



Belastingdienst

Nieuwsbrief Loonheffingen 2026

Uitgave 1

17 november 2025

Nieuwsbrief Loonheffingen 2026

In de Nieuwsbrief Loonheffingen 2026 vindt u informatie over de nieuwe regels voor het inhouden en betalen van de loonheffingen vanaf 1 januari 2026. Ook informeren wij u over de wijzigingen in de aangifte loonheffingen voor 2026. De informatie gaat vooral over maatregelen die voortkomen uit al bestaande wet- of regelgeving (zoals een vorig Belastingplan) of uit gewijzigde wet- of regelgeving (zoals het Belastingplan 2026, de Fiscale verzamelwet 2026 en de Verzamelwet SZW 2026). Aan het eind geven wij ook een doorkijkje naar maatregelen waarvan bekend is dat die later ingaan. Of van mogelijke maatregelen die later ingaan.

Stand van zaken wetsvoorstellen

Deze plannen van het kabinet zijn vrijwel allemaal onderdeel van het Belastingplan 2026, de Fiscale verzamelwet 2026 en de Verzamelwet SZW 2026. De Tweede en/of Eerste Kamer moeten de wetsvoorstellen goedkeuren, voordat de plannen kunnen ingaan. Zij stemmen hierover in november en december. Er zijn ook plannen van het kabinet die nog niet in een wetsvoorstel staan en mogelijk later ingaan. Van enkele van deze plannen achten wij het zinvol om u daarover in te lichten.

In deze nieuwsbrief verwijzen we naar het 'Handboek Loonheffingen' waarmee we bedoelen het Handboek Loonheffingen 2025, uitgave oktober. U vindt het handboek op belastingdienst.nl/loonheffingen. Het Handboek Loonheffingen 2026 publiceren we naar verwachting in het eerste kwartaal van 2026. Daarin wordt de informatie van deze nieuwsbrief verwerkt voor zover die relevant is voor het handboek.

1e uitgave van de nieuwsbrief

Deze 1e uitgave van de nieuwsbrief zal nog worden gevolgd door 1 of meer andere uitgaven. In december publiceren we afzonderlijk de cijferbijlage, die u van dezelfde website kunt downloaden als deze nieuwsbrief.

Onderwerpen

In deze nieuwsbrief vindt u informatie over de volgende onderwerpen:

1	Aanpassingen RVU-drempelvrijstelling en pseudo-eindheffingstarief	3
2	Foutherstel in het Handboek Loonheffingen	3
3	Aanpassing van de fietsregeling in de loonheffingen	4
4	Versoberen van de regeling voor het vergoeden van extraterritoriale kosten (ETK-regeling)	4
5	Maatregelen met betrekking tot pensioenregelingen	5
6	Wijziging loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	5
7	Afschaffing loonkostenvoordeel oudere werknemer	6
8	Vervallen verlaagde bijtelling voor auto's zonder CO ₂	6
9	Wijzigingen in de aangifte loonheffingen	6
	9.1 Aanpassing waardenbereik rubriek 'Code reden einde arbeidsverhouding'	6
	9.2 Rubriek Code aard arbeidsverhouding	6
	9.3 Aanpassing rubriek 'Indicatie aanvraag loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden'	7
	9.4 Code cao	8
10	Vooruitblik: veranderingen en mogelijke veranderingen na 1 januari 2026	8
	10.1 Geen arbeidskorting meer bij doorbetalen van bepaalde uitkeringen van UWV	8
	10.2 Pseudo-eindheffing privégebruik personenauto met fossiele brandstof	9
	10.3 Bedrag ineens	10
	10.4 Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar)	10
	10.5 Verhoging van de vrije ruimte wkr over de 1e schijf	11
	10.6 Forfait voor de expatregeling wordt 27%	11
11	Cijferbijlage	11

1 Aanpassingen RVU-drempelvrijstelling en pseudo-eindheffingstarief

Maatregelen uit het Belastingplan

In het Handboek Loonheffingen vindt u uitleg en voorbeelden van de Regeling voor vervroegde uittreding (RVU) in onder andere paragraaf 21.3.1, paragraaf 25.7 en Bijlage 2. De zogenoemde tijdelijke RVU-drempelvrijstelling zou gelden tot en met 2025. Door de drempelvrijstelling betaalt u niet de pseudo-eindheffing van 52%, voor zover de betalingen in het kader van de RVU onder het bedrag van de drempelvrijstelling blijven en worden uitgekeerd in de periode van 36 maanden voor de AOW-leeftijd.

