

Je Salaris- en voorwaardenanalyse

Op basis van je formulier en de aanbiedingsbrief van 14 oktober 2026. De cijfers volgen de belastingregels van 2026 en de marktcijfers voor deze functie in de regio Utrecht.

Functie	Soort analyse	Werkgever	Opgesteld op
Accountmanager, Utrecht	Nieuw aanbod	Brinkhoven Services B.V. (Nederlands mkb)	20 oktober 2026

Lees dit eerst. Deze analyse is informatie en voorbereiding, op basis van de gegevens die je ons gaf. Wat je ermee doet is je eigen beslissing, op eigen risico en verantwoordelijkheid. BetterTerms is geen advocatenkantoor, belastingadviseur of immigratieadviseur en aanvaardt geen aansprakelijkheid voor de uitkomst van een onderhandeling, beslissing of contract. De volledige voorwaarden staan op de laatste pagina.

Elke maand op je rekening € 3.155 + € 1.878 netto vakantiegeld in mei - zonder eigen pensioenbijdrage en bonus	Je aanbod in de Utrechtse markt jij € 51.192 € 42.900  € 72.000 gebruikelijk onder gebruikelijk	Timing Deadline in de brief: woensdag 28 oktober Suggestie: mail donderdag 22 oktober, bel maandag 26 oktober
--	---	---

Samenvatting

- Het salaris ligt onder het gebruikelijke niveau voor deze functie.** Brinkhoven biedt € 3.950 bruto per maand. Daar komt het vakantiegeld van 8% bovenop dat de wet voorschrijft en dat in mei wordt uitbetaald, samen € 51.192 per jaar. Het gebruikelijke bedrag voor een medior accountmanager in de regio Utrecht is € 55.400 per jaar, dus het aanbod ligt ongeveer € 4.200 per jaar onder dat bedrag en ruim boven het laagste gebruikelijke bedrag van € 42.900.
- Je echte netto:** elke maand komt € 3.155 op je rekening, en in mei komt daar € 1.878 netto vakantiegeld bij. Je loonstrook toont de twaalf maandbetalingen en het vakantiegeld apart, en deze analyse doet dat ook. Elke € 500 bruto per maand extra levert € 267 netto per maand op, en elke € 100 extra € 54. Je eigen pensioenbijdrage en de bonus zijn niet meegeteld; met een eigen bijdrage is het bedrag op je rekening lager.
- De voorwaarden zijn grotendeels gebruikelijk, op het contract en het concurrentiebeding na.** De proeftijd, de eerste periode waarin beide partijen het contract direct kunnen beëindigen, en de opzegtermijn van één maand passen bij de wet. Het contract is tijdelijk, en de intentie om te verlengen bindt niemand. Het concurrentiebeding, een afspraak die je na je vertrek verbiedt bij bepaalde bedrijven te werken, houdt in een tijdelijk contract alleen stand als de bepaling zelf een zwaarwegend bedrijfsbelang noemt, en de tekst daarvan heb je nog niet gezien.
- De punten die het waard zijn om aan te kaarten:** een basissalaris van € 4.100 per maand, het bedrag dat je zelf als verwachting noemde, een vast contract of een schriftelijke verlengingsafpraak, en het concurrentiebeding uit het tijdelijke contract. Onder € 4.050 per maand blijft het aanbod, op basis van de

cijfers, meer dan € 2.900 per jaar onder het gebruikelijke bedrag; of je het accepteert, is jouw beslissing.

5. **Wanneer:** Brinkhoven wil je reactie uiterlijk woensdag 28 oktober. Stuur de e-mail op donderdag 22 oktober en stel een gesprek voor op maandag 26 oktober. De arbeidsovereenkomst komt volgens de brief pas na je akkoord; in de voorbeeldmail staat daarom ook de vraag om de conceptovereenkomst vooraf te sturen.

De drie punten om aan te kaarten

1

Basissalaris naar € 4.100 per maand

+€ 150 bruto per maand, netto ruim de helft daarvan. Het is het bedrag dat je zelf noemde, en het aanbod ligt onder het gebruikelijke bedrag voor deze functie in Utrecht.

