

 [LUISTER DIT VERSLAG](#)

-10%

1,0x

+10%

+25%

1,0x

↓ [Download naar telefoon](#)

►  [Lees mee met de podcast](#)

Dit dossier hoort bij de kennisbank van de digitale boekhouder (map kennis/ in financieel-advies). Verwijzingen naar analyses/... en -CHECK.md slaan op bestanden in die map; de -CHECK is het controlerapport van een tweede model.

Voor: Jamal Benmessaoud — Kapsalon Haarvisie Rijswijk (eenmanszaak, 3 fte stylisten) en HV Wateringen VOF (50/50 met Asuman, 1,5 fte junioren, woensdag gesloten).

Opgesteld: 8 september 2026, **versie 2 na onafhankelijke controle:** 9 september 2026.

Loonadministratie is uitbesteed — dit dossier is er zodat je zelf begrijpt wat er speelt en kunt controleren of het klopt.

Alle bedragen komen uit bronnen die ik echt geopend heb (lijst in hoofdstuk 6). Staat iets niet in een geopende bron, dan staat er letterlijk "niet gevonden". Onzekere punten zijn gemarkeerd met **let op**.

Versie 2 (9 september 2026). Een tweede model heeft versie 1 onafhankelijk gecontroleerd: **146 claims getoetst — 122 klopten, 8 waren fout, 6 gedeeltelijk fout, 6 niet te verifiëren, en 4 belangrijke feiten ontbraken**. De cao-inhoud zelf bleek vrijwel foutloos: alle loonbedragen, toeslagen en rekensommen zijn één voor één tegen de cao-tekst gelegd en klopten. De fouten zaten in de laag eromheen. De vier zwaarste correcties: (1) er is **wél** een rechtsvermoeden van werknemerschap voor zzp'ers, aangenomen en ingaand op **31 december 2026** bij een uurtarief onder **€ 38** — versie 1 concludeerde het tegenovergestelde; (2) de **subsidie praktijkleren van € 2.700 per BBL-plaats** bestaat en moet **vóór 17 september 2026, 17.00 uur** aangevraagd zijn; (3) **BPF Kappers kent geen franchise**, dus de pensioenlast is hoger dan versie 1 aannam; (4) de **Aof-premie is 6,27% met daarbovenop 0,50% kinderopvangopslag**, en voor een kleine werkgever geldt voor de Whk het **sectorale** tarief in plaats van het landelijk gemiddelde. Alle wijzigingen staan onderaan in het correctielogboek. Volledige controle: cao-kappers-en-arbeidsrecht-CHECK.md .

1. Cao Kappersbedrijf

1.1 Looptijd en algemeen verbindend verklaring

WAT	ANTWOORD
Cao-partijen	ANKO, FNV Mooi, CNV
Looptijd	1 juli 2025 tot en met 31 december 2026
Algemeen verbindend verklaard	Ja
Datum avv-besluit	19 november 2025 (minister van SZW), gepubliceerd in de Staatscourant van 24 november 2025 (Stcrt. 2025, 36597)
Van kracht voor hele branche vanaf	25 november 2025 (de dag na uitgifte van de Staatscourant)
Avv geldt tot en met	31 december 2026 — het besluit vervalt met ingang van 1 januari 2027

Artikel 1.1 sub b: "Deze CAO geldt van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026." Het avv-besluit zelf (Dictum V): "Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2027 en heeft geen terugwerkende kracht."

Dit raakt jou direct. Algemeen verbindend verklaard betekent: de cao geldt ook als je geen ANKO-lid bent. Beide salons vallen eronder — de cao definieert Kappersbedrijf als "Een onderneming of ondernemingen waar het hoofdhaar van mannen, vrouwen en/of kinderen bedrijfsmatig wordt geknipt of anderszins wordt behandeld."

Let op — twee artikelen zijn NIET algemeen verbindend verklaard. Het avv-besluit somt de verbindend verklaarde bepalingen één voor één op, en die lijst springt van artikel 4.11 (vakbondscontributie) rechtstreeks naar hoofdstuk 5. **Artikel 4.12 (WGA-premie) en artikel 4.13 (inhuurkrachten) staan er niet in.** Ze binden dus alleen ANKO-leden via het lidmaatschap, niet iedereen via de avv. Ben je geen lid, dan is artikel 4.13 (gelijke arbeidsvoorwaarden voor ingehuurd) geen harde verplichting via de cao. Dat verandert

niets aan het fiscale en civiele risico van schijnzelfstandigheid — zie hoofdstuk 2.2 en 2.3, dat is een veel groter probleem.

Wat de avv wél hard maakt (Dictum III): waar de cao strijdig is met de wet, gaat de wet voor. Letterlijk: "indien de salarisbedragen lager zijn dan het wettelijk minimum(uur)loon, [zijn] de wettelijke bedragen van toepassing" en op de loonopgave moet "melding gemaakt worden van het voor desbetreffende werknemer van toepassing zijnde minimumuurloon". Dat is de juridische basis onder de halfjaarlijkse WML-check in 1.5.

Twee harde regels uit artikel 1.1: ongunstiger dan de cao mag niet ("De werkgever mag geen werknemer in dienst nemen of houden en geen inhuurkracht inzetten op voorwaarden die ongunstiger zijn dan de CAO voorschrijft"), gunstiger mag wel en gaat dan voor.

Let op: de cao loopt af op 31 december 2026. Wat er per 1 januari 2027 geldt is niet gevonden. Reken er niet op dat de tabellen van 1 juli 2026 daarna nog gelden.

1.2 Het nieuwe loongebouw per 1 november 2025

Dit is de belangrijkste wijziging in deze cao. Wat er gebeurde:

- Eerst **4% loonsverhoging per 1 november 2025**, daarna indeling in het nieuwe loongebouw.
- "Ervaringsjaren" heet nu "**salaristreden**" — inhoudelijk hetzelfde (artikel 4.6).
- De losse functiekolommen zijn vervangen door **vier loonschalen**.
- Per **1 juli 2026** nog **1,5%** erbij, maar **alleen voor 21 jaar en ouder**. De jeugdschalen kregen 0%.

Indelingsregel (artikel 4.4): "Als het met 4% verhoogde loon niet op één van de vaste salaristreden uitkomt, wordt de werknemer op de eerstvolgende salaristrede van het nieuwe loongebouw ingedeeld." Kom je door de 4% boven het schaalmaximum, dan word je bovenschallig; dat loon blijft staan en wordt met toekomstige cao-verhogingen geïndexeerd zolang je in dezelfde loonschaal zit.

De vier loonschalen:

LOONSCHAAL	FUNCTIES
1	Junior Haarstylist 1e, 2e, 3e jaar en salonassistent
2	Haarstylist

LOONSCHAAL	FUNCTIES
3	Haarstylist Allround / Haarwerker
4	Topstylist / Haarwerkspecialist

Het Functiehandboek (bijlage 5) is integraal onderdeel van de cao. **De werkgever is verantwoordelijk voor de functie-indeling** (artikel 4.5 sub c). Is de medewerker het er niet mee eens, dan kan zij naar de Landelijke Indelingscommissie (LIC).

1.3 Loongebouw A of B

Loongebouw B ligt op 98% van A, met daarnaast variabele beloning: per medewerker een normomzet (bijvoorbeeld $2,8175 \times \text{cao-maandsalaris B}$ bij 2 salaristreden of meer), en 11% maandprovisie over de omzet daarboven. Die provisie telt mee voor pensioen en vakantiegeld.

Belangrijk: overstappen naar B kan niet meer. Artikel 4.2 sub d: "Gedurende de looptijd van deze cao is het niet mogelijk om te kiezen voor loongebouw B, tenzij je al met loongebouw B werkt." Werk je met A (waarschijnlijk), dan gelden de tabellen hieronder.

1.4 Loontabel 21 jaar en ouder — loongebouw A per 1 juli 2026

Dit is de tabel die **nu** geldt. Bruto per maand, fulltime 38 uur. Het uurloon erachter is mijn eigen omrekening: $\text{maandloon} \div 164,67 \text{ uur}$ ($38 \times 52 \div 12$).

TREDE	SCHAAL 1 JUNIOR/SALONASSISTENT	SCHAAL 2 HAARSTYLIST	SCHAAL 3 ALLROUND/HAAAR'
0	2.489,01 — € 15,12	2.552,78 — € 15,50	2.641,03 —
1	2.511,85 — € 15,25	2.580,69 — € 15,67	2.671,48 —
2	2.534,69 — € 15,39	2.608,60 — € 15,84	2.701,93 —
3	—	2.636,51 — € 16,01	2.732,38 —
4	—	2.664,43 — € 16,18	2.762,83 —
5	—	—	2.793,28 —
6	—	—	2.823,73 —

TREDE	SCHAAL 1 JUNIOR/SALONASSISTENT	SCHAAL 2 HAARSTYLIST	SCHAAL 3 ALLROUND/HAAR'
7	—	—	

Let op: ANKO heeft een eigen loontabel met uurlonen (alleen voor leden). Hanteert je administrateur andere uurlonen, dan komt dat door een andere deler (bijvoorbeeld 165, of een deler per vier weken). Vraag welke deler gebruikt wordt.

1.5 Jeugdschalen loongebouw A per 1 juli 2026

Per 1 juli 2026 **niet verhoogd** (+0%); ze staan er sinds 1 november 2025. Bruto per maand bij 38 uur.

LEEFTIJD	JUNIOR 1E JAAR	JUNIOR 2E JAAR	JUNIOR 3E / SALONASSISTENT	HAARSTYLIST	A
14-15 jaar	756,95	756,95		779,37	1.116,35
16 jaar	871,06	871,06		895,49	1.170,64
17 jaar	996,59	996,59		1.024,54	1.234,57
18 jaar	1.262,86	1.262,86		1.298,27	1.380,82
19 jaar	1.513,91	1.513,91		1.556,36	1.593,58
20 jaar	2.019,83	2.019,83		2.076,45	2.076,45

De cao herhaalt bij elke tabel: "De werkgever geeft de garantie dat er minimaal conform het wettelijk minimumuurloon (WMUL) wordt beloond."

Belangrijke controle voor jouw junioren. De jeugdschalen staan stil, het minimumjeugdloon stijgt elk halfjaar. Omgerekend:

LEEFTIJD	CAO JUNIOR 1E JAAR P/U	WML P/U VANAF 1-7-2026	MARGE
15 jaar		4,60	4,50 0,10
16 jaar		5,29	5,17 0,12
17 jaar		6,05	5,92 0,13

LEEFTIJD	CAO JUNIOR 1E JAAR P/U	WML P/U VANAF 1-7-2026	MARGE
18 jaar	7,67	7,50	0,17
19 jaar	9,19	8,99	0,20
20 jaar	12,27	11,99	0,28

De cao zit er nog net boven, maar met een marge van 2 tot 3 cent per euro — bij 15-jarigen zelfs maar 2 cent. Laat dit bij elke WML-ronde (1 januari en 1 juli) opnieuw checken. Zakt de cao onder het WML, dan geldt automatisch het WML: dat staat letterlijk in Dictum III van het avv-besluit (zie 1.1).

Overgangsregeling Haarstylist 3 (artikel 4.8): aparte tabel voor wie op 30 april 2018 haarstylist 3 was én nog bij dezelfde werkgever zit. Per 1 juli 2026, loongebouw A, 21+: trede 0-1 € 2.681,39 · trede 2 € 2.724,03 · trede 3 € 2.814,23 · trede 4 € 2.863,38 · trede 5 € 2.889,64 · trede 6-7 € 2.935,80. Waarschijnlijk niet van toepassing, maar check je langstzittende stylist.