In het akkoord 'Gezond naar het pensioen' hebben het kabinet en sociale partners afgesproken de RVU-drempelvrijstelling vanaf 2026 structureel voort te zetten. Daarbij wordt de maatregel, met ijkmomenten, beheerst en gericht ingezet voor werknemers met zwaar werk die niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd. In het Belastingplan 2026 zijn daarom de volgende 3 maatregelen opgenomen.

Verhoging van de drempelvrijstelling

De drempelvrijstelling wordt, naast de reguliere indexatie, verhoogd met € 300 bruto per maand. Dit om de RVU toegankelijker te maken voor werknemers met een laag inkomen of weinig aanvullend pensioen.

Geen doorwerking met terugwerkende kracht meer van verhoging van de vrijstelling

Tot en met 2025 geldt dat de (periodieke) verhoging van de drempelvrijstelling doorwerkt naar reeds verstreken RVU-uitkeringen in voorgaande jaren, waarvoor de lagere RVU-drempelvrijstelling gold. Door de indexatie krijgt u tot en met 2025 extra te benutten ruimte over het verleden. Deze terugwerkende kracht vervalt per 2026.

Stapsgewijze verhoging van het pseudo-eindheffingstarief

Het tarief van de pseudo-eindheffing voor een RVU-uitkering boven de RVU-drempelvrijstelling, wordt stapsgewijs verhoogd. In 2026 wordt het tarief verhoogd naar 57,7%. In 2027 vindt een verdere verhoging plaats naar 64%. In 2028 geldt het maximale percentage van 65%. Met dit verhoogde tarief wordt een RVU-uitkering boven de RVU-drempelvrijstelling extra ontmoedigd.

2 Fouten in het Handboek Loonheffingen

In paragraaf 18.19 in de 2e alinea over uitzendkrachten en payrollmedewerkers staat een fout. Er staat in de versies van 2025 en eerder dat, als er geen sprake is van een echte dienstbetrekking, er onder andere geen sprake is van een fictieve dienstbetrekking als de uitzendkracht meestal op maximaal 3 dagen per week bij u werkt als dienstverlener aan huis. Dit 'meestal op maximaal 3 dagen per week' was onjuist.

In deze situatie geldt namelijk niet het criterium van de Regeling dienstverlening aan huis (doorgaans op minder dan 4 dagen per week, artikel 5 van de Wet op de loonbelasting 1964). Maar het gaat om een dienstverlener die door tussenkomst van een bemiddelingsbureau werkzaam is voor een natuurlijk persoon (opdrachtgever) ten behoeve van diens persoonlijke aangelegenheden, waarbij de opdrachtgever de dienstverlener rechtstreeks betaalt. Dan geldt het criterium 'doorgaans op minder dan 3 dagen per week' (artikel 2a, onderdeel a, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965).

Let op

Betaalt u als opdrachtgever aan het bemiddelingsbureau en betaalt het bemiddelingsbureau de dienstverlener? Dan bent u als opdrachtgever niet inhoudingsplichtig. Mogelijk is het bemiddelingsbureau dan inhoudingsplichtig. Voor het bemiddelingsbureau geldt dit criterium van 'doorgaans op minder dan 3 dagen per week' niet.

Wij gaan deze omissie in het Handboek Loonheffingen van 2026 herstellen.

U hoeft voor 2025 en eerder niet te corrigeren als u gehandeld hebt zoals in het handboek tot en met 2025 staat.

3 Aanpassing van de fietsregeling in de loonheffingen

Voor een fiets die u ook voor privédoeleinden ter beschikking stelt aan een werknemer, maar die niet of slechts incidenteel (niet meer dan bijkomstig) bij het woon- of verblijfadres van de werknemer wordt gestald, geldt voortaan een bijtelling van nihil. Van stallen bij het woon- of verblijfadres is geen sprake als de werknemer, in de periode waarin de fiets zich bij het woon- of verblijfadres bevindt, niet de beschikkingsmacht over de fiets heeft. Stallen bij het woon- of verblijfadres is bijvoorbeeld wel het geval als de fiets voor het huis wordt neergezet en de werknemer de sleutel naar binnen meeneemt. Als een fiets voor de woning bijvoorbeeld kan worden 'ingeleverd' via een app, waardoor de fiets daarna niet meer exclusief ter beschikking staat aan de werknemer, kwalificeert dat niet als het stallen van de fiets bij het woon- of verblijfadres.