2

Vast contract, of een schriftelijke verlengingsafpraak

Een intentie om te verlengen bindt niemand. Lukt een vast contract nu niet, dan een verlengingsdatum met criteria en een tussentijds opzegbeding voor beide partijen op papier.

3

Concurrentiebeding uit het tijdelijke contract

Zonder zwaarwegend bedrijfsbelang in de bepaling zelf houdt het in een tijdelijk contract waarschijnlijk geen stand. Bij een later vast contract: 12 maanden en genoemde concurrenten.

Referentiepunt: € 4.050 basissalaris per maand. Daaronder blijft het aanbod, op basis van de cijfers, meer dan € 2.900 per jaar onder het gebruikelijke bedrag voor deze functie in Utrecht; of je het accepteert, is jouw beslissing.

1 · Je echte cijfers

	Per jaar	Per maand
Basissalaris (12 × € 3.950)	€ 47.400	€ 3.950
Vakantiegeld 8%, uitbetaald in mei	€ 3.792	
Bruto totaal	€ 51.192	
Pensioen, jouw eigen bijdrage (niet opgegeven, daarom niet afgetrokken)	€ 0	€ 0
Belastbaar loon	€ 51.192	
Inkomstenbelasting (8,10% tot € 38.883, 37,56% tot € 78.426, 49,50% daarboven)	-€ 7.772	
Premie volksverzekeringen (27,65% tot € 38.883)	-€ 10.751	
Belasting en premies samen, vóór heffingskortingen (35,75% tot € 38.883, 37,56% tot € 78.426, 49,50% daarboven)	-€ 18.523	
Algemene heffingskorting	+€ 1.743	
Arbeidskorting	+€ 5.321	
Te betalen belasting	-€ 11.459	
Netto per jaar	€ 39.733	
Netto zonder vakantiegeld	€ 37.855	
Netto, 12 maandbetalingen (€ 37.855 ÷ 12)		€ 3.155
Netto vakantiegeld in mei, daarbovenop (€ 39.733 – € 37.855)	€ 1.878	

Een salarisverhoging is op je rekening minder waard dan op papier. Van € 100 bruto per maand extra komt € 54 op je rekening, en van € 500 bruto per maand extra € 267. Je zit met je belastbaar loon in de tweede schijf van de inkomstenbelasting, en de algemene heffingskorting en de arbeidskorting, twee kortingen op de belasting die elke werknemer krijgt, worden kleiner als je inkomen stijgt.

De nettocijfers zijn zonder de bonus. De brief noemt een doelbonus van 10% van het brutojaarsalaris, afhankelijk van persoonlijke doelen en teamdoelen. Worden alle doelen gehaald, dan is de bonus € 4.740 bruto per jaar, € 2.347 netto, in één keer uitbetaald. Hoeveel er in een jaar wordt uitbetaald, hangt af van doelen die nog niet op papier staan; daarom telt de bonus in deze analyse niet mee als vast inkomen.

Wat een hoger basissalaris op je rekening doet

Basissalaris per maand	Extra bruto per maand	Extra netto per maand	In de markt (per jaar, inclusief vakantiegeld)
€ 4.050	+€ 100	€ 54	€ 52.488
€ 4.150	+€ 200	€ 107	€ 53.784
€ 4.250	+€ 300	€ 160	€ 55.080
€ 4.350	+€ 400	€ 214	€ 56.376

Aannames: leeftijd 31; geen eigen pensioenbijdrage afgetrokken, omdat de brief alleen zegt dat de werkgever twee derde van de premie betaalt en de hoogte van de premie niet noemt; jouw derde deel verlaagt het bedrag op je rekening; de bonus is berekend over 12 x het basissalaris (€ 47.400), omdat de brief niet zegt wat het brutojaarsalaris omvat; reiskosten, thuiswerkvergoeding, opleidingsbudget, laptop en telefoon zijn buiten de berekening gelaten; geen ander inkomen; 40 uur per week, dus geen omrekening voor de marktvergelijking; geen cao, zoals de brief en je formulier zeggen; de belastingregels van 2026 voor een volledig jaar, ook al begin je op 1 december 2026; waar je formulier en de brief dezelfde voorwaarden noemen, komen ze overeen. Klopt een van deze niet, laat het ons weten voordat je met de cijfers aan de slag gaat.