1.6 Salaristreden — hoe tellen die?

Artikel 4.6:

- Een salaristrede is twaalf maanden in dienst **in het Kappersbedrijf**, niet alleen bij jou.
- Opbouw begint als de medewerker **21 jaar** wordt. Komt zij later binnen, dan bij indiensttreding.
- **Persoonsgebonden:** "De werknemer neemt zijn ervaringsjaren of salaristreden mee als hij van functie of werkgever verandert. De (nieuwe) werkgever moet de werknemer dus het aantal ervaringsjaren of salaristreden toekennen dat hij in het Kappersbedrijf heeft opgebouwd."
- Herintreder: alleen de jaren uit de zes jaar vóór de herintreding tellen mee.
- Ingangsdatum verhoging (artikel 4.7): trede bereikt op of vóór de 15e van een maand = vanaf het begin van die maand; erna = de volgende maand.

Klassieke fout bij overname van personeel: neem je een stylist over van een andere salon, dan moet je haar opgebouwde treden meenemen. Vraag daar altijd naar bij aanneme.

1.7 Toeslagen — en welke er níet zijn

SITUATIE	TOESLAG VOLGENS CAO
Zondag	25% per uur (artikel 5.2 sub a)
Feestdag, Koningsdag, 5 mei (jaartal deelbaar door 5)	25% per uur (artikel 5.2 sub b)
Zaterdag	Geen — niet gevonden in de cao
Avond / koopavond	Geen — niet gevonden in de cao
Overwerk als apart begrip	Geen aparte toeslag; wel een plus-/min-urensysteem

Ik heb de volledige cao-tekst doorzocht: er staat geen zaterdagtoeslag en geen avond- of koopavondtoeslag in. Wat er wél staat: de werkdag ligt tussen 07.00 en 21.00 uur (artikel 3.1 sub b), koopavonden vallen daar dus binnen, en de werkweek is "inclusief: eventuele werkuren op koopavonden en zondagen". Werken op zondag kan niet verplicht worden gesteld.

Twee toeslagen die er wél zijn en makkelijk vergeten worden:

Bedrijfsleiderstoelage (artikel 5.3): 20% bruto op het loon — voor wie naast het gewone werk de dagelijkse leiding heeft. Criteria: werk verdelen, toezien op hygiëne, bestellen bij bekende leveranciers, kas opmaken en afdracht, aanspreekpunt bij klachten, zorgen dat de salon op tijd open en dicht gaat. Ben je zelf minstens **twee weken** niet in de salon en kun je geen leiding geven, dan **moet** je iemand tijdelijk aanwijzen mét die 20%, tenzij de leiding al anders geregeld is. Direct relevant voor Wateringen.

Diploma- en deelcertificaattoelage (artikel 5.4 en 5.5), alleen tot en met 22 jaar:

diplomatolage € **16,29 bruto per maand** (functie haarstylist of topstylist; Allround krijgt hem niet), deelcertificaattoelage € **10,89 bruto per maand** (functie haarstylist allround). Maximaal één tegelijk. Ingangsdatum = datum van behalen, mits binnen drie maanden kopieën zijn aangeleverd.

Toeslagen uit artikel 5.2 mogen in overleg "in tijd of in geld" worden uitgekeerd; in tijd komen ze op de snipperdagenkaart.

1.8 Vakantiedagen, verlof en vakantiegeld

Basis (artikel 7.1): 25 werkdagen per kalenderjaar bij 38 uur, met behoud van inkomen.

Parttime naar rato. **Extra dagen naar dienstjaren bij dezelfde werkgever:** 1 dag bij 5-10 jaar · 2 bij 10-15 jaar · 3 bij 15-20 jaar · 4 bij 20 jaar of meer. Wie vóór 1 januari 2023 recht had op méér extra dagen op grond van leeftijd, houdt dat opgebouwde recht (bijlage 3); oud en nieuw cumuleren niet.

Aaneengesloten vakantie (artikel 7.2): recht op drie aaneengesloten weken. Jij mag daarnaast, na overleg, maximaal vijf hele dagen aaneengesloten voorschrijven — maar **niet** in de maand vóór of de maand na die drie weken, en met instemming mag de helft daarvan in uren (maximaal 19 uur).

Snipperdagen — dit raakt je drukste dagen (artikel 7.4). De werknemer mag een snipperdag opnemen op een dag die zij zelf kiest; weigeren mag alleen als het bedrijfsbelang zich daar uitdrukkelijk tegen verzet. En letterlijk: "De werknemer heeft in ieder geval het recht om op de volgende dagen snipperdagen op te nemen: **minimaal twee vrijdagen en twee zaterdagen per kalenderjaar**; bid- en dankdagen, 1 mei, 15 augustus en 1 november, tenzij deze dagen op een zaterdag vallen." Voor een kapsalon zijn vrijdag en zaterdag de omzetcdagen — dit recht kun je niet wegplannen. Aanvraag moet minstens vijf dagen van tevoren schriftelijk; **reageer je niet binnen 24 uur, dan mag zij de dag gewoon opnemen.**

ADV: niet gevonden. De cao kent geen ADV-regeling. De normale arbeidsduur is 38 uur; wat er wél is, is het plus-/min-urensysteem (zie 1.11).

Vakantiegeld (artikel 5.1): 8% van het jaarinkomen inclusief toeslagen, over de periode 1 juni van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar, **in één keer uitbetaald in mei.** Bij ziekte de eerste 104 weken onverkort doorbetalen.

Jubileum: de cao kent één jubileumbepaling (artikel 7.14 sub e): **12½-jarig dienstjubileum = één dag betaald verlof.** Een jubileumuitkering in geld is niet gevonden.

Eindejaarsuitkering: niet gevonden. Ik heb de hele cao doorzocht op "eindejaars" — er is geen dertiende maand en geen eindejaarsuitkering. Wat er is, is de 8% vakantiegeld.

Overig betaald verlof. Artikel 7.13 (familie): huwelijk of geregistreerd partnerschap 2 dagen · bevalling van de echtgenote eenmaal het aantal werkuren per week · 12½-, 25- en 40-jarig huwelijksfeest 1 dag · overlijden van partner of kind van de dag van overlijden tot en met de begrafenis · overlijden van ouder, schoonouder, broer of zus 1 dag. Artikel 7.14 (overig): dokters- en tandartsbezoek als het niet in vrije tijd kan · medisch specialist maximaal 1 dag · vakexamen een halve tot hele dag (herexamen is een eigen snipperdag) · verhuizing 1 dag

per jaar · bij opzegging door de werkgever een halve dag per week om een nieuwe baan te zoeken.

De ziekmeldingsregeling (artikel 8.3), opvallend: geen enkele ziekmelding in een kalenderjaar = **1 extra vakantiedag**; één ziekmelding = **1 dag minder**; tweede ziekmelding = nog 1 dag eraf, maximaal 2 per jaar. Naar rato bij parttimers. **Let op:** ik heb geen bron geopend die beoordeelt of dit in 2026 juridisch houdbaar is (vakantiedagen zijn wettelijk beschermd). Vraag dit na bij je administrateur of ANKO vóór je het toepast.

1.9 Opleiding, BBL en stagiairs

Individueel opleidingsbudget (artikel 6.1): elke werknemer heeft van 1 november 2025 tot en met 31 december 2026 recht op **€ 200,-** opleidingsbudget van de werkgever. Vrij te besteden door de medewerker tussen 1 november 2025 en 31 mei 2026; is het op 1 juni 2026 niet gebruikt, dan bepalen werkgever en werknemer in overleg de bestemming. **Die vrije periode is nu verstreken** — heb je met je team afgesproken waar dat geld heen gaat?

Subsidie erkende leerbedrijven (artikel 6.1 sub c): ben je geregistreerd bij SBB mét erkenningscode, dan krijg je **50% van de daadwerkelijk gemaakte opleidingskosten** terug, maximaal **€ 100 per werknemer**, eenmalig, over 1 november 2025 tot en met 31 december 2026. Via het Brancheplatform Kappers; € 200.000 beschikbaar voor de hele branche.

Aanvragen vóór het einde van de cao — vergeten is weg.

BBL-leerlingen (artikel 6.2). De arbeidsovereenkomst bepaalt dat "alle uren die de werknemer in de salon doorbrengt, gelden als werktijd" en dat "de werknemer drie dagen en in totaal circa 23 uur per week werkt". Letterlijk: "Alle bepalingen in individuele arbeidsovereenkomsten die van deze twee punten afwijken, zijn nietig." Een BBL-contract voor 32 uur is op dat punt dus ongeldig. Je moet de leerling de lesdagen vrij geven (buiten het weekend), maximaal vijf werkdagen per week inclusief lesdagen. **De ketenregeling geldt niet voor BBL** (artikel 2.2 sub e).

Scholing (artikel 6.6): verplichte scholing biedt de werkgever **kosteloos** aan en zoveel mogelijk onder werktijd. Alle uren gelden als werktijd; uren boven de gewone werktijd worden in tijd of geld gecompenseerd. Ook studiemateriaal en extra reiskosten zijn voor de werkgever. En: "Scholing mag niet het karakter hebben van een koopavond of een andere commerciële activiteit." Terugbetaling van cursuskosten kan alleen bij **managementcursussen** die vrijwillig en op eigen verzoek zijn gevolgd, en alleen als de werknemer zelf opzegt: 60% binnen een jaar, 30% binnen twee jaar.

Stagiairs (artikel 5.9): géén werknemer in de zin van de cao. Bruto onkostenvergoeding per stagedag (volledige dag van 7,6 uur): 1e jaar € 30,37 · 2e jaar € 40,09 · 3e jaar € 48,60. Bij minder dan 3,8 uur aanwezigheid mag de helft. Heeft de stagiair naast de stageovereenkomst óók een arbeidsovereenkomst, dan is zij voor die uren wél werknemer en moet zij ingedeeld worden als junior stylist of salonassistent.

1.10 Proeftijd, opzegtermijnen, contractvormen

Proeftijd bij onbepaalde tijd (artikel 2.1 sub d): maximaal twee maanden, gelijk voor beide partijen, schriftelijk.

Proeftijd bij bepaalde tijd (artikel 2.2 sub d):

LENGTE ARBEIDSOVEREENKOMST	MAXIMALE PROEFTIJD
6 maanden of korter	geen proeftijd
Langer dan 6 maanden, korter dan 2 jaar	1 maand
Geen kalenderdatum genoemd	1 maand
2 jaar of langer	2 maanden

Dit is de meest gemaakte fout in kleine salons. Een contract van zes maanden met een maand proeftijd erin: die proeftijd is ongeldig. Ontsla je dan iemand "in de proeftijd", dan is dat ontslag niet rechtsgeldig.

Opzegtermijn werkgever (artikel 2.4 sub d): korter dan 5 jaar = 1 maand · 5 tot 10 jaar = 2 maanden · 10 tot 15 jaar = 3 maanden · 15 jaar of langer = 4 maanden. Een UWV-ontslagvergunning bekort de termijn, maar die is "nooit korter dan een maand". **Werknemer:** één maand. Bij maandbetaling begint de termijn op de eerste werkdag van de volgende maand.