Voor een fiets die de werknemer wel meer dan bijkomstig (meer dan 10%) thuis stalt, waarbij de fiets voor privé beschikbaar blijft, blijft de bijtelling van 7% gelden.

Let op

Voor een ter beschikking gestelde fiets die uitsluitend wordt gebruikt voor de route tussen station en werkplek (zoals een ov-fiets of een hubfiets) geldt een bijtelling van nihil.

Ingangsdatum van de maatregel

De maatregel geldt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020.

Meer over de fietsregeling leest u in paragraaf 23.7 van het Handboek Loonheffingen.

4 Versoberen van de regeling voor het vergoeden van extraterritoriale kosten (ETK-regeling)

Werknemers die de werkgever tijdelijk naar het buitenland uitzendt, of die de werkgever vanuit het buitenland naar Nederland haalt om te werken, krijgen vaak een vergoeding voor de extra kosten van dat tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst. Dat zijn de zogenoemde extraterritoriale kosten. Voor deze vergoeding geldt een gerichte vrijstelling. Voor het gericht vrijgesteld vergoeden van die kosten kunt u kiezen om de werkelijke extraterritoriale kosten te vergoeden of, onder voorwaarden, de zogenoemde expatregeling toe te passen. Meer informatie hierover leest u in paragraaf 19.4 van het Handboek Loonheffingen.

Als u de werkelijke extraterritoriale kosten vergoedt, kunt u met ingang van 2026 voor de inkomende werknemer niet langer de volgende kosten gericht vrijgesteld vergoeden:

- de extra kosten van levensonderhoud, waaronder de kosten van gas, water, licht en andere nutsvoorzieningen
- de extra gesprekskosten met het land van het herkomst die de werknemer maakt voor privédoeleinden

Als u deze kosten wel vergoedt kunt u mogelijk nog wel gebruikmaken van de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Daarvoor moet u de vergoeding van deze kosten aanwijzen als eindheffingsloon. Daarbij moet wel aan de gebruikelijkheidseis worden voldaan.

Voor werknemers die door de inhoudingsplichtige naar het buitenland worden gezonden (uitgezonden werknemers) blijft wel de mogelijkheid bestaan om de extra uitgaven voor levensonderhoud en gesprekskosten gericht vrijgesteld te vergoeden.

5 Maatregelen met betrekking tot pensioenregelingen

In de wetsvoorstellen van het Belastingplan 2026 en de Fiscale verzamelwet 2026 zijn diverse maatregelen opgenomen om technische en fiscale knelpunten van pensioenregelingen op te lossen. De maatregelen hebben betrekking op:

- de verlaging van het pensioengevend loon bij werken in deeltijd
- de verlenging van het overgangsrecht voor pensioenregelingen zonder franchise
- het oplossen van fiscale knelpunten door de invoering van de Wet toekomst pensioenen

Werkgevers hoeven ten aanzien van deze maatregelen in 2026 geen verdere actie te ondernemen.

6 Wijziging loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

Op 1 januari 2026 treden verschillende onderdelen van de Wet banenafpraak in werking. Daardoor wijzigt het Loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden. De wijzigingen houden het volgende in:

- De naam van dit LKV wijzigt in 'LKV doelgroep banenafpraak'.
- De doelgroepverklaring voor dit LKV wordt afgeschaft.
- Het recht op het LKV doelgroep banenafpraak wordt structureel. Dit betekent dat de beperking van dit recht tot maximaal 3 jaar vervalst. U hebt recht op dit LKV voor de periode waarin de werknemer is opgenomen in het doelgroepregister banenafpraak zolang de dienstbetrekking voortduurt.

Om te beoordelen of u voor uw werknemer het LKV doelgroep banenafpraak kunt aanvragen, raadpleegt u het doelgroepregister.

