

Wat zijn eindheffingen en hoe ga je ermee om?



Traditioneel wordt loonbelasting geheven door inhouding op het loon van de werknemer. Sinds 1997 vindt de heffing van loonbelasting ook plaats bij een tweede heffingssubject, de inhoudingsplichtige. Dit is vaak de werkgever. Deze belastingheffing wordt eindheffing genoemd. In de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB 1964) zijn verschillende vormen van eindheffing vastgelegd. Ook kennen we inmiddels enkele zogenoemde 'pseudo-eindheffingen'. Welke vormen van eindheffing zijn er?

Bij eindheffing neemt je organisatie de heffing voor haar rekening, waardoor de werknemer is vrijgesteld van inkomstenbelasting over dit loonbestanddeel. De volgende vormen van eindheffing zijn op dit moment in de Wet LB 1964 opgenomen:

- werkkostenregeling (WKR);
- naheffingsaanslagen;
- tijdelijke knelpunten van ernstige aard;
- doorlopend afwisselend gebruik bestelauto's;
- verstrekkingen aan anderen dan werknemers;
- goederen en diensten in de promotionele sfeer en voordelen uit spaarsystemen voor anderen dan werknemers;
- publiekrechtelijke uitkeringen.

Eindheffingsloon is – behalve bij naheffingsaanslagen – geen premieloon voor de werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (ZVW).

Werkkostenregeling

De eindheffingsregeling waar elke werkgever mee te maken krijgt, is die van de [werkkostenregeling](#). Deze regeling bepaalt dat jouw organisatie in beginsel 80% eindheffing verschuldigd is over de vergoedingen en verstrekkingen die zijn aangewezen als eindheffingsbestanddeel.

Over een aantal limitatief opgesomde loonbestanddelen is echter geen eindheffing verschuldigd, omdat deze gericht zijn vrijgesteld dan wel op nihil mogen worden gewaardeerd. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de reiskostenvergoeding of het vergoeden of verstrekken van noodzakelijke mobiele communicatiemiddelen.

Daarnaast is een deel van de loonsom vrijgesteld in de vorm van de zogenoemde vrije ruimte. Over loonbestanddelen die binnen de vrije ruimte blijven, is geen 80% eindheffing verschuldigd. In 2024 bedroeg de vrije ruimte 1,92% over de fiscale loonsom tot en met € 400.000 en 1,18% over het meerdere. In 2025 is de vrije ruimte 2% over de eerste € 400.000 en (nog steeds) 1,18% over het meerdere.

Eindheffing WKR aangeven

Als uit de WKR-administratie blijkt dat je onderneming eindheffing verschuldigd is, moet je dit zelf aangeven in de aangifte loonheffingen. Dit moet uiterlijk in de aangifte over het tweede tijdvak van het volgende kalenderjaar.

Bij een maandaangifte is dat dus in de aangifte over februari, die uiterlijk in maart ingediend en betaald moet worden. Eerder mag ook. Het is raadzaam om altijd goed inzicht te hebben in de WKR-administratie.

Naheffingsaanslagen

Als de [Belastingdienst](#) een boekenonderzoek start en daarbij constateert dat er te weinig loonbelasting is ingehouden en afgedragen, legt de inspecteur daarvoor een naheffingsaanslag op. Een naheffingsaanslag wordt in beginsel als eindheffing van je organisatie geheven. De loonbelasting komt dan dus voor jouw rekening en de werknemer hoeft dit niet meer aan te geven in de inkomstenbelasting. Hierop zijn echter twee uitzonderingen. De eerste uitzondering is dat je aan de inspecteur een verzoek kunt doen om toch een enkelvoudige naheffingsaanslag op te leggen die bij de werknemer kan worden verhaald. Heffing vindt dan in feite plaats volgens het 'normale' systeem. De tweede uitzondering houdt in dat de inspecteur zelf besluit om eindheffing achterwege te laten in situaties waar onbedoelde gevolgen zouden optreden (zoals een aanzienlijk tariefvoordeel in de inkomstenbelasting) of als de naheffing betrekking heeft op een gering aantal werknemers.

Let op, over dit eindheffingsloon betaalt je organisatie wél premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage ZVW, tenzij de loonbestanddelen als eindheffingsloon worden aangemerkt. De achtergrond hiervan is dat de loonbestanddelen in de regel ook behoren tot de grondslag van uitkeringen.

Verzoek naheffingsaanslag

Je kunt de inspecteur verzoeken om een verhaalbare naheffingsaanslag op te leggen. Hiervoor moet je de benodigde gegevens overleggen zoals het burgerservicenummer (BSN) en de NAW-gegevens van de werknemer(s). Vervolgens moet de loonverwerking aangepast worden. Je moet je daarna inspannen om de loonbelasting te verhalen. Als dit door bijzondere omstandigheden toch niet lukt, kun je onder voorwaarden afzien van verhaal zonder dat zich een belastbaar voordeel voordoet.