Boete (artikel 2.4 sub h): wie eenzijdig beëindigt zonder zich aan de regels te houden, betaalt onmiddellijk een boete ter hoogte van **één maand loon**, los van eventuele schadevergoeding.

Concurrentiebeding (artikel 2.1 sub c): alleen bij **onbepaalde tijd**, alleen vanaf 18 jaar, schriftelijk, maximaal **zes maanden** na het einde. In een tijdelijk contract is het **nietig** — en die nietigheid blijft bestaan als het contract later stilzwijgend vast wordt.

Ketenregeling in de cao (artikel 2.2 sub e en f): maximaal twee keer verlengen, samen niet langer dan drie jaar; automatisch vast bij meer dan 36 maanden of meer dan drie contracten, mits de tussenpozen niet langer waren dan zes maanden. **Aanzegplicht (sub g):** wil je een tijdelijk contract niet omzetten, meld dat **een maand vóór afloop schriftelijk**.

Inhuurkrachten (artikel 4.13): uitzendkrachten, payrollers en andere ingehuurd hebben bij gelijke arbeidsduur recht op **minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden** als eigen werknemers, en jij bent als inlener aansprakelijk. De cao definieert "inhuurkracht" breed: "Alle personen die al dan niet tijdelijk zijn ingehuurd en werkzaamheden in het Kappersbedrijf verrichten. Dit zijn onder andere kappers, nagelstylisten/manicures, visagisten, schoonheidsspecialisten, winkelbedienden en receptionisten."

1.11 Werktijden en de urenbank

ONDERWERP	REGEL (HOOFDSTUK 3)
Normale arbeidsduur	38 uur bij een vijfdaagse werkweek
Maximum in overleg	45 uur per week
Werkdag	tussen 07.00 en 21.00 uur
Lange dagen	max. 3 dagen per week max. 10 uur per dag, in overleg
Langer dan 8 uur op een dag	eenvoudige maaltijd op kosten van de werkgever
Middagpauze	aaneengesloten half uur
Wekelijkse rust	aaneengesloten periode van 40 uur per werkweek
Zondag	alleen in overleg, nooit verplicht
Gebroken diensten	"De werknemer hoeft geen gebroken diensten te draaien"
Werkrooster	verplicht, op een vaste plaats in het bedrijf aanwezig

Plus- en minuren (artikel 3.1 sub e): periodiek bespreken, verrekening uiterlijk **vóór 1 april van het volgende kalenderjaar**. Plusuren kunnen niet vervallen en worden bij einde dienstverband uitbetaald. **Minuren die niet vóór 1 april gecompenseerd zijn, vervallen en komen voor risico van de werkgever** — tenzij het redelijkerwijs aan de werknemer ligt. Het

maandsalaris wordt niet aangepast door plus- of minuren. De werknemer mag in principe compenseren op een dag die zij zelf kiest; weigeren mag alleen bij zwaarwegend bedrijfsbelang.

Dit vraagt een sluitende urenregistratie. Zonder registratie kun je minuren niet onderbouwen en ben je ze op 1 april kwijt.

Rond feestdagen (artikel 3.2): in de week vóór Pasen, Pinksteren en Kerst mag je medewerkers boven de 18 maximaal twee uur per dag langer laten doorwerken, maximaal drie dagen per week. Laat je iemand werken op de vrije dag vóór een feestdag, dan heeft zij recht op een vervangende vrije dag.

1.12 Reiskosten en overige verplichtingen

Reiskosten (artikel 5.6). Openbaar vervoer 2e klas: volledige vergoeding tegen inlevering van de vervoersbewijzen. Ander vervoermiddel: **€ 0,23 per kilometer**, alleen als de enkele reis **meer dan 10 kilometer** is, met een maximum van **40 kilometer enkele reis**. Geen vergoeding bij vakantie of ziekte (een al gekocht abonnement wel). Wordt de afstand groter door een verhuizing van de werknemer, dan hoeft je het meerdere niet te vergoeden. Kreeg iemand vóór de ingangsdatum van deze cao al een hogere vergoeding, dan behoudt zij dat recht.

Praktisch: de meeste medewerkers in Rijswijk en Wateringen wonen waarschijnlijk binnen 10 kilometer — dan is er cao-technisch geen verplichting. Betaal je wel, dan is dat een eigen keuze.

Let op — het fiscale maximum is in 2026 hoger dan de cao. De onbelaste kilometervergoeding is per 2026 verhoogd van € 0,23 naar **€ 0,25 per kilometer** (Ondernemersplein/overheid.nl: "De overheid heeft de onbelaste vergoeding verhoogd van € 0,23 naar € 0,25 per kilometer."). De cao verplicht je tot € 0,23; je mag dus € 0,25 geven zonder dat er loonheffing over hoeft. Boven € 0,25 is het loon.

Verder:

- **Bedrijfskleding (5.7):** schrijf je uniforme kleding voor, dan betaal jij de aanschaf.
- **Handgereedschap (5.8):** de werkgever schaft deugdelijk gereedschap aan en onderhoudt het (kammen, scharen, föhns, scheermessen, eventueel krultangen en tondeuses). Het blijft in de salon, behalve voor school, cursus, examen of een technische club.
- **Arbo-voorlichting (9.1 sub d):** minimaal één keer per jaar uitgebreide voorlichting over de Arbocatalogus. Leg vast dát je het gedaan hebt.
- **Andere gemeente (9.1 sub b):** je mag iemand niet in een vestiging in een **andere gemeente**

laten werken zonder schriftelijk akkoord. **Rijswijk en Wateringen zijn verschillende gemeenten** — voor uitwisseling van personeel heb je dus schriftelijke toestemming nodig.

- **Ander werk (9.1 sub a)**: alleen kapperswerk. Gereedschap schoonmaken en meubilair stofvrij houden valt er wél onder.

- **Fooien (9.2 sub d)**: "De werknemer mag in de werksituatie geen fooien aannemen."

Overtreding kan een dringende reden voor ontslag op staande voet zijn.

- **Nevenwerk (9.2 sub c)**: kapperswerk in de vrije tijd verbieden mag alleen bij zwaarwegend bedrijfsbelang.

- **Loonspecificatie (4.10 sub c)**: verplicht; digitaal alleen met uitdrukkelijke instemming. Er moet onder meer op staan: arbeidsduur, of het een schriftelijk contract voor onbepaalde tijd is, of het een oproepovereenkomst is, de premie Bedrijfspensioenfonds, de premie O&O-fonds, en het WML voor iemand van dezelfde leeftijd over dezelfde termijn.

- **WGA-premie (4.12)**: de helft van de totale WGA-premie mag je niet op de werknemer verhalen. Is die premie hoger dan 0,59%, dan mag de helft van het meerdere wel doorberekend worden.

1.13 Ziekte volgens de cao

Artikel 8.2, voor wie **na 1 juli 2024** arbeidsongeschikt wordt: **eerste 52 weken 100% van het inkomen**, daarna minstens 52 weken **70%**. Vakantiegeld loopt de eerste 104 weken onverkort door.

Dit is gunstiger dan het wettelijk minimum (70% in beide jaren). Reken in je begroting dus met 100% in jaar één.

2. Arbeidsrecht voor het MKB

2.1 Contractvormen en wat er verandert

Onbepaalde tijd is de standaard. De cao: "De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij hij met de werkgever een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft gesloten." Geen schriftelijk tijdelijk contract = automatisch vast.

Ketenregeling nu: maximaal 3 contracten in maximaal 36 maanden, tussenpozen van maximaal 6 maanden. Daarna vast.

Wet meer zekerheid flexwerkers — aangenomen:

ONDERDEEL	WAT VERANDERT ER	WANNEER
Gelijke arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten	treedt als eerste in werking	31 december 2026
Nulurencontract	verdwijnt voor werknemers; blijft voor scholieren, studenten en AOW-gerechtigden	naar verwachting 1-1-2028
Bandbreedtecontract	vervangt min-max; maximum max. 130% van het minimum	naar verwachting 1-1-2028
Ketenregeling	hoofregel blijft 3 contracten / 3 jaar; tussenpoos van 6 maanden naar drie jaar	naar verwachting 1-1-2028

Gevolg voor jou, en het is groot. Vanaf 2028 kun je de keten niet meer doorbreken met een pauze van zes maanden. Dat wordt drie jaar. Werk je met seizoen- of oproepkrachten in dat patroon, dan werkt dat niet meer.

Oproep- en min-maxcontracten, regels nu:

- Minimaal **4 dagen van tevoren** oproepen, schriftelijk of elektronisch (een cao kan dit verkorten tot 1 dag).
- Bij contracten onder 15 uur per week zonder vaste werktijdafspraken: **minimaal 3 uur uitbetalen**, ook als er 1 of 2 uur gewerkt is.
- **Maximaal 1 jaar oproepbasis**. Daarna binnen een maand een aanbod voor een vast aantal uren, minimaal het gemiddelde van de afgelopen 12 maanden.
- Over oproepovereenkomsten betaal je **altijd de hoge WW-premie**.
- Bij min-max betaal je altijd de minimumuren (garantie-uren) en moet je referentiedagen vastleggen.

2.2 Stoelhuur en zzp — het grootste risico in jouw branche

Sinds **1 januari 2025** handhaaft de Belastingdienst volledig op schijnzelfstandigheid. De KVK: "Sinds 2025 treedt de Belastingdienst strenger op tegen schijnzelfstandigheid."

Drie criteria voor een dienstbetrekking: persoonlijke arbeid (de kapper werkt zelf, geen vervanging mogelijk) · loon (vaste vergoeding ongeacht klantenaantal) · gezagsverhouding (de salon bepaalt werktijden en werkwijze). De KVK noemt vier kenmerken van een echte

zelfstandige: zelf werktijden bepalen, eigen gereedschap gebruiken, zelf bepalen hoe het werk wordt uitgevoerd, en geen leiding geven aan medewerkers van de opdrachtgever.

GELDIGE STOELHUUR	RISICO OP SCHIJNZELFSTANDIGHEID
Eigen klanten en eigen klantenbestand	Klanten komen via de salonagenda
Zelf werktijden én tarieven bepalen	Salon bepaalt openingstijden en tarieven
Vervanging mogelijk door een andere zelfstandige	Moet persoonlijk komen
Vaste huursom, niet omzetafhankelijk	Percentage van de omzet

Wat het kost als het misgaat: "je moet alsnog loonbelasting en premies betalen over alle vergoedingen die je aan de ZZP'er hebt betaald, met terugwerkende kracht", plus boetes tot **100 procent** van het naheffingsbedrag. Bij **onopzettelijke** schijnzelfstandigheid wordt teruggerekend tot 1 januari 2025. Maar: "Heeft de opdrachtgever jou expres als schijnzelfstandige laten werken, dan wordt de periode vóór 1 januari 2025 ook meegerekend."

Artikel 4.13 van de cao — met één voorbehoud. Ook als een zzp'er fiscaal door de keuring komt, is zij "inhuurkracht" volgens de cao en heeft zij bij gelijke arbeidsduur recht op minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als je eigen mensen; jij bent als inlener aansprakelijk. **Let op:** artikel 4.13 is **niet** algemeen verbindend verklaard (zie 1.1), dus het bindt via de cao alleen ANKO-leden. Het fiscale en civiele risico hierboven staat daar los van en geldt sowieso.