2. Waar je in de markt zit

Accountmanager, medior, regio Utrecht, 2026

	Laagste gebruikelijk	Gebruikelijk	Hoogste gebruikelijk
Regio Utrecht, medior accountmanager	€ 42.900	€ 55.400	€ 72.000
Jouw aanbod, in dezelfde eenheid (40 uur)		€ 51.192	
Je verwachting van € 4.100 per maand, in dezelfde eenheid (€ 4.100 x 12,96)		€ 53.136	
Gebruikelijk bedrag, omgerekend naar basissalaris per maand (€ 55.400 ÷ 12,96)		€ 4.275	



Gebaseerd op een goede set vergelijkbare cijfers voor deze functie en regio.

Onder gebruikelijk. Alle marktcijfers zijn per jaar, voor een volle werkweek, inclusief 8% vakantiegeld en exclusief bonus. Je aanbod van € 51.192 per jaar ligt tussen het laagste gebruikelijke bedrag van € 42.900 en het gebruikelijke bedrag van € 55.400. Het verschil met het gebruikelijke bedrag is ongeveer € 4.200 per jaar, omgerekend naar je basissalaris ongeveer € 330 per maand. De doelbonus valt buiten deze vergelijking; hoofdstuk

1 laat zien wat die bij volledige uitbetaling oplevert.

Wat dit betekent voor je vraag: met drie tot vijf jaar ervaring en een functie bij een Nederlands mkb-bedrijf is een plek tussen het laagste gebruikelijke en het gebruikelijke bedrag goed te verklaren. € 4.100 per maand is ongeveer 4% meer dan het aanbod en ligt nog onder het gebruikelijke bedrag. Het is ook het bedrag dat je zelf al hebt genoemd, dus het is een kleine vraag met een duidelijke reden.

Alle markt cijfers: bruto per jaar, fulltime, inclusief 8% vakantiegeld, exclusief bonus.

3 · Je contract, bepaling voor bepaling

Hieronder staan de voorwaarden die ertoe doen, uit de brief van 14 oktober 2026. De arbeidsovereenkomst zelf heb je nog niet; die ontvang je volgens de brief na je akkoord. Bij elke voorwaarde staan een oordeel, de reden daarvoor en wat je kunt vragen.

Bepaling in de brief	Oordeel	Waarom	Vraag in plaats daarvan
€ 3.950 bruto per maand, vakantiegeld 8% in mei, geen eindejaarsuitkering; 40 uur per week	✓ normaal	Het vakantiegeld is apart geregeld en voldoet aan het wettelijke minimum van 8%. Een eindejaarsuitkering is niet verplicht. De hoogte van het salaris komt in hoofdstuk 2 en 4 aan bod.	Het hogere basissalaris (hoofdstuk 4).
Bepaalde tijd, 12 maanden, "met de intentie om daarna voor onbepaalde tijd te verlengen"	✎ laten vastleggen	Een eerste tijdelijk contract van 12 maanden is toegestaan (art. 7:668a BW). Een intentie bindt niemand. Bij een contract van zes maanden of langer moet de werkgever uiterlijk een maand voor het einde schriftelijk laten weten of het contract wordt verlengd en onder welke voorwaarden (art. 7:668 BW). Het gesprek over verlenging is je volgende salarissprek.	Nu een vast contract, of een verlengingsdatum met criteria en een salarisstap op papier, plus een tussentijds opzegbeding van één maand voor beide partijen.
Proeftijd van 1 maand	✓ normaal	Bij een tijdelijk contract langer dan zes maanden en korter dan twee jaar is hooguit één maand proeftijd toegestaan (art. 7:652 lid 4a BW). Eén maand past daarbinnen.	Niets.
Opzegtermijn van 1 maand	✎ laten vastleggen	Eén maand voor jou is de wettelijke termijn, en voor de werkgever geldt bij minder dan vijf jaar dienstverband ook één maand (art. 7:672 lid 2 en 4 BW). Een tijdelijk contract kan alleen tussentijds worden opgezegd als de arbeidsovereenkomst een tussentijds opzegbeding bevat, een afspraak dat beide partijen het contract vóór de einddatum kunnen opzeggen. De brief noemt de termijn, maar niet dat beding.	Het tussentijds opzegbeding voor beide partijen in de arbeidsovereenkomst.