Doelgroepregister

Vanaf 2026 geldt dat er alleen recht bestaat op het LKV doelgroep banenafpraak als de werknemer is opgenomen in het doelgroepregister banenafpraak. De voorwaarde dat de werknemer moet zijn opgenomen in dit doelgroepregister houdt in dat u vanaf 2026 geen LKV doelgroep banenafpraak meer kunt krijgen voor 2 groepen werknemers:

- scholingsbelemmerden
- werknemers met een indicatie beschut werk op grond van de Participatiewet.

Het doelgroepregister wordt per 2026 uitgebreid met verschillende categorieën werknemers. UWV beheert het doelgroepregister. Meer informatie over het doelgroepregister en de wijzigingen per 2026 vindt u op de website van [UWV](#), zoek op 'doelgroepregister'. Zie ook punt 9.2 van deze nieuwsbrief.

Overgangsrecht

U kunt voor de werknemers die horen tot de hiervoor genoemde 2 groepen nog wel het LKV doelgroep banenafpraak krijgen als:

- de dienstbetrekking met u vóór 2026 is begonnen, en
- u voor deze werknemers beschikt over een geldige doelgroepverklaring banenafpraak en scholingsbelemmerden, en
- u deze doelgroepverklaring in uw administratie bewaart.

U kunt dan het LKV doelgroep banenafpraak voor deze werknemers aanvragen voor de resterende duur van het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden.

U krijgt het LKV doelgroep banenafpraak niet automatisch als de werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. Om het LKV doelgroep banenafpraak te krijgen moet u dat LKV aanvragen in uw aangiften loonheffingen. Zie ook punt 9.3 van deze nieuwsbrief.

Meer over het LKV banenafpraak en scholingsbelemmerden (tot en met 2025) leest u in paragraaf 27.1.1 van het Handboek Loonheffingen.

7 Afschaffing loonkostenvoordeel oudere werknemer

Het loonkostenvoordeel (LKV) oudere werknemer wordt met ingang van 2026 afgeschaft voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen op of na 1 januari 2024. Het LKV over 2025 betalen wij nog wel in 2026 uit. Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 verandert er niets. Voor deze dienstbetrekkingen vindt de laatste uitbetaling van het LKV oudere werknemer over 2026 plaats in 2027.

Meer informatie leest u in Let op 2 van paragraaf 27.1.1 van het Handboek Loonheffingen.

8 Vervallen verlaagde bijtelling voor auto's zonder CO₂

Per 1 januari 2026 vervallen de verlaagde bijtellingspercentages voor privégebruik van auto's met beperkte CO₂-uitstoot en auto's zonder CO₂-uitstoot. Dit geldt ook voor auto's waarvoor de verlaagde bijtelling eindigt, in verband met de afloop van de termijn van 60 maanden. Dit is de zogenoemde horizonbepaling in de Wet op de loonbelasting 1964.

Voor auto's met een datum eerste toelating vanaf 1 januari 2026 geldt voor ter beschikking gestelde volledig elektrische auto's en andere auto's zonder CO₂-uitstoot hetzelfde bijtellingspercentage van 22% als voor auto's met CO₂-uitstoot. Daarnaast geldt dat u dit percentage toepast op de volledige cataloguswaarde van de auto, want het maximale bedrag waarover u tot en met 2025 de korting berekende (de cap) geldt dan niet meer.

Overgangsrecht

Auto's zonder CO₂-uitstoot, die u vóór 1 januari 2026 ter beschikking hebt gesteld aan uw werknemers, houden het bijtellingspercentage en een eventuele korting tot het bedrag van de cap op het bijtellingsbedrag, zoals dat vóór 2026 voor die auto gold, voor de termijn van maximaal 60 maanden.

Meer over de bijtelling voor privégebruik van een auto van de zaak leest u in paragraaf 23.3 van het Handboek loonheffingen.