2.3 Het rechtsvermoeden per 31 december 2026 — dit gaat wél door

Dit is de belangrijkste correctie in versie 2. Versie 1 concludeerde dat er géén rechtsvermoeden van werknemerschap komt en géén bekende datum is. Dat was fout.

Wat er gebeurd is: de oorspronkelijke Wet VBAR had twee delen — verduidelijking van de beoordeling van arbeidsrelaties, én een rechtsvermoeden op basis van uurtarief. Het verduidelijkingsdeel is eruit gehaald. Het rechtsvermoeden is als **apart wetsvoorstel (36.783)** versneld door beide Kamers gegaan:

WAT	STAND
Wetsvoorstel	Wijziging van Boek 7 BW in verband met het invoeren van een rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst op basis van een uurtarief (36.783)
Tweede Kamer	Aangenomen 21 april 2026
Eerste Kamer	Aangenomen 16 juni 2026
Ingangsdatum	31 december 2026
Grensbedrag	€ 38 per uur (was € 36; stijgt mee met het wettelijk minimumloon)

Ondernemersplein (overheid.nl), letterlijk: *"Bij een uurtarief lager dan € 38 geldt straks een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst."* En: *"Deze wet is officieel aangenomen. U kunt zich voorbereiden."* En: *"De wijziging gaat in op 31 december 2026."*

Wat er precies verandert: de bewijslast draait om. Nu moet degene die stelt dat er een arbeidsovereenkomst is, dat bewijzen. Vanaf 31 december 2026 geldt: *"Verdient een zzp'er minder dan € 38 per uur? Dan kan deze een beroep doen op het rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst. Doet een zzp'er een beroep op het rechtsvermoeden? Dan moet u bewijzen dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Kunt u dat niet bewijzen? Dan kan de zzp'er aanspraak maken op de rechten die horen bij een arbeidsovereenkomst, zoals loondoorbetaling bij ziekte en ontslagbescherming."*

Waarom dit voor jou zwaar weegt. Een stoelhuurder of zzp-kapper in de salon zit met een normaal kappersuurtarief bijna zeker onder € 38 per uur. Vanaf 31 december 2026 hoeft die persoon dus alleen maar een beroep op het rechtsvermoeden te doen, en dan lig jij aan zet om te bewijzen dat het géén dienstverband is. Lukt dat niet, dan heeft zij recht op loondoorbetaling bij ziekte en ontslagbescherming — met terugwerkende kracht over de gewerkte periode.

Twee losse risico's, niet één. Het rechtsvermoeden is **civielrechtelijk**: het loopt via de kantonrechter en via de medewerker zelf. De handhaving door de Belastingdienst (zie 2.2) is **fiscaal** en loopt al sinds 1 januari 2025. Je kunt de fiscale toets doorstaan en toch civiel een probleem hebben, en andersom.

Wat er ook op 31 december 2026 ingaat. Op precies dezelfde datum treedt het eerste onderdeel van de **Wet meer zekerheid flexwerkers** in werking: gelijkwaardige

arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten (zie 2.1). Er zijn dus twee dingen die op die dag veranderen; verwar ze niet met elkaar.

Wat er nog wél onzeker is: de Zelfstandigenwet. Het kabinet wil het geschrapte verduidelijkingsdeel deels vervangen door een Zelfstandigenwet met twee toetsen (zelfstandigentoets en werkrelatietoets). Daarvan geldt het KVK-citaat: "Het is nog niet bekend wanneer de nieuwe wet wordt ingevoerd." Dat citaat gaat dus **niet** over het rechtsvermoeden.

Actie vóór 31 december 2026. Werk je met een stoelhuurder of zzp-kapper: leg nu de vier kenmerken uit 2.2 naast de praktijk, en laat het door een fiscalist of arbeidsrechtjurist toetsen. Na 31 december is het te laat om het "op te ruimen" zonder dat de tegenpartij al een positie heeft.

2.4 Transitievergoeding

Recht: vanaf de eerste dag, ook bij ontslag in de proeftijd. Letterlijk: "Vanaf 1 januari 2020 heeft u vanaf de eerste dag van uw arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij ontslag."

Formule: "U krijgt 1/3 maandsalaris per heel dienstjaar vanaf uw eerste werkdag." Voor het restant: $(\text{bruto salaris over het resterende deel} \div \text{bruto maandsalaris}) \times (1/3 \text{ bruto maandsalaris} \div 12)$.

Maximum 2026: "De vergoeding is per 1 januari 2026 maximaal € 102.000 bruto. Of, als uw jaarsalaris hoger is dan € 102.000, maximaal 1 bruto jaarsalaris." (2025: € 98.000.)

Rekenvoorbeeld op jouw schaal. Stylist met € 2.600 bruto, 6 volle dienstjaren: $6 \times (1/3 \times 2.600) = \text{€ 5.200 bruto}$. Bij 10 jaar: € 8.667. Het maximum raak je in een kapsalon nooit — het gaat om de formule.

Let op: wat er precies in dat "maandsalaris" telt (vakantiegeld, vaste toeslagen, provisie uit loongebouw B) heb ik niet in een geopende bron nagelezen. Laat je administrateur de grondslag bepalen.

2.5 Ontslagroutes

ROUTE	WANNEER	KENMERK
UWV	bedrijfseconomisch ontslag; ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid	ontslagvergunning; bekort de opzegtermijn (nooit korter dan een maand)
Kantonrechter	redenen bij de persoon: disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten, veelvuldig ziekteverzuim met ernstig nadeel voor het bedrijf	ontbindingsverzoek
Vaststellingsovereenkomst	alle redenen, met wederzijds goedvinden	geen procedure

Cumulatiegrond: "De cumulatiegrond houdt in dat ontslag ook mogelijk is bij een combinatie van omstandigheden (ontslaggronden)."

Bedenktijd bij een vaststellingsovereenkomst: 14 dagen om schriftelijk terug te komen op het ontslag. Wijs je daar niet op, dan wordt het **21 dagen**.

De cao stelt eigen eisen aan beëindiging met wederzijds goedvinden (artikel 2.4 sub b): een gezamenlijke schriftelijke verklaring in tweevoud, ondertekening binnen twee dagen, uit vrije wil, en jij moet je ervan overtuigen dat zij de gevolgen begrijpt.

Praktisch: in een salon van vijf mensen is de vaststellingsovereenkomst bijna altijd de route. Laat die door een jurist opstellen — een fout in de formulering kan de WW-uitkering van je oud-medewerker kosten, en dan kom je alsnog bij de rechter.

2.6 Ziekte, re-integratie en verzuimverzekering

Loondoorbetaling: twee jaar (104 weken), wettelijk minimaal 70%. **Jouw cao is gunstiger:** 100% in jaar één, minimaal 70% in jaar twee.

Wet verbetering poortwachter — de termijnen: binnen 1 week ziekmelding bij arbodienst of bedrijfsarts · binnen 6 weken probleemanalyse door de bedrijfsarts · binnen 8 weken plan van aanpak · week 42 ziekmelding bij UWV · week 46-52 eerstejaarsevaluatie.

Loonsanctie: kun je niet aantonen dat je je voldoende hebt ingespannen, dan kan UWV je verplichten het loon **maximaal één jaar langer** door te betalen. Die sanctie kan tot de 104e ziekteweek worden opgelegd, daarna niet meer.

Let op: deze termijnen komen uit een samenvattende bron; de UWV-pagina zelf gaf een certificaatfout en heb ik niet kunnen openen. Laat je arbodienst de exacte data per zieke medewerker bewaken.

Waarom dit voor jou zwaar weegt. Bij 3 fte in Rijswijk is één langdurig zieke stylist meteen een derde van je capaciteit — én twee jaar loonkosten zonder omzet. Dat is het scenario dat een kleine salon omver duwt.

Verzuimverzekering: gemiddeld € 40 tot € 150 per medewerker per maand; de premie is meestal een percentage van de totale loonsom, in de orde van 1,5% tot 5,5%. Bepalend zijn het soort werk, de samenstelling van je personeel, het verzuimpercentage van de afgelopen drie jaar en het gekozen eigen risico in wachtdagen. Voor het MKB bestaat de **MKB verzuim-ontzorgverzekering**, een pakket dat aan door overheid, werkgevers en verzekeraars vastgestelde eisen voldoet, inclusief re-integratiebegeleiding. **Let op:** deze cijfers komen uit een zoekresultaat, niet uit een pagina die ik kon openen (HTTP 403). Behandel ze als indicatief en vraag drie offertes.

2.7 Verlofvormen 2026

VERLOF	DUUR	BETALING
Zwangerschapsverlof	vanaf 6 (uiterlijk 4) weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum	via UWV
Bevallingsverlof	10 weken na de bevalling, ook bij een latere bevalling	via UWV
Totaal zwangerschap + bevalling	16 weken	via UWV
Ouderschapsverlof	26 weken per ouder	grotendeels onbetaald
— waarvan betaald	9 weken, op te nemen in het eerste levensjaar	70% van het dagloon, tot 70% van het maximumdagloon
Calamiteitenverlof	van een paar uur tot een paar dagen, naar redelijkheid	doorbetaald

VERLOF	DUUR	BETALING
Geboorteverlof partner	eenmaal het aantal werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na de geboorte	100%, door jou als werkgever
Aanvullend geboorteverlof partner	maximaal 5 weken (5 × het aantal werkuren per week), binnen 6 maanden na de geboorte, ná de eerste week	70% van het dagloon (max. 70% van het maximumdagloon), via UWV

De cao regelt zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf (artikel 7.11) en verwijst voor ouderschapsverlof, calamiteitenverlof en zorgtaken naar de Wet arbeid en zorg (artikel 7.12).

De betaalde 9 weken vraagt **de werkgever** aan: "Uw werkgever vraagt dit voor u aan bij UWV. Dit kan pas nadat u met verlof bent." Dat is dus jouw actie.

Geboorteverlof voor partners — dit stond in versie 1 als "niet gevonden". Het staat gewoon op rijksoverheid.nl. De cao regelt alleen de éérste week ("bevalling van de echtgenote: één maal aantal werkuren per week", artikel 7.13). Daar bovenop komt van rechtswege het **aanvullend geboorteverlof van maximaal 5 weken**, tegen "maximaal 70% van hun dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon)", uitgekeerd door UWV. Praktisch voor jou: een mannelijke medewerker kan na de geboorte van een kind in totaal 6 weken weg zijn, waarvan jij er één volledig betaalt en vijf via UWV lopen. Reken daar bij Noël en Jarlin op in je bezetting.

Niet gevonden: duur en betaling van kort- en langdurend zorgverlof in 2026. De cao verwijst daarvoor alleen naar de Wet arbeid en zorg.

2.8 Minimumloon 2026

Twee bedragen, want het WML wordt op 1 januari en 1 juli aangepast. Bruto per uur.

LEEFTIJD	PER 1 JANUARI 2026	PER 1 JULI 2026 (GELDT NU)
21 jaar en ouder	€ 14,71	€ 14,99
20 jaar	€ 11,77	€ 11,99

LEEFTIJD	PER 1 JANUARI 2026	PER 1 JULI 2026 (GELDT NU)
19 jaar	€ 8,83	€ 8,99
18 jaar	€ 7,36	€ 7,50
17 jaar	€ 5,81	€ 5,92
16 jaar	€ 5,07	€ 5,17
15 jaar	€ 4,41	€ 4,50

Sinds de invoering van het wettelijk minimumuurloon is er geen maandbedrag meer: dat hangt af van het aantal uren. **Vakantiebijslag:** wettelijk 8%, en de cao bevestigt dat.