Bepaling in de brief	Oordeel	Waarom	Vraag in plaats daarvan
Concurrentiebeding: "12 maanden na einde dienstverband (artikel 9 van de arbeidsovereenkomst)"	ⓘ mogelijk ongeldig	In een tijdelijk contract is een concurrentiebeding alleen geldig als de bepaling zelf het zwaarwegende bedrijfsbelang noemt waarom het nodig is (art. 7:653 lid 2 BW). De brief noemt alleen de duur, en de tekst van artikel 9 komt pas na je akkoord. Noemt artikel 9 dat belang niet, dan houdt het beding zoals opgesteld waarschijnlijk geen stand. De brief zegt ook niet voor welke bedrijven en welk gebied het beding geldt.	Schrappen uit het tijdelijke contract. Bij een later vast contract: 12 maanden, alleen genoemde directe concurrenten en een omschreven regio. De tekst van artikel 9 vóór je akkoord.
Bonus: "target 10% van het brutojaarsalaris, afhankelijk van persoonlijke doelen en teamdoelen"	✎ laten vastleggen	Een bonus met een vast doelpercentage en doelen is een recht zodra de doelen zijn gehaald; de werkgever moet de regeling toepassen zoals een goed werkgever dat doet (art. 7:611 BW). De brief noemt de doelen, de meetperiode en de uitbetalingsmaand niet, en ook niet wat er gebeurt bij een start op 1 december of bij vertrek.	De doelen, de meetperiode, de uitbetalingsmaand en een naar-ratoregeling op papier, en wat het brutojaarsalaris omvat.
Pensioen: "de werkgever betaalt twee derde van de premie"	✎ laten vastleggen	De brief zegt niet hoe hoog de premie is en over welk salaris die wordt berekend. Jouw derde deel gaat van je netto af. Het deel van de werkgever is loon dat niet als netto op je loonstrook verschijnt, en dat verschilt per werkgever duizenden euro's per jaar.	Het premiepercentage, de grondslag en het pensioenreglement op papier.
25 vakantiedagen per jaar bij een volledige werkweek	✓ normaal	Het wettelijke minimum is 20 dagen bij een volle werkweek; 25 is gangbaar.	Niets te veranderen.
"Twee dagen per week thuiswerken mogelijk"	✎ laten vastleggen	"Mogelijk" is geen afspraak. Na een nieuwe leidinggevende kan het aantal dagen kleiner worden.	Twee thuiswerkdagen per week in de arbeidsovereenkomst.
Opleidingsbudget € 750 per jaar	✎ laten vastleggen	Opleidingen die de werkgever volgens de wet of een regeling moet aanbieden, zijn kosteloos, en daarvoor mag geen terugbetaling worden afgesproken (art. 7:611a lid 2 en 4 BW). Voor vrijwillige opleidingen kan een terugbetalingsregeling gelden, als die vooraf schriftelijk is afgesproken, met een bedrag en een aflopende schaal. De brief noemt geen voorwaarden.	De voorwaarden bij het budget op papier, en of er een terugbetalingsregeling aan vastzit.
Reiskosten € 0,23 per km, thuiswerkvergoeding € 2,40 per thuiswerkdag, laptop en telefoon van de zaak	✓ normaal	Vaste bedragen per kilometer en per thuiswerkdag, en werkmiddelen van de zaak. De brief zegt niet voor welke dagen de reiskostenvergoeding geldt.	Optioneel: voor welke dagen en welke afstand de reiskostenvergoeding geldt.