9 Wijzigingen in de aangifte loonheffingen

9.1 Aanpassing waardenbereik rubriek 'Code reden einde arbeidsverhouding'

Code 31 van de Code aard arbeidsverhouding heeft als omschrijving: Einde van rechtswege, om een andere reden (intreden ontbindende voorwaarde, pensionering, overlijden, e.d.). Deze code vervalt met ingang van 1 januari 2026. Er komen 3 andere codes voor in de plaats:

- code 32: Einde van rechtswege vanwege pensionering
- code 33: Einde van rechtswege vanwege overlijden
- code 34: Einde van rechtswege, om andere reden (intreden ontbindende voorwaarde, e.d.)

9.2 Rubriek Code aard arbeidsverhouding

Bedrijven voor sociale werkvoorziening (SW-bedrijven) bieden mensen met een verstandelijke, lichamelijke of psychische beperking een beschutte werkplek aan op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) of op grond van de Participatiewet.

In de aangifte loonheffingen is het nodig om een onderverdeling te maken naar de verschillende vormen van WSW-arbeid en van beschut werk. Als de werknemer is opgenomen in het doelgroepregister is de vorm van WSW-arbeid bepalend voor het recht op loonkostenvoordeel. Voor de verschillende WSW-werkvormen gelden de codes 21 t/m 23. Code 24 ziet op beschut werk als bedoeld in de Participatiewet en is nodig voor het onderscheid met beschut werk bij code 21 (op grond van de WSW).

Hierna vindt u de omschrijvingen die vanaf 2026 gelden voor de codes 21 tot en met 24. Ter verduidelijking is de toelichting op code 21 aangepast. Ook de omschrijving en toelichting van code 22 is aangepast. De wijzigingen ten opzichte van 2025 hebben wij cursief aangeduid:

Code	Omschrijving	Toelichting	Gebruiken door
21	WSW beschut werk	Deze code geldt voor de werknemer die in beschut werk op een WSW-werkplek werkzaam is. Het gaat hierbij om een werkplek als bedoeld in artikel 2 van de WSW. <i>Deze code mag alleen het SW-bedrijf gebruiken.</i>	SW-bedrijf
22	WSW detachering bij reguliere werkgever, <i>niet zijnde een SW-bedrijf</i>	Deze code geldt voor de werknemer die in beschut werk werkzaam is en van daaruit gedetacheerd wordt bij een andere werkgever, <i>niet zijnde een SW-bedrijf</i> . Het gaat hierbij om een werkplek als bedoeld in artikel 2 van de WSW.	SW-bedrijf
23	WSW begeleid werk	Deze code geldt voor de werknemer die in een reguliere dienstbetrekking met begeleiding op de werkplek werkzaam is. Het gaat hierbij om een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 7 van de WSW.	Reguliere werkgever
24	Participatiewet beschut werk	Deze code geldt voor de werknemer die in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden werkzaam is. Het gaat hierbij om aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet	Alle werkgevers

Let op

Als een WSW-werknemer met begeleiding vanuit de gemeente als uitzendkracht in dienst treedt bij een uitzendbureau, zijn zowel code 11 (Uitzendkracht) als code 23 van toepassing. In deze situatie gebruikt u in de aangifte loonheffingen code 23 (en dus niet code 11).

In 2025 geldt alleen voor code 23 een loonkostenvoordeel (LKV). Voor code 21, 22 en 24 geldt in 2025 geen LKV. Door de inwerkingtreding van delen van de Wet banenafpraak op 1 januari 2026 is het LKV doelgroep banenafpraak in 2026 ook van toepassing bij gebruik van code 22.

Voor het onderscheid tussen code 21 (WSW beschut werk) en code 22 (WSW detachering bij een reguliere werkgever) wordt aangesloten bij de indeling tussen een ‘interne plaatsing’ (code 21) en een ‘detachering’ (code 22), zoals in de jaarlijkse rapportage met WSW-statistiek. Bij code 22 gaat het om detachering bij een reguliere werkgever, niet zijnde een SW-bedrijf. Onder detachering valt zowel de individuele detachering als de groepsdetachering. Onder ‘interne plaatsing’ valt ook ‘werken op locatie’ (WOL). WOL is niet hetzelfde als een (groeps)detachering. Bij WOL vindt de begeleiding van de medewerkers plaats vanuit het SW-bedrijf, terwijl bij detachering de begeleiding plaatsvindt door de werkgever waar de medewerker feitelijk werkzaam is.