Tijdelijke knelpunten van ernstige aard

Er kunnen zich omstandigheden voordoen waardoor het niet mogelijk is om loonbestanddelen per werknemer op een juiste, tijdige en volledige wijze te verwerken. Dit kan aan de orde zijn bij onvoorziene technische, administratieve of arbeidsrechtelijke problemen.

Een voorbeeld is een werknemer die op staande voet wordt ontslagen en de hele administratie wist uit wraak. In zulke situaties kan je organisatie de inspecteur verzoeken om eindheffing goed te keuren. Zo'n goedkeuring wordt afgegeven via een beschikking en kan in het algemeen maximaal een jaar van

toepassing zijn.

Doorlopend afwisselend gebruik bestelauto's

Als je organisatie een bestelauto ter beschikking stelt die door twee of meerdere werknemers doorlopend afwisselend wordt gebruikt, kan het lastig zijn om vast te stellen of en door wie de bestelauto ook voor privédoeleinden wordt gebruikt. Ter voorkoming van de bijtelling voor privégebruik kun je dan volstaan met een vaste eindheffing per bestelauto. Deze eindheffing bedroeg jarenlang € 300 per kalenderjaar, maar is in 2025 € 438. En per 2026 wordt dit eindheffingsbedrag jaarlijks geïndexeerd.

Een belangrijke voorwaarde is dat het doorlopend afwisselend gebruik voortvloeit uit de aard van het werk. Dit is bijvoorbeeld aan de orde bij een onderneming met zeven monteurs en drie bestelauto's, waarbij de werknemers willekeurig gebruikmaken van de bestelauto's om bijvoorbeeld naar storingen te rijden.

Als eindheffing wordt toegepast, moet de ontvanger hierover worden geïnformeerd

Verstrekkingsen aan anderen dan werknemers

Als je organisatie dezelfde verstrekkingen aan zakelijke relaties geeft die ook eigen werknemers krijgen, mag hiervoor eindheffing worden toegepast. Denk bijvoorbeeld aan kerstpakketten die je organisatie ook geeft aan uitzendkrachten en zzp'ers. Het voordeel voor de ontvangers is dat zij dit niet in de aangifte inkomstenbelasting hoeven op te nemen.

Als eindheffing wordt toegepast, moet je organisatie de ontvanger hierover informeren. De eindheffing bedraagt 45% bij een waarde tot en met € 136 en 75% bij een waarde van meer dan € 136. Deze regeling kan ook worden toegepast bij verstrekkingen in de promotionele sfeer of bij voordelen uit spaarsystemen (zowel papier als digitaal).

Publiekrechtelijke uitkeringen

Er zijn ook uitkeringen die kunnen worden aangewezen om in de eindheffing te worden betrokken. Het doel hiervan is deze uitkeringen netto te verstrekken aan de werknemer. Denk bijvoorbeeld aan uitkeringen aan (nabestaanden van) slachtoffers van de Tweede Wereldoorlog. Deze uitkeringen worden slechts door een beperkt aantal overheidsinstellingen toegepast.

Let op dat je bij het toepassen van eindheffing het juiste tarief hanteert

Pseudo-eindheffing

Naast de hiervoor genoemde vormen van eindheffing kent de Wet LB 1964 twee vormen van pseudo-eindheffing: de [regeling voor vervroegde uittreding \(RVU\)](#) en de excessieve vertrekvergoeding. De pseudo-eindheffing verschilt van de reguliere eindheffing, omdat zowel bij de werknemer als bij de

werkgever loonbelasting wordt geheven over het betreffende loonbestanddeel. Het doel van de pseudo-eindheffing is om RVU's respectievelijk excessieve vertrekvergoedingen te ontmoedigen.

Van een RVU kan sprake zijn als een ontslagvergoeding of beëindigingsregeling in feite bewerkstelligt dat de periode tot de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, financieel kan worden overbrugd. Je organisatie is dan vanaf een drempelbedrag 52% eindheffing verschuldigd over de RVU-uitkering. Daarnaast wordt bij de werknemer volgens de reguliere regels loonbelasting ingehouden. Het is dus een extra heffing.

Je organisatie kan verder 75% eindheffing verschuldigd zijn als een werknemer een te hoge ontslagvergoeding ontvangt. Dit kan aan de orde zijn als de werknemer met een hoog loon uit dienst gaat en bijvoorbeeld een ontslagvergoeding meekrijgt of nog recht heeft op verzilvering van aandelenoptierechten. Er is sprake van een excessieve vertrekvergoeding als deze hoger is dan het in de Wet LB 1964 gedefinieerde toetsloon. Het toetsloon is in 2025 € 680.000. De eindheffing van 75% is alleen verschuldigd over het excessieve deel.

Aandachtspunten

Er zijn dus diverse vormen van eindheffing. Let op dat je bij het toepassen ervan het juiste tarief hanteert. Ook geldt dat je organisatie de eindheffing verschuldigd is, en je deze dus niet op de werknemer mag verhalen.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Sander van Dijk, Tax Advisor bij [Mazars](#), e-mail: sander.van.dijk@mazars.nl

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kun je bijdragen aan een beter rendement van je organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl