleggers steeds strengere eisen op het energielabel van bedrijfsgebouwen en woningen: vanaf 2030 is een minimaal energielabel A verplicht om in aanmerking te komen voor (her)financiering van bedrijfsgebouwen. Dit versnelt de verduurzaming van de vastgoedvoorraad.

Let op! Zodra in 2030 de financiering van jouw bedrijfspand afloopt, moet het pand aan deze eis voldoen. Is dat niet het geval, dan loop je het risico dat je niet in aanmerking komt voor herfinanciering. Dit brengt mogelijk financiële gevolgen met zich mee..

Subsidies en fiscale voordelen stimuleren duurzame investeringen

In 2026 blijven landelijke, provinciale en gemeentelijke subsidies beschikbaar voor energiebesparende maatregelen. Dit biedt bouwbedrijven een financieel voordelige manier om te investeren in de verduurzaming van zowel hun bedrijfspand als de projecten die ze voor klanten uitvoeren. Denk hierbij aan isolatie, warmtepompen en zonnepanelen. Belangrijke subsidies en fiscale regelingen zoals ISDE, EIA, MIA en VAMIL bieden 'aanzienlijke' financiële voordelen.

Voor bouwbedrijven zelf biedt verduurzaming van het bedrijfspand de kans om energielasten te verlagen en tegelijkertijd de waarde van het pand te verhogen. Zo voldoe je niet alleen aan de verplichting rond energielabels maar je werkt ook aan de toekomstbestendigheid van je eigen onderneming.

Zonnepanelen blijven een kansrijk segment

Verder blijft het voor zonnepanelen mogelijk om in 2026 volledig te salderen met een tijdelijke 0%-btw regeling op levering en installatie. Bouwbedrijven die zonnepanelen integreren in renovaties en nieuwbouwprojecten kunnen hier maximaal van profiteren.

Zero-Emissie materieel en elektrisch rijden: kansen en oplossingen voor ondernemers

Vanaf 2025 wordt elektrisch rijden voor bedrijfswagens steeds praktischer en financieel voordeliger dan diesel. Strengere milieuzones en CO₂-normen maken diesel minder interessant, terwijl de nieuwste generatie elektrische bestelwagens voldoende laadvermogen, trekgewicht en actieradius biedt voor bouwactiviteiten. Elektrisch materieel is daarmee niet alleen een duurzame keuze, maar wordt ook steeds meer een strategische noodzaak, vooral in stedelijke gebieden waar zero-emissiezones van kracht zijn.

Beprijzing CO₂-uitstoot 2027: wat betekent het nieuwe ETS-2 systeem voor bouwbedrijven?

Vanaf 2027 wordt het ETS-2 systeem van kracht. Dit nieuwe emissiehandels-systeem legt een prijs op de CO₂-uitstoot van sectoren die nu nog buiten het huidige systeem vallen, zoals de transportsector en de gebouwde omgeving. Dit kan leiden tot stijgende brandstofkosten en hogere kosten voor bouwmaterialen, aangezien leveranciers de kosten doorberekenen. Voor MKB-bouwbedrijven betekent dit een extra reden om, samen met ketenpartners, stappen richting verduurzaming te zetten.

Investeren in elektrische voertuigen en emissievrij materieel kan toekomstige kosten helpen vermijden. Daarnaast kunnen bedrijven die elektrisch materieel gebruiken, via Hernieuwbare Brandstof Eenheden (HBE) mogelijk zelfs nieuwe inkomsten genereren. Door nu al stappen te zetten richting verduurzaming, blijft je bedrijf niet alleen concurrerend, maar ben je ook beter voorbereid op de kostenstijgingen door ETS-2 vanaf 2027.



Compleet

Loonadministratie

Bouwondernemers uit heel Nederland vertrouwen en bouwen op onze dienstverlening op het gebied van loonadministratie. Dit in combinatie met meer dan 50 jaar kennis en ervaring binnen de bouwbranche, zorgt ervoor dat steeds meer (bouw) ondernemers hun salarisadministratie uitbesteden aan Scab, dé landelijke bouwspecialist.