9.3 Aanpassing rubriek ‘Indicatie aanvraag loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden’

Door het wegvallen van de scholingsbelemmerden uit de doelgroep, zie punt 6 van deze nieuwsbrief, is de naam van de rubriek aangepast naar ‘Indicatie aanvraag loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak’. In verband hiermee is ook de tagnaam aangepast naar ‘IndAvrLkvDgBaf’.

9.4 Code cao

Als er sprake is van een cao of van een andere arbeidsvoorwaardenregeling, moet u dat in de rubriek Code cao in de aangifte loonheffingen opgeven. Met ingang van 1 januari 2026 vervallen de volgende cao-codes. Deze codes mag u niet meer gebruiken in de aangifte loonheffingen van 2026. Voor sommige cao-codes geldt een vervangende code.

Cao-naam	Cao-code vervallen 31-12-2025	Vervangende cao-code
NBBU VASTE MEDEWERKERS UITZENDBUREAUS	1094	8112
BV EXPEDITIE- EN STUWADOORSMAATSCHAPPIJ J.C. MEIJERS	3779	
ZEEHAVEN IJMUIDEN N.V.	3806	
KADASTER	8034	4090

Meer over het gebruik van cao-codes leest u in paragraaf 29.17 van het Handboek Loonheffingen. Daar leest u ook waar u de voor u geldende code kunt vinden en hoe u uw arbeidsvoorwaardenregeling aanmeldt bij het CBS.

10 Vooruitblik: veranderingen en mogelijke veranderingen na 1 januari 2026

10.1 Geen arbeidskorting meer bij doorbetalen van bepaalde uitkeringen van UWV

Kabinetplan, waarschijnlijk per 2027

Een aantal uitkeringen van UWV zijn loon uit vroegere dienstbetrekking. Dat geldt bijvoorbeeld voor WIA-, WAO- en Wajong-uitkeringen. Maar ook voor ZW- en WW- uitkeringen voor zover die niet als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking worden aangemerkt.

Directe uitkering van UWV

Als UWV een dergelijke uitkering direct betaalt aan de uitkeringsgerechtigde geldt daarvoor de groene loonbelastingtabel, omdat de arbeidskorting daarop niet van toepassing is.

Uitkering via de werkgever

Als UWV de uitkering aan u betaalt en u die uitkering doorbetaalt, terwijl de werknemer nog bij u in dienst is en u de werknemer ook loon uit tegenwoordige dienstbetrekking betaalt, geldt de zogenoemde samenvoegbepaling. U moet dan de uitkering, aanvulling en eventueel nog ander loon uit tegenwoordige dienstbetrekking samentellen. Tot en met 2026 geldt dat u op het totaal de witte tabel toepast. Op die manier geniet de werknemer de arbeidskorting ook over de uitkering.

Hoge Raad: strijd met discriminatieverbod

De Hoge Raad heeft op 15 november 2024 geoordeeld dat er in dergelijke situaties sprake is van ongelijke behandeling van gelijke gevallen zonder objectieve en redelijke rechtvaardiging, wat in strijd is met het discriminatieverbod. De wetgever moet die ongelijkheid opheffen.

Aanpassing samenvoegbepaling

Het kabinet stelt daarom voor de samenvoegbepaling per 2027 aan te passen. Daarbij zal worden bepaald dat ondanks de samenvoeging van socialezekerheidsuitkeringen en loon, de arbeidskorting niet op het uitkeringsdeel van toepassing mag zijn. Dat resulteert dan in een samenvoeging waarbij u in 1 berekening over het totaal de witte én de groene tabel volgens een bepaalde systematiek toepast. Er is niet voorzien in additioneel overgangsrecht.

In paragraaf 9.6 van het Handboek Loonheffingen vindt u het voorbeeld 'Optellen van loon uit tegenwoordige en vroegere dienstbetrekking'. In dit voorbeeld laten we zien hoe u zo'n berekening met toepassing van de witte en groene tabel kunt doen. Dit voorbeeld is eerder in het handboek opgenomen voor andere situaties waarbij er sprake is van samenloop van loon uit tegenwoordige en vroegere dienstbetrekking. Maar die systematiek geldt vanaf 2027 ook als u uitkeringen van UWV doorbetaalt die loon uit vroegere dienstbetrekking zijn.