Deze lezing is informatie, geen juridisch advies. Laat een arbeidsrechtadvocaat bevestigen dat een bepaling geen stand houdt voordat je erop vertrouwt; een uur advies is meestal genoeg. Ben je lid van een vakbond, dan kan die dit vaak kosteloos nakijken, en het Juridisch Loket (0800 8020) geeft gratis juridisch advies als je inkomen onder hun grens ligt.

Of je accepteert is jouw beslissing; de analyse geeft je de cijfers en de woorden.

Voor het onderhandelen is geen advocaat nodig. Probeert Brinkhoven later het concurrentiebeding af te dwingen, dan is dat het moment om er een naar te laten kijken.

4 · Wat je vraagt, in deze volgorde

#	Punt	Vraag	Referentiepunt	Winst bij akkoord
1	Basissalaris naar € 4.100 per maand	€ 4.100 per maand, het bedrag dat je zelf als verwachting noemde	€ 4.050 per maand	+€ 150 bruto per maand (netto ruim de helft daarvan); het aanbod ligt ongeveer € 4.200 per jaar onder het gebruikelijke bedrag voor een medior accountmanager in Utrecht
2	Vast contract, of een schriftelijke verlengingsafpraak	vast contract	12 maanden met een verlengingsdatum, criteria en een salarisstap op papier, en een tussentijds opzegbeding van één maand voor beide partijen	geen direct bedrag; vastigheid, en het volgende salarisgesprek op afspraken die al op papier staan
3	Concurrentiebeding uit het tijdelijke contract	geschrapt	12 maanden, alleen genoemde directe concurrenten en een omschreven regio, met het bedrijfsbelang in de bepaling	geen direct bedrag; bepaalt waar je na dit contract kunt werken
4	Bonus: doelen, meetperiode, uitbetalingsmaand en naar-ratoregeling op papier	zoals genoemd	n.v.t.: het doelperscentage van 10% staat al in de brief	geen maandbedrag: € 4.740 bruto per jaar bij volledige uitbetaling, in één keer (€ 2.347 netto)
5	Werkgeversbijdrage aan je pensioen op papier	premiepercentage, grondslag en het deel van Brinkhoven	n.v.t.: dit is een vraag om informatie	geen direct bedrag; de werkgeversbijdrage is loon buiten je netto dat per werkgever duizenden euro's per jaar verschilt, en jouw deel verlaagt je netto

Waarom deze volgorde. Het basissalaris komt eerst, omdat daar het geld zit en omdat het ook je vakantiegeld en je bonus verhoogt. Het bedrag is het bedrag dat je zelf al noemde, en dat maakt het makkelijk uit te leggen. Het contract komt daarna, omdat een vast contract of een verlengingsafpraak op papier bepaalt hoe het volgende salarisgesprek verloopt. Het concurrentiebeding komt derde, omdat het bepaalt waar je na dit contract kunt werken. De bonus en het pensioen zijn vragen om informatie en gaan samen aan het eind.

Twee dingen die meestal niet helpen. Het eerste is een hoger bedrag vragen dan de € 4.100 die je al noemde, of het gebruikelijke bedrag van € 55.400 als eis brengen: het is een marktcijfer, geen recht. Het tweede is in de eerste e-mail zeggen dat het concurrentiebeding niet klopt met de wet; een voorstel om het uit het tijdelijke contract

te laten werkt in een eerste gesprek meestal beter.