Fiscaal advies

Onze fiscaal adviseurs kennen de bouw- en vastgoedsector door en door. Ze helpen je met advies dat past bij jouw situatie, bijvoorbeeld over:

- Estate planning
- Financial planning
- Bedrijfsoverdracht
- Waardering van je bouw- of vastgoedbedrijf

We zorgen dat alles zo fiscaal vriendelijk mogelijk wordt geregeld.

Daarnaast verzorgen onze aangiftemedewerkers en belastingadviseurs tijdig en correct je belastingaangiften. Dit geldt voor onder andere inkomsten-, vennootschaps- en omzetbelasting.

Accountancy

Onze accountants van de controle- en samenstelpraktijk zijn gespecialiseerd in de bouwsector en aanverwante branches. Deze diepgaande kennis van de bouw stelt ons in staat om nauwkeurige financiële rapportages/jaarrekeningen te maken en strategisch advies te bieden dat perfect aansluit bij de unieke uitdagingen van bouwondernemingen. Hierdoor kunnen we inspelen op de specifieke financiële behoeften van onze klanten in de bouwbranche. Scab is aangesloten bij de SRA.



Administratieve dienstverlening

Scab verzorgt jouw administratie op de manier die aansluit bij jouw bouwbedrijf en wensen. Onze administratiemedewerkers kunnen op afstand (online) of gedetacheerd bij jou op kantoor voor je aan de slag. Als bouwspecialist doen we dat gewoon in jouw boekhoudpakket. Wij kennen namelijk de softwaresystemen die veel in de bouw worden gebruikt zoals BouwWorks. Hierdoor maken we snel meters en gaat er geen kostbare tijd en geld verloren met het leren werken met jouw (bouw)softwarepakket. Zo ben je altijd zeker van een bijgewerkte administratie: alle facturen zijn digitaal gearchiveerd en je loopt nooit meer achter door vakantie, ziekte of een drukke periode.

Toekomstbestendig bouwen begint bij mensen én milieu

Scab maakt bouwbedrijven duurzaam én sociaal sterk. Met slimme ESG-rapportages houd je niet alleen milieuprestaties bij, maar verkrijg je ook waardevol inzicht in de ontwikkelingen rond je werknemers en arbeidsomstandigheden. Zo voldoe je aan de eisen van opdrachtgevers, investeerders en financiers, trek je talent aan en vergroot je kansen bij aanbestedingen. Onze deskundige, betaalbare aanpak helpt jouw bedrijf vandaag én morgen succesvol te opereren in een steeds duurzamere en mensgerichte bouwsector.

Personeels- en Arbeidsjuridisch Advies (PAA)

Scab ondersteunt bouwbedrijven met deskundig loonadvies, HR-begeleiding en arbeidsjuridische expertise. We helpen bij het optimaal inzetten van loonregelingen, werving & selectie, verzuim, duurzame inzetbaarheid en het opstellen van personeelshandboeken. Onze arbeidsjuristen adviseren onder meer bij ontslag, reorganisatie, cao-checks en (arbeids) overeenkomsten.

Vertrouwenspersoon

De discussie over grensoverschrijdend gedrag blijft actueel. Ook bouwondernemingen (en bedrijven in aanverwante branches) zoeken naar manieren om goede arbeidsomstandigheden en een veilig werkklimaat te waarborgen. Onze dienst Vertrouwenspersoon helpt je hierbij. Dit kan in de vorm van een Toolkit tot aan een volledige Vertrouwenspersoon Service.

HR-Quickscan

Een dag als HR-verantwoordelijke is snel gevuld. Hoe houd je dan het overzicht en weet je of je met de juiste dingen bezig bent? Sta je bijvoorbeeld voldoende stil om beleid uit te stippelen voor de toekomst? De HR-Quickscan geeft je hierbij houvast.

Herkenbaar?

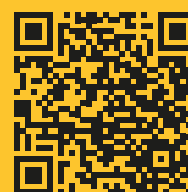
- "Ik zie een hoog verloop onder de (jonge) werknemers."

- “Fysieke belasting zorgt voor uitval van mijn (oudere) werknemers”
- “Ik merk dat het lastig is om nieuwe mensen te vinden en te behouden.”
- “Ik merk dat werknemers niet erg betrokken zijn bij het bedrijf.”
- “Zijn onze HR-processen ingericht op groei en verandering?”