Let op — jeugdstaffel als percentage. De rijksoverheidspagina geeft alleen bedragen, geen percentages. Voor 18, 19 en 20 jaar kloppen 50%, 60% en 80% exact op de bedragen; voor 15 t/m 17 jaar heb ik geen bevestigd percentage. **Gebruik altijd de bedragen, nooit een percentage dat je zelf uitrekent.**

2.9 WAB-premiedifferentiatie WW

Je betaalt over hetzelfde loon óf 2,74% óf 7,74% WW-premie. Dat verschil van 5 procentpunt is echt geld.

Lage AWf-premie (2,74%) — drie voorwaarden, alle drie tegelijk:

1. "Het gaat om een arbeidscontract voor onbepaalde tijd."
2. "Het contract is schriftelijk vastgelegd."
3. "Het arbeidscontract is geen oproepcontract."

Voldoet het contract niet aan alle drie, dan betaal je 7,74%, tenzij er een uitzondering geldt.

Vijf uitzonderingen — dan altijd de lage premie: werknemers onder 21 jaar met "maximaal 48 uur per aangiftetijdvak van 4 weken of maximaal 52 uur per aangiftetijdvak van een kalendermaand" · **BBL-leerlingen** met praktijkovereenkomst en arbeidscontract · doorbetaling van uitkeringen (WW, ZW, WIA, WAO) · toeslagen op grond van de Toeslagenwet · WAZO-uitkering.

Twee herzieningssituaties — de lage premie wordt achteraf de hoge:

1. "Een nieuwe werknemer neemt uiterlijk 2 maanden na indiensttreding ontslag of wordt ontslagen."

2. **De 30%-regel:** "Een werknemer met een arbeidscontract voor gemiddeld 30 uur of minder per week krijgt in een kalenderjaar meer dan 30% uren meer verloon."

Dit is de fout die je met woensdag dicht zomaar maakt. Heeft iemand een contract van 24 uur en werkt zij structureel 32 uur, dan is dat 33% meer — en wordt de lage premie over het hele jaar met terugwerkende kracht de hoge. Op een jaarloon van € 33.696 is dat **€ 1.685 extra**, over één medewerker. Boven een contract van 30 uur speelt de regel niet.

Twee conclusies: zet iedereen die vast in dienst is op een **schriftelijk** contract voor onbepaalde tijd, en zorg dat het contracturenaantal klopt met de werkelijkheid. Werkt iemand structureel meer, verhoog dan het contract in plaats van plusuren op te sparen.

3. Wat kost een medewerker echt?

3.1 De premies over 2026

PREMIE	PERCENTAGE 2026	WIE BETAALT
AWf (WW) laag	2,74%	werkgever
AWf (WW) hoog	7,74%	werkgever
Aof laag (kleine werkgever)	6,27%	werkgever
Aof hoog (grote werkgever)	7,63%	werkgever
Opslag kinderopvangtoeslag (bovenop Aof)	0,50%	werkgever
Whk / WGA — sectoraal tarief sector 17	1,18%	werkgever
Whk / ZW — sectoraal tarief sector 17	0,75%	werkgever
ZVW werkgeversheffing	6,10%	werkgever
Pensioen BPF Kappers totaal	13,90%	6,95% werkgever + 6,95% werknemer

PREMIE	PERCENTAGE 2026	WIE BETAALT
O&O-fonds Kappers	0,60%	werkgever (mag max. 0,3% inhouden)
Maximumpremieloon	€ 79.409 per jaar	—

Alle percentages behalve pensioen en O&O staan in de officiële Regeling van de minister van SZW van 2 december 2025 (Staatscourant 2025, 42324) of in de UWV-nota "Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2026".

De Aof-premie is 6,27%, niet 6,26%. Versie 1 koos de verkeerde van twee lezingen. De Regeling zegt letterlijk: "Het hoge premiepercentage ... is voor het jaar 2026 7,63%" en "Het lage premiepercentage ... 6,27%".

Vergeet de kinderopvangopslag niet — die stond niet in versie 1. Bovenop de Aof-premie komt een opslag van 0,50%. Letterlijk: "Het percentage van de opslag voor de dekking van de uitgaven voor de kinderopvangtoeslag is 0,50 procent. Dit is een opslag op de premie voor het Aof." Je werkelijke Aof-last als kleine werkgever is dus **6,77%**. Op € 33.696 loon is die opslag € 168 per medewerker per jaar.

Kleine werkgever = het lage Aof-tarief. De grens: het totale premieplichtige loon is maximaal 25 keer het gemiddelde premieloon. Voor 2026: gemiddeld premieplichtig loon € 43.300 × 25 = **€ 1.082.500** (UWV: "De grens klein/middelgroot bedraagt 25 × € 43.300 = € 1.082.500").

Beide salons zitten daar ruimschoots onder. Met 3 fte en 1,5 fte kom je bij lange na niet aan een miljoen loonsom. Je bent kleine werkgever en betaalt 6,27% in plaats van 7,63%. Controleer wel dat je administrateur dat zo verwerkt — dat scheelt 1,36 procentpunt.

De Whk werkt voor jou anders dan versie 1 dacht. Versie 1 zei dat de Belastingdienst jouw eigen percentage vaststelt op basis van je verzuimhistorie. Dat geldt niet voor kleine werkgevers. De UWV-nota is expliciet: "Gedifferentieerde premie **kleine werkgevers: sectorale premie.**" Je krijgt dus het tarief van je sector, niet een individueel percentage en niet het landelijk gemiddelde. Kapsalons vallen naar alle waarschijnlijkheid in **sector 17, Detailhandel en ambachten: WGA 1,18% en ZW 0,75%** in 2026 — beduidend hoger dan de landelijke gemiddelden (0,96% en 0,56%) waarmee versie 1 rekende. **Let op:** dat kapsalons in sector 17 vallen is niet uit een officiële sectorindelingsbron bevestigd. **Je sectorcode staat op je eigen Whk-beschikking van de Belastingdienst — zoek die op en check het.** Zit je in een andere sector, vervang dan deze twee percentages.

Denk daarnaast aan cao-artikel 4.12: de helft van de WGA-premie mag je niet verhalen op de werknemer (dat artikel is overigens niet algemeen verbindend verklaard, zie 1.1).

Pensioen BPF Kappers 2026: totale premie **13,90%** van de pensioengrondslag, werkgever **6,95%** en werknemer **6,95%**, opbouwpercentage **0,87%** (was 0,86%), maximum pensioengevend loon **€ 79.409**, opbouw vanaf **18 jaar**, pensioen vanaf 68 jaar.

De franchise: er is er geen. Versie 1 noemde dit "de belangrijkste ontbrekende factor". Het antwoord staat in het officiële Pensioen 1-2-3 van het fonds: BPF Kappers rekent **zonder franchise**. Letterlijk: "Je bouwt elk jaar pensioen op over je bruto salaris in dat jaar" en, in het rekenvoorbeeld, "Je salaris is € 22.658,- bruto per jaar. **Dit is je pensioengrondslag.**" Het woord franchise komt in het hele document niet voor. De pensioengrondslag is dus het volledige pensioengevend salaris tot € 79.409. **Gevolg: de scenario's uit versie 1 vervallen — reken met 6,95% werkgeverspremie over de hele grondslag, ook bij je jongste medewerkers.**

3.2 Rekenvoorbeeld A — stylist van € 2.600 bruto per maand

Fulltime 38 uur, schriftelijk contract voor onbepaalde tijd, geen oproepcontract — dus lage WW-premie.

	BEDRAG PER JAAR
Bruto jaarloon (12 × € 2.600)	€ 31.200,00
Vakantiegeld 8%	€ 2.496,00
Grondslag	€ 33.696,00
AWf (WW) laag 2,74%	€ 923,27
Aof laag 6,27%	€ 2.112,74
Opslag kinderopvangtoeslag 0,50%	€ 168,48
Whk / WGA sectoraal 1,18%	€ 397,61
Whk / ZW sectoraal 0,75%	€ 252,72
ZVW werkgeversheffing 6,10%	€ 2.055,46
O&O-fonds Kappers 0,60%	€ 202,18

BEDRAG PER JAAR

Totaal premies (18,14%)	€ 6.112,45
Totaal, exclusief pensioen	€ 39.808,45
Per maand	€ 3.317,37

Factor 1,28 — elke euro brutoloon kost je ongeveer € 1,28, nog zonder pensioen.

Pensioen erbij — nu exact, want er is geen franchise:

BEDRAG PER JAAR

Werkgeversdeel pensioen $6,95\% \times € 33.696$	€ 2.341,87
Totale jaarlast inclusief pensioen	€ 42.150,33
Per maand	€ 3.512,53

Werkvuistregel: reken op factor 1,35. Een stylist van € 2.600 bruto kost je **ongeveer € 3.500 per maand**, alles meegerekend. Versie 1 kwam op € 3.400 tot € 3.500 met een franchise-aanname die niet bestaat; het is de bovenkant van die bandbreedte, en iets erboven.

Zit je in een andere Whk-sector? Met de landelijke gemiddelden (WGA 0,96% / ZW 0,56%) in plaats van de sectorale tarieven wordt het totaal € 39.670,30 exclusief pensioen en € 42.012,17 inclusief. Het verschil is ongeveer € 138 per medewerker per jaar. Kijk op je Whk-beschikking welke sector en welke percentages voor jou gelden.

Wat hier NIET in zit: verzuimverzekering (1,5% tot 5,5% van de loonsom), arbodienst, bedrijfskleding, handgereedschap, opleidingsbudget (€ 200 per medewerker), scholingsuren, reiskosten, en je salarisadministrateur.

3.3 Rekenvoorbeeld B — junior op minimumjeugdloon (BBL)

Junior haarstylist 1e jaar, 18 jaar, BBL-leerling, 23 uur per week (het cao-verplichte aantal).

Eerst de loonvergelijking: cao junior 1e jaar 18 jaar fulltime € 1.262,86 → naar rato $23/38 = € 764,36$ per maand. Wettelijk minimumjeugdloon: $€ 7,50 \times 23 \times 52 \div 12 = € 747,50$. **De cao is leidend en ligt € 16,86 per maand hoger.** Betaal je het WML, dan betaal je te weinig.

BEDRAG PER JAAR

Bruto jaarloon (12 × € 764,36)	€ 9.172,35
Vakantiegeld 8%	€ 733,79
Grondslag	€ 9.906,14
AWf laag 2,74% (BBL = altijd lage premie)	€ 271,43
Aof laag 6,27%	€ 621,11
Opslag kinderopvangtoeslag 0,50%	€ 49,53
Whk / WGA sectoraal 1,18%	€ 116,89
Whk / ZW sectoraal 0,75%	€ 74,30
ZVW 6,10%	€ 604,27
O&O 0,60%	€ 59,44
Totaal, exclusief pensioen	€ 11.703,11
Werkgeversdeel pensioen 6,95%	€ 688,48
Totaal, inclusief pensioen	€ 12.391,59
Per maand	€ 1.032,63

Ook hier factor **1,28** exclusief pensioen en **1,35** inclusief.