5 · Wanneer en hoe

- **Deadline:** Brinkhoven vraagt je reactie uiterlijk **woensdag 28 oktober**. Stuur de e-mail op **donderdag 22 oktober** en stel een gesprek voor op **maandag 26 oktober**. Dan heeft Brinkhoven de rest van die week om op je punten te reageren, en heb jij het weekend om na te denken.
- **Kanaal:** eerst e-mail aan Marloes Bakker, HR Manager, zodat de punten op papier staan en ze die kan doorsturen zonder ze na te vertellen. In het gesprek maak je de afspraken.
- **Toon:** je wilt de functie en dat zeg je ook. Je vragen gaan over een salaris dat past bij wat je al noemde en over voorwaarden die bij een goede start horen.
- **De arbeidsovereenkomst:** die komt volgens de brief pas na je akkoord. Een akkoord per e-mail kan de punten noemen waarover jullie het eens zijn; de arbeidsovereenkomst bevat die punten dan ook, en daar staat artikel 9 met het concurrentiebeding in.
- **Als Brinkhoven bij € 3.950 blijft:** een redelijke uitkomst is een vast contract, of een verlengingsafpraak op papier met een stap naar € 4.100 bij verlenging, en het concurrentiebeding uit het tijdelijke contract.

6 · De woorden

Dit zijn voorbeelden van hoe je de punten kunt aankaarten. Gebruik je eigen woorden waar die beter passen; de volgorde en de inhoud zijn wat telt.

Voorbeeld-e-mail

Aan Marloes Bakker, HR Manager · donderdag 22 oktober
Onderwerp **Aanbod Brinkhoven: een paar punten**

Hoi Marloes,

Dank voor het aanbod. Ik heb zin in de functie en wil er graag samen uitkomen.

Voor het salaris stel ik **€ 4.100 bruto per maand** voor, het bedrag dat ik in de gesprekken noemde en dat beter past bij deze functie in Utrecht. Omdat het plan is om te verlengen, begin ik het liefst met een **vast contract**; lukt dat nu niet, dan graag een verlengingsdatum met criteria en een tussentijds opzegbeding voor ons allebei. Het concurrentiebeding laat ik liever uit een tijdelijk contract; bij een vast contract kijken we er opnieuw naar.

Daarnaast een paar kleinere punten: de doelen, meetperiode en uitbetalingsmaand van de bonus, de pensioenpremie en het deel dat Brinkhoven betaalt, de voorwaarden van het opleidingsbudget en de twee thuiswerkdagen **in het contract**. Ik zie ook graag de conceptovereenkomst vooraf.

Zullen we maandag 26 oktober kort bellen? Dan kan ik je ruim voor 28 oktober antwoorden.

Groet,
[je voornaam]

Voorbeeld gespreksscript

Opening. "Fijn dat je tijd maakt. Ik wil graag bij Brinkhoven beginnen, dus ik wil het goed regelen. Zullen we met het salaris beginnen?"

De vraag. "Ik heb in de gesprekken € 4.100 bruto per maand genoemd, en dat past bij deze functie in Utrecht. Kunnen we het salaris daar zetten?" Laat daarna een stilte vallen.

Als ze zeggen "de schaal ligt vast": "Dat begrijp ik. Het verschil is € 150 per maand, en het is het bedrag dat ik vanaf het begin heb genoemd. Kan het nu niet, dan wil ik graag een vast contract, of een verlengingsafpraak op papier met de stap naar € 4.100 bij verlenging."

Als ze vragen "wat verdien je nu?": "Ik praat liever over wat deze functie waard is dan over mijn huidige baan. Ik heb € 4.100 genoemd, en dat bedrag past bij de markt voor deze functie in Utrecht." Zeg het één keer, vriendelijk, en ga terug naar je voorstel.

Als ze zeggen "we verlengen bijna altijd": "Dat hoor ik graag. Dan is het voor jullie ook geen probleem om dat op papier te zetten: een datum, de criteria en de stap in salaris. Dan is het een afspraak en geen intentie."

Als ze zeggen "het concurrentiebeding staat in elk contract": "Dat begrijp ik. In een tijdelijk contract laat ik het liever weg. Bij een vast contract kijk ik er graag opnieuw naar, met twaalf maanden en een lijst van jullie directe concurrenten."