De Scab HR-Quickscan is een praktisch hulpmiddel waarmee je inzicht krijgt waar binnen jouw bedrijf de uitdagingen liggen op HR-vlak. Tijdens een afspraak op locatie ga je in gesprek met één van onze ervaren HR-adviseurs en/of arbeidsjuristen en wordt jouw totale HR-beleid in kaart gebracht. Hierbij is er uiteraard ook aandacht voor alle kansen en risico's die binnen de bouwbranche gelden.

Zo krijg je snel en helder inzicht in je HR-processen en de benodigde concrete handvatten die bijdragen aan het succes van jouw bedrijf. Investeer in je mensen én je bedrijf.

Kijk op scabadvies.nl/personeelsadvies/hr-quickscan of scan de QR-code voor meer informatie.



Kennis



- Wet DBA
- Personeelsbeleid in de bouw
- Diverse bijeenkomsten op het gebied van arbeidsrechtelijke onderwerpen, cao's en de actualiteit.

Verschillende trainingen met aandacht voor accountancy en fiscaliteit. Denk aan 'Ondernemen en beleggen met vastgoed' en 'Onderhanden projecten'.

Kijk op scabadvies.nl/academy of scan de QR-code voor het actuele trainingsaanbod, data en locaties.



Scab academy

Maak ook slim gebruik van onze kennis en ervaring en meld je aan voor onze trainingen en bijeenkomsten. Veel vakcollega's gingen je al voor en waren zeer enthousiast over onze academy.

Een greep uit ons aanbod:

- Training Loonadministratie Basisprincipes
- Training Werkkostenregeling (WKR)

Liever incompany?

Laat het ons weten en we bespreken samen de mogelijkheden. Bel 013-583 6666 of stuur een mail naar academy@scabadvies.nl.



Scabonement – meld je aan

Gemakkelijk op de hoogte blijven?

Meld je dan snel aan voor onze maandelijkse nieuwsbrief **Scabonement** met actuele artikelen over o.a. arbeids-juridische zaken, bouwgerelateerde cao's, loonadministratieve updates en fiscale ontwikkelingen.

Meld je aan via scabadvies.nl/nieuwsbrief of scan de QR-code.



KIJK VOORUIT

2026

Jouw handige kalender voor
een vlotte loonadministratie!

Contact

Loonadministratie

Servicedesk Personeel & Salaris (P&S): tickets die je instuurt via P&S worden automatisch aan je klantteam gekoppeld. Of bel/mail naar jouw klantteam.

Personeels- en Arbeidsjuridisch Advies

E: personeelsadvies@scabadvies.nl

T: 013-583 3895

Accountancy en fiscale dienstverlening

E: accountancy@scabadvies.nl

E: fiscaal@scabadvies.nl

T: 013-583 6666

Administratieve dienstverlening (ADV)

Arjan Vromans, teamleider ADV

E: avromans@scabadvies.nl

T: 013-583 6733

Duurzaam ondernemen (ESG)

Tim Adriaanse, ESG-adviseur.

E: tadriaanse@scabadvies.nl

T: 013-583 6695

Januari					Februari					Maart			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
M		5	12	19	26	2	9	16	23	2	9	16	23
D		6	13	20	27	3	10	17	24	3	10	17	24
W		7	14	21	28	4	11	18	25	4	11	18	25
D	1	8	15	22	29	5	12	19	26	5	12	19	26
V	2	9	16	23	30	6	13	20	27	6	13	20	27
Z	3	10	17	24	31	7	14	21	28	7	14	21	28
Z	4	11	18	25	1	8	15	22	1	8	15	22	29

April					Mei					Juni				
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
M	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	
D	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	
W	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	
D	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	
V	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	
Z	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	
Z	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	
Juli					Augustus					September				
	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
M	29	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	
D	30	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	
W	1	8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23	
D	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	
V	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	
Z	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	
Z	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	
Oktober					November					December				
	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1
M	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28
D	29	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29
W	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30
D	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31
V	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1
Z	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2
Z	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3

■ Prioriteit: verloningsweken periode

■ Collectieve sluiting Scab

■ Bouwvak

■ Feestdagen

scab®

Dr. Hub van Doorneweg 161
5026 RC Tilburg | T 013-583 6666 | E info@scabadvies.nl | [scabadvies.nl](https://www.scabadvies.nl)