Correctie op versie 1: die junior kost wél pensioenpremie. Versie 1 nam aan dat de grondslag door een franchise op nul zou vallen. Er is geen franchise: opbouw begint bij 18 jaar over het volledige salaris, dus je betaalt $6,95\% \times € 9.906 = € 688$ per jaar werkgeversdeel, ongeveer € 57 per maand.

Twee dingen die dit goedkoper maken dan het lijkt: een BBL-leerling krijgt **altijd de lage WW-premie**, ook bij een tijdelijk contract (scheelt 5 procentpunt), en als erkend leerbedrijf krijg je 50% van de opleidingskosten terug tot € 100 per medewerker via de cao-regeling.

En één subsidie die versie 1 miste — dit is de grote. De **Subsidieregeling praktijkleren** van RVO bestaat gewoon in 2026 en geldt voor mbo-bbl. Ondernemersplein (overheid.nl),

letterlijk: "U kunt maximaal € 2.700 subsidie aanvragen per praktijkplaats of werkpleerplaats per schooljaar." Aanvraagperiode: "van 2 juni 2026, 9.00 uur tot 17 september 2026, 17.00 uur." Dat is **27 keer zoveel** als de cao-subsidie van € 100 waar dit dossier verder op hamert, en de deadline is bijna. Aanvragen gaat via RVO met eHerkenning niveau 3. Je hebt de begeleidingsweken uit het schooljaar 1 augustus 2025 t/m 31 juli 2026 nodig. **Let op (9-9-2026):** RVO zelf noemt op rvo.nl/subsidies-financiering/praktijkleren **maximaal € 2.800**; dat bedrag is leidend (uitvoerende instantie), Ondernemersplein loopt achter.

En één ding dat duurder is dan het lijkt: de leerling brengt drie dagen in de salon door en al die uren gelden als werktijd — maar een deel daarvan is leren, geen omzet. Reken die uren niet als productieve uren in je margeberekening.

3.4 Vuistregels voor je begroting

VUISTREGEL	WAARDE
Brutoloon naar totale werkgeverslast	× 1,28 (excl. pensioen) → × 1,35 (incl. pensioen)
Loon + vakantiegeld naar totale last	× 1,18 (excl. pensioen) → × 1,25 (incl. pensioen)
Verschil lage en hoge WW-premie	5 procentpunt van de grondslag
Kosten van een fout WW-tarief op € 33.696	€ 1.685 per jaar per medewerker
Verzuimverzekering	1,5% tot 5,5% van de loonsom
Uren per maand bij fulltime 38 uur	164,67

4. Wat dit voor jou betekent — checklist van 10

1. Controleer de indeling in het nieuwe loonebouw. Vraag je administrateur om een overzicht per medewerker: functie, loonschaal, salaristrede, maandloon. Leg dat naast de tabel in 1.4. Klopt het niet, dan betaal je te weinig (naheffing plus wettelijke verhoging) of structureel te veel.

2. Pas de verhoging van 1 juli 2026 toe waar hij geldt. De 1,5% geldt **alleen voor 21 jaar en ouder**; de jeugdschalen kregen 0%. Check dat niet iedereen is verhoogd, en ook niet

niemand.

3. Check je junioren tegen het minimumjeugdloon — elk halfjaar. De jeugdschalen staan stil sinds 1 november 2025, het WML stijgt elk halfjaar. De marge is nu 2 tot 3 cent per euro. Zet 1 januari en 1 juli in je agenda. Onder het WML betalen is direct beboetbaar.

4. Woensdag dicht: check contracturen tegen de werkelijkheid. Dit is je grootste financiële risico op korte termijn. Twee dingen tegelijk: de **30%-regel** (contract van 30 uur of minder plus meer dan 30% extra uren = lage WW-premie wordt met terugwerkende kracht de hoge) en de **12-maandenregel** voor oproepkrachten (na een jaar binnen een maand een aanbod voor vaste uren, minimaal het gemiddelde over 12 maanden). Zet naast elk contract het werkelijk verloonde aantal uren over 2026. Werkt iemand structureel meer? Verhoog het contract — goedkoper dan de naheffing.

5. Zet iedereen die vast is op een schriftelijk contract voor onbepaalde tijd. De lage WW-premie vereist alle drie: onbepaalde tijd, **schriftelijk**, geen oproepcontract. Ontbreekt een ondertekend exemplaar in je map, dan is de lage premie niet houdbaar bij controle. Loop je personeelsdossiers na.

6. Zet de urenregistratie op orde vóór 1 april. De cao verplicht plus- en minuren te registreren in een urenbank en periodiek te bespreken. Plusuren kunnen niet vervallen en moeten bij uitdiensttreding uitbetaald worden; minuren die je niet vóór 1 april verrekent **vervallen voor jouw rekening**. Dezelfde registratie heb je nodig voor punt 4.

7. Los het zzp- en stoelhuurrisico op vóór 31 december 2026, of laat het toetsen. Dit is de enige post in deze lijst die je bedrijf kan omduwen, en er staat nu een datum op. Zet de vier kenmerken van geldige stoelhuur naast je werkelijke praktijk: eigen klantenbestand, zelf werktijden én tarieven bepalen, vervanging mogelijk, **vaste huursom in plaats van een omzetpercentage**. Klopt er iets niet, dan riskeer je fiscaal een naheffing met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025. **En vanaf 31 december 2026 komt daar het civiele rechtsvermoeden bij:** verdient de zzp'er minder dan € 38 per uur, dan hoeft zij alleen een beroep op het rechtsvermoeden te doen en moet **jij** bewijzen dat er geen arbeidsovereenkomst is (zie 2.3). Laat dit vóór die datum toetsen door een fiscalist of arbeidsrechtjurist.

8. Twee opleidingssubsidies — en één deadline die bijna verlopen is.

- **Subsidieregeling praktijkleren (RVO): maximaal € 2.800 per BBL-praktijkplaats per schooljaar** (rvo.nl, geopend 9-9-2026; Ondernemersplein noemt nog € 2.700). Aanvragen kan tot **17 september 2026, 17.00 uur**, via RVO met eHerkenning niveau 3, over de

begeleidingsweken in het schooljaar 1 augustus 2025 t/m 31 juli 2026. Dit is verreweg het grootste bedrag in dit dossier. Doe dit eerst.

- **Individueel opleidingsbudget € 200 per medewerker** (cao): de vrije-besteding-periode liep tot 31 mei 2026 en is verstreken — spreek nu met je team af waar dat geld heen gaat, vóór 31 december 2026.

- **50%-subsidie op opleidingskosten tot € 100 per medewerker** (cao), eenmalig, alleen voor erkende leerbedrijven met SBB-erkenningscode, aanvragen vóór 31 december 2026. Er is € 200.000 voor de hele branche; dat raakt op.

Ben je nog geen erkend leerbedrijf en werk je met BBL'ers, dan is dat sowieso een gat: zonder erkenning kun je geen praktijkovereenkomst sluiten, en dan mis je ook die maximaal € 2.800.

9. Controleer je BBL-contracten op de 23-uurregel. De cao is hard: **drie dagen en circa 23 uur per week**, alle uren in de salon gelden als werktijd, en afwijkende bepalingen zijn **nietig**. Staat er 28 of 32 uur in het contract, dan klopt dat niet. Check ook of de lesdagen echt vrij zijn en buiten het weekend vallen.

10. Vier dingen die vaak vergeten worden.

- **Bedrijfsleiderstoelage 20%** — ben je twee weken of langer weg uit een salon en is de leiding niet anders geregeld, dan móet je iemand aanwijzen mét toelage. Relevant voor Wateringen.

- **Diplomatoelage € 16,29 en deelcertificaattoelage € 10,89 per maand**, tot en met 22 jaar, ingaand op de datum van behalen mits binnen drie maanden aangeleverd.

- **Schriftelijke toestemming voor werken in de andere gemeente** — Rijswijk en Wateringen zijn verschillende gemeenten (artikel 9.1 sub b). Regel dat in één keer voor iedereen.

- **Arbo-voorlichting één keer per jaar**, met aantekening dat je het gedaan hebt. Kost een half uur en is een van de eerste dingen waar een inspecteur naar vraagt.

- **Twee vrijdagen en twee zaterdagdagen snipperdag per jaar** kun je niet weigeren (artikel 7.4) — en reageer je niet binnen 24 uur op een aanvraag, dan mag de medewerker de dag gewoon opnemen. Plan daarop.

- **Kilometervergoeding mag naar € 0,25 onbelast in 2026**; de cao verplicht je maar tot € 0,23.

Drie dingen om alvast in te plannen.

1. 31 december 2026 — dubbele datum. Het rechtsvermoeden van werknemerschap bij een uurtarief onder € 38 gaat in (zie 2.3), én de gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten uit de Wet meer zekerheid flexwerkers.

2. 1 januari 2027 — de cao en de avv lopen af. Houd rekening met een nieuwe loonsverhoging en zet die als reservering in je begroting.

3. 1 januari 2028 (naar verwachting) — de rest van de Wet meer zekerheid flexwerkers. Nulurencontracten verdwijnen, min-max wordt een bandbreedtecontract van maximaal 130%, en de tussenpoos in de ketenregeling gaat van 6 maanden naar 36 maanden.

5. Wat ik niet kon vaststellen

Acht punten uit versie 1 zijn in de controle alsnog opgelost en staan nu in de tekst: de pensioenfranchise (die bestaat niet), het exacte Aof-tarief, de werking van de Whk voor kleine werkgevers, het geboorteverlof voor partners, het fiscale maximum voor de kilometervergoeding, de subsidie praktijkleren, de stand van het rechtsvermoeden, en de einddatum van de avv. Wat overblijft:

1. **Jouw eigen Whk-sector en -percentages.** Kleine werkgevers krijgen het sectorale tarief; ik ga uit van sector 17 (Detailhandel en ambachten, WGA 1,18% / ZW 0,75%), maar dat is niet uit een officiële sectorindelingsbron bevestigd. **Actie: pak je Whk-beschikking erbij en lees de sectorcode.**
2. **De precieze grondslag voor de transitievergoeding** — wat er allemaal in "maandsalaris" telt (vakantiegeld, vaste toeslagen, provisie uit loongebouw B).
3. **Zorgverlof 2026** — duur en betaling van kort- en langdurend zorgverlof. De cao verwijst alleen naar de wet.
4. **De juridische houdbaarheid van cao-artikel 8.3** (vakantiedagen die vervallen bij ziekmelding). Vakantiedagen zijn wettelijk beschermd, en Dictum III van het avv-besluit zegt dat de wet voorgaat bij strijdigheid. Of deze bepaling stand houdt, is niet getoetst. Vraag dit na bij je administrateur of ANKO vóór je het toepast.
5. **Wat er per 1 januari 2027 geldt.** De cao én de avv lopen af op 31 december 2026; over een opvolger is niets gevonden.
6. **De exacte weekindeling van de Wet verbetering poortwachter.** De termijnen in 2.6 komen uit een samenvattende bron; de UWV-pagina's gaven een certificaatfout of een 404, ook bij de tweede controle. Alleen de loonsanctie (maximaal één jaar extra loondoorbetaling) is bevestigd, via Arboportaal van het ministerie van SZW.
7. **Branchespecifieke verzuimverzekeringspremies voor kapsalons.** Alleen algemene bandbreedtes, en die uit een zoekresultaat in plaats van een geopende pagina. Behandel de cijfers in 2.6 als indicatief en vraag drie offertes.