De afsluiting. "Dan hebben we: [herhaal wat jullie hebben afgesproken]. Als je me een aangepaste brief en de conceptovereenkomst stuurt, reageer ik dezelfde dag."

7 · Voordat je tekent / na het gesprek

- ☐ De aangepaste brief noemt het afgesproken basissalaris en vermeldt "exclusief 8% vakantiegeld"
- ☐ Contract: vast, of bij een tijdelijk contract de verlengingsdatum, de criteria, de salarisstap en het tussentijds opzegbeding voor beide partijen op papier
- ☐ Concurrentiebeding: geschrapt uit het tijdelijke contract; de tekst van artikel 9 gelezen vóór je akkoord
- ☐ Proeftijd: hooguit 1 maand
- ☐ Bonus: doelen, meetperiode, uitbetalingsmaand en de naar-ratoregeling bij een start op 1 december op papier
- ☐ Pensioen: de werkgeversbijdrage, het premiepercentage, de grondslag en het pensioenreglement op papier
- ☐ Opleidingsbudget: de voorwaarden en een eventuele terugbetalingsregeling op papier
- ☐ Thuiswerken: twee dagen per week in de arbeidsovereenkomst
- ☐ Startdatum 1 december 2026 bevestigd in de arbeidsovereenkomst
- ☐ Teken geen arbeidsovereenkomst die afwijkt van de brief en de e-mails; vraag de verschillen op papier

Wat deze begrippen betekenen

Vakantiegeld. Een betaling die elke werkgever volgens de wet bovenop het salaris moet doen: ten minste 8% van het bruto jaarsalaris, meestal in één keer in mei. Als een Nederlands aanbod een maandsalaris noemt, komt het vakantiegeld daar normaal gesproken bovenop, tenzij de brief zegt dat het is inbegrepen.

Werknemersbijdrage pensioen. De meeste Nederlandse werkgevers bieden een pensioenregeling waaraan werkgever en werknemer beiden bijdragen. Het deel van de werknemer, vaak tussen 4% en 8% van het pensioengevend salaris, wordt vóór belasting van het brutosalaris afgetrokken, wat het belastbare inkomen en dus de belasting verlaagt.

Belastbaar loon en heffingskortingen. De Nederlandse inkomstenbelasting wordt berekend over het belastbare loon: het brutosalaris na de pensioenbijdrage en na een eventueel belastingvrij deel onder de 30%-regeling. Twee heffingskortingen verlagen vervolgens de belasting voor iedereen die werkt: de algemene heffingskorting en de

arbeidskorting. Beide worden kleiner naarmate het inkomen stijgt, waardoor een extra euro salaris zwaarder wordt belast dan het tarief van de schijf alleen doet vermoeden.

Netto per maand, twee manieren van tellen. Nederlandse loonstroken tonen het netto van de twaalf maandelijke betalingen; het vakantiegeld wordt apart in mei uitbetaald en belast. Deze analyse toont het maandbedrag op dezelfde manier en noemt de meibetaling ernaast, zodat het maandbedrag met een loonstrook te vergelijken is.

Proeftijd. Een periode aan het begin van het contract waarin beide partijen het direct kunnen beëindigen, zonder opzegtermijn of reden. De wet beperkt de proeftijd tot één maand bij een tijdelijk contract korter dan twee jaar en tot twee maanden bij een vast contract of een contract van twee jaar of langer; een langere proeftijd dan de wet toestaat telt helemaal niet.

Opzegtermijn. De tijd tussen het opzeggen en de laatste werkdag. Volgens de wet is de opzegtermijn van de werknemer één maand en die van de werkgever afhankelijk van het aantal dienstjaren, beginnend bij één maand. Het contract mag de termijn van de werknemer verlengen, maar dan moet die van de werkgever minstens twee keer zo lang zijn.

Concurrentiebeding en relatiebeding. Een concurrentiebeding beperkt waar je na het einde van het contract mag werken; een relatiebeding beperkt het contact met klanten of collega's van de werkgever. Beide zijn alleen toegestaan in een vast contract, of in een tijdelijk contract als de bepaling zelf uitlegt waarom de werkgever haar nodig heeft. Rechter beperkt bepalingen die langer of ruimer zijn dan het belang van de werkgever rechtvaardigt.