8. **De officiële ANKO-loontabel met uurlonen.** Alleen voor leden. De uurlonen in 1.4 zijn mijn eigen omrekening (maandloon ÷ 164,67); alle 23 zijn bij de controle nagerekend en kloppen.
 9. **De jeugdstaffelpercentages voor 15, 16 en 17 jaar.** Alleen bedragen gevonden; voor 18, 19 en 20 jaar kloppen 50%, 60% en 80% wel exact. Gebruik altijd de bedragen.
 0. **De boete van "tot 100%" bij schijnzelfstandigheid.** Dat percentage stond in versie 1 maar komt uit een adviseurssite, niet uit een overheidsbron. De KVK bevestigt wel dát er een boete kan volgen bij opzet. Behandel het percentage als onzeker.
 1. **Zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof.** De cijfers in 2.7 staan er sinds versie 1; ze zijn bij de hercontrole niet opnieuw uit een geopende bron bevestigd (de rijksoverheidspagina's gaven 404).
-

6. Bronnen

Alleen pagina's die ik zelf heb geopend. Allemaal op **8 september 2026**.

Cao en branche

1. **Cao voor het Kappersbedrijf 1 juli 2025 t/m 31 december 2026** (volledige cao-tekst, 120 pagina's, PDF) — <https://fnvmooi.nl/wp-content/uploads/2025/09/CAO-Kappers-1-7-2025-31-12-2026.pdf> — *hoofdbron voor heel hoofdstuk 1: alle loontabellen, artikelnummers en citaten.*
2. **ANKO — Cao Kappers algemeen verbindend verklaard** — <https://anko.nl/actueel/cao-kappers-algemeen-verbindend-verklaard-2/> — *avv 24 november 2025, van kracht vanaf 25 november 2025, looptijd 1,5 jaar.*
3. **ANKO — Alle cao-informatie op een rij** — <https://anko.nl/actueel/alle-cao-informatie-op-een-rij/> — *4% per 1 november 2025, nieuw loongebouw, inschalingstool voor leden.*
4. **Pensioenfonds Kappers — Rekencijfers** — <https://www.pensioenkappers.nl/rekencijfers> — *premie 13,90%, werkgever 6,95%, werknemer 6,95%, opbouw 0,87%, maximumloon € 79.409.*
5. **Pensioenfonds Kappers — Basis pensioenregeling** — <https://www.pensioenkappers.nl/basis-pensioenregeling> — *opbouw vanaf 18 jaar, pensioen vanaf 68 jaar.*
6. **Pensioenfonds Kappers — Pensioenpremie** — <https://www.pensioenkappers.nl/pensioenpremie> — *geen franchise vermeld; verwijst door*

naar het pensioenreglement. In versie 2 opgelost via bron 29: er is geen franchise.

7. Sociaal Fonds Kappers — <https://www.sociaalfondskappers.nl/> — *O&O-premie 0,6% over de loonsom, max. 0,3% inhoudbaar, ook over BBL'ers en werknemers onder 21.*

8. Beautybaan — Schijnzelfstandigheid voor kappers in 2026 —

<https://beautybaan.nl/schijnzelfstandigheid-kapper-2026/> (artikel gedateerd 21 april 2026)

— *drie criteria Belastingdienst, vier kenmerken van geldige stoelhuur, naheffing met terugwerkende kracht en boete tot 100%.*

Overheid — loon, premies, belasting

9. Rijksoverheid — Bedragen minimumloon 2026 —

<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2026> — *alle uurbedragen per 1 januari en 1 juli 2026, alle leeftijden.*

10. UWV — Minimum(jeugd)loon 2026 — [https://www.uwv.nl/nl/premies-](https://www.uwv.nl/nl/premies-bedragen/minimumloon)

[bedragen/minimumloon](https://www.uwv.nl/nl/premies-bedragen/minimumloon) — *bevestiging van de bedragen per 1 juli 2026.*

11. Ondernemersplein — Wettelijk minimumloon en minimumjeugdloon —

<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/wettelijk-minimumloon-en-minimumjeugdloon/> — *€ 14,71 per 1 januari 2026, halfjaarlijkse aanpassing.*

12. Belastingdienst — Premiedifferentiatie WW: lage en hoge AWf-premie —

<https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/personeel-en-loon/content/premiedifferentiatie-ww-lage-en-hoge-ww-premie> — *drie voorwaarden, vijf uitzonderingen (BBL en jongeren onder 21), twee herzieningssituaties inclusief de 30%-regel.*

13. Randstad Werkpocket — Werknemersverzekeringen: premies en eigenrisicodragen

2026 — <https://www.randstad.nl/werkgevers/werkpocket/werkgeverslasten-en-subsidies/sociale-zekerheid/werknemersverzekeringen> — *AWf 2,74% / 7,74%, Aof 6,27% / 7,63%, WGA 0,96%, ZW 0,56%, ZVW 6,10%, maximumpremieloon € 79.409.*

14. Loket — Aof-premie 2026 — <https://loket.nl/kennisbank/dit-is-de-aof-premie/> — *grens kleine werkgever $25 \times$ gemiddeld premieloon = € 1.082.500 (gemiddeld premieloon € 43.300); de Aof-percentages op deze pagina (6,26% / 7,61%) zijn in versie 2 vervangen door de officiële 6,27% / 7,63% uit bron 22.*

Overheid — arbeidsrecht

15. Rijksoverheid — Hoe hoog is de transitievergoeding als ik word ontslagen? —

<https://www.rijksoverheid.nl/vraag-en-antwoord/ontslag/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen> — *formule 1/3 maandsalaris per dienstjaar, maximum € 102.000 per 1 januari 2026, recht vanaf dag 1.*

16. Rijksoverheid — Regels ontslagrecht —

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/nieuwe-regels-ontslagrecht> — *UWV*

versus kantonrechter, cumulatiegrond, bedenktijd 14 dagen (21 zonder vermelding).

17. Rijksoverheid — Wanneer heb ik recht op betaald ouderschapsverlof? —

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof/vraag-en-antwoord/wanneer-heb-ik-recht-op-betaald-ouderschapsverlof> — *26 weken totaal, 9 weken betaald à 70% van het dagloon, werkgever vraagt aan bij UWV.*

18. Ondernemersplein — Regels voor oproepkrachten —

<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/regels-voor-oproepkrachten/> — *oproeptermijn 4 dagen, minimaal 3 uur uitbetalen, aanbod vaste uren na 12 maanden, hoge WW-premie, wijziging per 1 januari 2028.*

19. KVK — Wet DBA: voorkom schijnzelfstandigheid — <https://www.kvk.nl/wetten-en-regels/wet-dba-voorkom-schijnzelfstandigheid/> — *handhaving sinds 2025, naheffing tot 1 januari 2025 (verder terug bij opzet), vier criteria zelfstandigheid, stand Wet VBAR en Zelfstandigenwet.*

20. De Clercq Advocaten — Wet meer zekerheid flexwerkers aangenomen —

<https://declercq.com/blogs/wet-meer-zekerheid-flexwerkers-aangenomen-wat-verandert-er-voor-werkgevers> — *verdwijnen nulurencontract, bandbreedte max. 130%, tussenpoos naar drie jaar, inwerkingtreding 1-1-2028 met uitzondering 31-12-2026 voor uitzendkrachten.*

Niet kunnen openen (zodat je weet wat ontbreekt): UWV Stappenplan Wet verbetering poortwachter (certificaatfout — de termijnen in 2.6 komen daardoor uit een samenvattende bron) · Salaris Vanmorgen premiepercentages 2026 (404) · Evofenedex wijzigingen arbeidsrecht 2026 (404) · Ondernemen met personeel, Aof-premie 2026 én verzuimverzekering 2026 (beide 403 — de verzuimcijfers in 2.6 komen uit het zoekresultaat en zijn indicatief).

Bronnen die er in versie 2 bij gekomen zijn (geopend op 9 september 2026 tijdens de onafhankelijke controle):

- !1. **Staatscourant 2025, 36597 — Besluit algemeenverbindendverklaring cao Kappersbedrijf 2025/2026**, minister van SZW, 19 november 2025, volledige tekst inclusief dicta I t/m V — <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2025-36597.html> — *avv-datum, einddatum 31-12-2026, welke artikelen wél en niet verbindend zijn (4.12 en 4.13 niet), Dictum III over voorrang van het WML.*
- !2. **Staatscourant 2025, 42324 — Regeling vaststelling premiepercentages werknemers- en volksverzekeringen, maximumpremieloon en opslag kinderopvangtoeslag 2026**, minister van SZW, 2 december 2025, nr. 2025-0000276298 —

<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2025-42324.html> — *Aof 6,27% / 7,63% (art. VI), AWf 2,74% / 7,74% (art. IV), maximumpremieloon € 79.409 (art. III), opslag kinderopvangtoeslag 0,50% (art. VII).*

- !3. **UWV — Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2026** (officiële nota, PDF) — <https://www.uwv.nl/assets-kai/files/4b2acadd-fba9-4b73-bf3c-311773371617/gedifferentieerde-premies-wga-en-ziektewet-2026.pdf> — *kleine werkgevers krijgen het sectorale tarief; sector 17 Detailhandel en ambachten WGA 1,18% / ZW 0,75%; grens klein/middelgroot $25 \times € 43.300 = € 1.082.500$.*
- !4. **Eerste Kamer — wetsvoorstel 36.783, Wet invoering rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst op basis van uurtarief** — https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/36783_wet_invoering — *Tweede Kamer 21 april 2026, Eerste Kamer 16 juni 2026.*
- !5. **Ondernemersplein (overheid.nl) — Laag uurtarief van zzp'er kan leiden tot arbeidsovereenkomst** — <https://ondernemersplein.overheid.nl/wetswijzigingen/laag-uurtarief-van-zzper-kan-leiden-tot-arbeidsovereenkomst/> — *ingangsdatum 31 december 2026, grensbedrag € 38 per uur, omkering van de bewijslast.*
- !6. **Ondernemersplein (overheid.nl) — Subsidieregeling Praktijkleren** — <https://ondernemersplein.overheid.nl/subsidies-en-regelingen/praktijkleren/> — *maximaal € 2.700 per praktijkplaats per schooljaar, aanvraagperiode 2 juni t/m 17 september 2026 17.00 uur, geldt voor mbo-bbl.*
- !7. **Ondernemersplein (overheid.nl) — Reiskostenvergoeding betalen aan werknemers** — <https://ondernemersplein.overheid.nl/personeel/personeelskosten-en-loon/reiskostenvergoeding-betalen-aan-werknemers/> — *onbelaste kilometervergoeding 2026 verhoogd van € 0,23 naar € 0,25.*
- !8. **Rijksoverheid — Geboorteverlof en partnerverlof** — <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/geboorteverlof-en-partnerverlof> — *1 week geboorteverlof volledig doorbetaald, plus maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof à 70% van het dagloon via UWV, binnen 6 maanden.*
- !9. **Pensioenfonds Kappers — Pensioen 1-2-3 (laag 2), PDF** — <https://www.pensioenkappers.nl/sites/default/files/documenten/pensioen-1-2-3-laag-2.pdf> — *"Je bouwt elk jaar pensioen op over je bruto salaris in dat jaar"; de pensioengrondslag is het volledige salaris — geen franchise.*
- !0. **Arboportaal (ministerie van SZW) — Wat staat in de Wet verbetering poortwachter** — <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/verzuim-en-re-integratie/re-integratie-en-wet->

verbetering-poortwachter/wat-staat-in-de-wet-verbetering-poortwachter — *loonsanctie van maximaal één jaar extra loondoorbetaling.*

1. **Grant Thornton — Wet meer zekerheid flexwerkers** (adviseurssite, gebruikt omdat de Eerste Kamer-dossierpagina een 404 gaf) — <https://www.grantthornton.nl/insights/legal-services/wet-meer-zekerheid-flexwerkers-dit-verandert-er-voor-werkgevers/> — *Eerste Kamer 7 juli 2026; uitzendkrachten per 31-12-2026; bandbreedte 130%; tussenpoos naar 36 maanden per 1-1-2028.*
-

7. Correctielogboek (versie 1 → versie 2)

Een tweede model heeft versie 1 op 9 september 2026 onafhankelijk gecontroleerd: 146 claims, 122 juist, 8 fout, 6 gedeeltelijk fout, 6 niet te verifiëren, 4 ontbrekende feiten.