Vergelijkbare cijfers. De regel onder de salarisrange in hoofdstuk 2 zegt hoeveel vergelijkbare cijfers er zijn voor jouw functie en regio. Zijn er minder cijfers, dan is de bandbreedte een richtlijn en geen vast gegeven, en kunnen individuele werkgevers meer afwijken van het gebruikelijke cijfer.

Bronnen

Deze analyse is gebaseerd op de officiële Nederlandse belasting- en loonregels voor het jaar, openbare loonstatistiek, het Nederlandse arbeidsrecht en ons eigen marktmodel. De data, de weging en de methode zijn eigendom van BetterTerms.

De kleine lettertjes

Wat deze analyse is. Een schriftelijke analyse die persoonlijk voor jou is gemaakt, met behulp van een AI-model en onze eigen data en methoden, op basis van wat je in ons formulier invulde en de documenten die je bijvoegde, met gebruik van Nederlandse belastingregels, openbare loonstatistiek en het Nederlandse arbeidsrecht zoals wij die op de datum van opstellen begrijpen. Het is algemene informatie en voorbereiding voor een gesprek met je werkgever. Het is geen juridisch, fiscaal, financieel of immigratieadvies, er ontstaat geen adviesrelatie en de analyse wordt na levering niet bijgewerkt.

Jouw gegevens en jouw beslissingen. Elk cijfer hangt af van de juistheid en volledigheid van wat je aanleverde. Je hebt in het formulier bevestigd dat de gegevens kloppen; was een invoer onjuist of onvolledig, dan kloppen de uitkomsten niet. Of je onderhandelt, wat je vraagt, wat je accepteert en of je tekent, zijn uitsluitend jouw beslissingen, op eigen risico en verantwoordelijkheid. Niets in deze analyse zegt dat je moet tekenen of niet moet tekenen, en niets erin is een toezegging dat een werkgever ergens mee instemt.

Geen garantie. Geen enkele uitkomst is gegarandeerd: geen hoger salaris, geen gewijzigde bepaling, geen verlengd contract, geen vergunning of fiscale regeling. Salarisranges zijn schattingen en kunnen afwijken van wat een specifieke werkgever betaalt. Juridische observaties beschrijven hoe wij de wet en de gangbare praktijk op de datum van opstellen lezen; een rechter, werkgever of advocaat kan een bepaling anders lezen, en regels veranderen.

Aansprakelijkheid. Voor zover het Nederlandse recht dat toestaat, zijn Next Enterprise Intelligence and Solutions B.V., haar bestuurders en iedereen die voor haar werkt niet aansprakelijk voor enig verlies, schade, gemist inkomen, gemiste kans, kosten of vordering die voortvloeit uit het gebruik van deze analyse of uit een beslissing, onderhandeling, uitspraak of contract die daarop is gebaseerd, door jou of door iemand aan wie je het laat zien. Waar aansprakelijkheid niet kan worden uitgesloten, is zij beperkt tot het bedrag dat je voor deze analyse betaalde.

Gebruik en eigendom. De analyse is uitsluitend voor persoonlijk gebruik. Je mag de analyse aan je eigen adviseur laten zien. De analyse mag niet aan een derde worden gepresenteerd als advies, niet aan een werkgever worden doorgestuurd als een verklaring van

BetterTerms, en niet worden gereproduceerd, doorverkocht of gebruikt om een concurrerende dienst te bouwen. De analyse, de opzet en de methode blijven eigendom van Next Enterprise Intelligence and Solutions B.V.

Privacy en toepasselijk recht. De algemene voorwaarden en de privacyverklaring die op deze analyse van toepassing zijn, zijn die welke je vóór betaling hebt aanvaard, te vinden op betterterms.eu. Nederlands recht is van toepassing.

Voorbeeld — fictieve gegevens