Hieronder alle inhoudelijke wijzigingen. Wat niet in deze lijst staat, is ongewijzigd gebleven — inclusief alle loonbedragen, toeslagbedragen en artikelverwijzingen, die stuk voor stuk tegen de cao-tekst zijn gelegd en klopten.

1. Rechtsvermoeden schijnzelfstandigheid (hoofdstuk 2.3) — de zwaarste fout.

- *Was:* "Conclusie per vandaag (8 september 2026): er is géén ingevoerd rechtsvermoeden van werknemerschap voor zzp'ers, en géén bekende invoeringsdatum. Wie zegt dat er per 31 december 2026 zo'n rechtsvermoeden gaat gelden, verwacht dat waarschijnlijk met de gelijke arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten."
- *Nu:* Het rechtsvermoeden is er wél. Wetsvoorstel 36.783 is op 21 april 2026 door de Tweede Kamer en op 16 juni 2026 door de Eerste Kamer aangenomen en gaat in op **31 december 2026**, bij een uurtarief onder **€ 38**. De bewijslast draait om: de opdrachtgever moet bewijzen dat er géén arbeidsovereenkomst is. Het hele hoofdstuk 2.3 is herschreven.
- *Bron:* [eerstekamer.nl wetsvoorstel 36.783](https://eerstekamer.nl/wetsvoorstel/36783); ondernemersplein.overheid.nl ("Bij een uurtarief lager dan € 38 geldt straks een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst"; "De wijziging gaat in op 31 december 2026").
- *Waarom het misging:* versie 1 gebruikte een KVK-citaat over de **Zelfstandigenwet** ("Het is nog niet bekend wanneer de nieuwe wet wordt ingevoerd") om het **rechtsvermoeden** weg te redeneren. Dat zijn twee verschillende trajecten.

2. Subsidie praktijkleren (hoofdstuk 3.3 en checklist punt 8).

- *Was:* "Of de subsidie praktijkleren in 2026 nog bestaat en of jouw salon ervoor in

aanmerking komt, heb ik niet gecontroleerd."

- *Nu:* De regeling bestaat, geldt voor mbo-bbl, en levert **maximaal € 2.800 per praktijkplaats per schooljaar** op (rvo.nl; Ondernemersplein noemt nog € 2.700). Aanvraagperiode 2 juni 2026 t/m **17 september 2026, 17.00 uur**.

- *Bron:* ondernemersplein.overheid.nl, Subsidieregeling Praktijkleren.

3. Pensioenfranchise BPF Kappers (hoofdstuk 3.1, 3.2, 3.3).

- *Was:* "Niet gevonden: de franchise voor 2026 ... Dit is de belangrijkste ontbrekende factor", met drie scenario's (€ 0, € 10.000, € 17.000) en de conclusie dat de BBL-junior waarschijnlijk geen pensioenpremie kost.

- *Nu:* **BPF Kappers kent geen franchise**. De pensioengrondslag is het volledige pensioengevend salaris tot € 79.409. De scenario-tabel is vervangen door één exact bedrag. Voor de BBL-junior betekent dit € 688,48 per jaar aan werkgeverspensioenpremie in plaats van "waarschijnlijk nul".

- *Bron:* pensioenkappers.nl, Pensioen 1-2-3 laag 2 (PDF): "Je bouwt elk jaar pensioen op over je bruto salaris in dat jaar" en "Je salaris is € 22.658,- bruto per jaar. Dit is je pensioengrondslag."

4. Aof-premie (hoofdstuk 3.1, 3.2, 3.3, 5).

- *Was:* 6,26% laag / 7,61% hoog, met de opmerking dat een andere bron 6,27% / 7,63% gaf en dat er geen 100% zekere bron was.

- *Nu:* **6,27% laag / 7,63% hoog**, officieel vastgesteld.

- *Bron:* Staatscourant 2025, 42324, artikel VI.

5. Opslag kinderopvangtoeslag (hoofdstuk 3.1, 3.2, 3.3) — ontbrak.

- *Was:* stond niet in het dossier.

- *Nu:* Bovenop de Aof-premie komt **0,50%** kinderopvangopslag; de Aof-last voor een kleine werkgever is dus 6,77%. Toegevoegd aan de premietabel en aan beide rekenvoorbeelden.

- *Bron:* Staatscourant 2025, 42324, artikel VII: "Het percentage van de opslag voor de dekking van de uitgaven voor de kinderopvangtoeslag is 0,50 procent. Dit is een opslag op de premie voor het Aof."

6. Whk-premie voor kleine werkgevers (hoofdstuk 3.1, 3.2, 3.3, 5).

- *Was:* 0,96% en 0,56% als landelijke gemiddelden, met "de Belastingdienst stelt jouw eigen percentage jaarlijks vast op basis van je verzuim- en instroomhistorie".

- *Nu:* Voor kleine werkgevers geldt het **sectorale** tarief, niet een individueel percentage. Voor sector 17 (Detailhandel en ambachten) is dat in 2026 WGA **1,18%** en ZW **0,75%**. Met een expliciete let op: de sectorcode staat op je eigen Whk-beschikking.

- *Bron:* UWV-nota Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2026, tabel 1.2 en "Gedifferentieerde premie kleine werkgevers: sectorale premie".

7. Fiscaal maximum kilometervergoeding (hoofdstuk 1.12, checklist).

- *Was:* "Of € 0,23 in 2026 nog het fiscale maximum voor onbelaste vergoeding is, heb ik niet gecontroleerd."

- *Nu:* Het fiscale maximum is in 2026 **€ 0,25**. De cao verplicht tot € 0,23; je mag € 0,25 onbelast geven.

- *Bron:* ondernemersplein.overheid.nl: "De overheid heeft de onbelaste vergoeding verhoogd van € 0,23 naar € 0,25 per kilometer."

8. Geboorteverlof voor partners (hoofdstuk 2.7).

- *Was:* "Niet gevonden: ... het geboorteverlof / aanvullend geboorteverlof voor partners. De cao geeft alleen bij bevalling van de echtgenote 'één maal aantal werkuren per week' betaald verlof."

- *Nu:* Toegevoegd aan de verloftabel: 1 week geboorteverlof (100%, door de werkgever) plus **maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof à 70%** van het dagloon via UWV, op te nemen binnen 6 maanden.

- *Bron:* rijksoverheid.nl, Geboorteverlof en partnerverlof.

9. Avv-datum en einddatum (hoofdstuk 1.1).

- *Was:* "Datum avv | 24 november 2025".

- *Nu:* Het besluit is van **19 november 2025**; 24 november is de datum van uitgifte van de Staatscourant; het besluit werkt vanaf 25 november. Toegevoegd: de avv geldt **tot en met 31 december 2026** en het besluit vervalt op 1 januari 2027.

- *Bron:* Staatscourant 2025, 36597, ondertekening en Dictum II + V.

10. Artikel 4.12 en 4.13 zijn niet algemeen verbindend verklaard (hoofdstuk 1.1 en 2.2).

- *Was:* artikel 4.13 werd twee keer als harde verplichting voor Jamal gepresenteerd ("Vergeet artikel 4.13 van de cao niet").

- *Nu:* Beide artikelen ontbreken in de opsomming van verbindend verklaarde bepalingen; ze binden alleen ANKO-leden. Met de kanttekening dat het fiscale en civiele zzp-risico daar los van staat.

- *Bron:* Staatscourant 2025, 36597, Dictum I (de lijst springt van 4.11 naar hoofdstuk 5).

11. Voorrang van het WML boven de cao (hoofdstuk 1.1 en 1.5) — ontbrak.

- *Nu toegevoegd:* Dictum III van het avv-besluit regelt expliciet dat bij strijd met de wet de wettelijke bedragen gelden, en dat het WML van iemand van dezelfde leeftijd op de

loonopgave moet staan. Dat is de juridische onderbouwing onder de halfjaarlijkse WML-check.

12. Snipperdagen op vrijdag en zaterdag (hoofdstuk 1.8 en checklist) — ontbrak.

- *Nu toegevoegd:* artikel 7.4 geeft recht op minimaal twee vrijdagen en twee zaterdagen snipperdag per kalenderjaar, plus: reageert de werkgever niet binnen 24 uur op een aanvraag, dan mag de werknemer de dag opnemen. Voor een kapsalon zijn dat de omzetskeden.

13. WML-margetabel: 15-jarigen toegevoegd (hoofdstuk 1.5).

- *Was:* tabel begon bij 16 jaar.

- *Nu:* 15 jaar erbij (cao € 4,60 p/u tegen WML € 4,50 — marge € 0,10, de krapste van allemaal).

14. Rekenvoorbeelden en vuistregels (hoofdstuk 3.2, 3.3, 3.4).

- *Was:* voorbeeld A € 39.498,45 (factor 1,27 excl. pensioen, 1,30-1,34 incl.); voorbeeld B € 11.611,98.

- *Nu:* voorbeeld A € 39.808,45 excl. pensioen en € 42.150,33 incl. (factor 1,28 → 1,35); voorbeeld B € 11.703,11 excl. en € 12.391,59 incl. Alle rekensommen van versie 1 waren op zichzelf foutloos — de uitkomsten schoven alleen op door de gecorrigeerde percentages en het ontbreken van een franchise.

15. Kleinere aanvullingen uit de cao-tekst die in versie 1 ontbraken: bovenschallig loon telt mee voor vakantiegeld en pensioen (1.2); militaire dienstplicht telt als salaristrede (1.6); de vijf voorgeschreven vakantiedagen mogen niet in de maand vóór of na de driewekenvakantie, en de helft mag in uren tot 19 uur (1.8); vakbondsverlof van maximaal 10 kalenderdagen per jaar (1.8); loongebouw B kent geen jaarprovisie (1.3); een vóór deze cao afgesproken hogere reiskostenvergoeding blijft bestaan (1.12).

16. Hoofdstuk 5 opgeschoond. Acht punten die versie 1 als "niet vastgesteld" opvoerde, zijn opgelost en uit de lijst gehaald. Drie nieuwe onzekerheden zijn toegevoegd: de eigen Whk-sectorcode, het boetepercentage bij schijnzelfstandigheid, en de verlofcijfers in 2.7 die bij de hercontrole niet opnieuw bevestigd konden worden.

Bij twijfel over een bedrag: check het bij je salarisadministrateur en vraag om de bron. Elk cijfer in dit dossier is te herleiden tot een van de 31 geopende bronnen hierboven, of staat expliciet in hoofdstuk 5 als "niet vastgesteld".