Communicatie voor werknemer of uitkeringsgerechtigde

De voorgestelde aanpassing van de samenvoegbepaling per 2027 zal in veel gevallen negatieve financiële gevolgen hebben voor werknemers die hun uitkering via de werkgever betaald krijgen. Gezien de financiële gevolgen is het van belang dat uw werknemer hier tijdig van op de hoogte wordt gesteld. Het is daarom raadzaam uw werknemer of uitkeringsgerechtigde hierover alvast in te lichten zodat zij zich tijdig hierop kunnen voorbereiden.

Meer informatie over de achtergrond van deze maatregel leest u in de brief van de Staatssecretaris van Financiën en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer.

10.2 Pseudo-eindheffing privégebruik personenauto met fossiele brandstof

Belastingplan 2026, met ingang van 2027

Het kabinet wil dat alle personenauto's die werkgevers vanaf 2027 aan werknemers ook voor privégebruik ter beschikking stellen, emissievrij zijn. De maatregel pseudo-eindheffing voor fossiele personenauto's is bedoeld om werkgevers te stimuleren minder personenauto's met CO₂-uitstoot ter beschikking te stellen. Voor personenauto's die op fossiele brandstof rijden, zoals diesel, benzine, lpg en aardgas (de zogenoemde fossiele personenauto's), moet u dan als werkgever een heffing betalen. De heffing is daarmee een pseudo-eindheffing. Het gaat om motorvoertuigen op 4 of meer wielen, ontworpen en gebouwd voor het vervoer van personen met maximaal 9 zitplaatsen, inclusief de bestuurdersstoel. Deze motorvoertuigen hebben voertuigclassificatie M1 in het civiele kentekenregister (of zouden onder de Europese verordening als M1 kunnen worden geclassificeerd).

Let op

Deze pseudo-eindheffing geldt ook voor aan werknemers ter beschikking gestelde fossiele personenauto's van de zaak waarvoor geen bijtelling privégebruik auto geldt, maar waarbij de auto:

- gebruikt wordt voor woon-werkverkeer
Verreden kilometers voor woon-werkverkeer gelden voor deze maatregel als privékilometers. Dit is vergelijkbaar met het woon-werkverkeer zoals dat bij privégebruik van een auto van de zaak geldt voor het berekenen van btw.
- voor maximaal 500 kilometer per jaar privé wordt gebruikt, ook als er geen sprake is van woon-werkverkeer
Zie paragraaf 23.3.15 van het Handboek Loonheffingen voor wat wordt bedoeld met auto's met maximaal 500 privékilometers per jaar.

Tarief en berekening van de pseudo-eindheffing

Volgens het voorstel van het kabinet bedraagt het tarief in 2027 12% over de cataloguswaarde van een fossiele personenauto. Voor een fossiele personenauto die meer dan 25 jaar geleden voor het eerst in gebruik is genomen, geldt 12% over de waarde in het economische verkeer. Voor een fossiele personenauto die niet het hele jaar ter beschikking is gesteld, berekent u de heffing over hele kalendermaanden dat de auto ter beschikking stond. Daarbij geldt dat als de auto in een maand voor 1 of meer dagen ter beschikking is gesteld, u de heffing berekent over de gehele kalendermaand. Dit geldt ook als u aangifte loonheffingen per 4 weken doet.

Voorbeeld

De pseudo-eindheffing voor een fossiele personenauto die jonger is dan 25 jaar is bij een catalogusprijs van € 30.000 12% van € 30.000 = € 3.600 per jaar.

Zou u deze auto bijvoorbeeld per 14 mei 2027 voor de rest van het jaar aan de werknemer ter beschikking stellen, dan betaalt u over de hele maand mei tot en met december in totaal $8/12$ van € 3.600 = € 2.400.

Afdragen van de pseudo-eindheffing

U moet bij maand- of 4-wekenaangifte de pseudo-eindheffing over het kalenderjaar uiterlijk betalen met de 2e aangifte van het volgende jaar. Maar u mag de pseudo-eindheffing ook al eerder op aangifte betalen. In het bovenstaande voorbeeld geeft u dan bijvoorbeeld € 300,00 per maand aan in de aangiften van mei tot en met december. Of € 266,66 in de aangiften over de 5e tot en met de 13e periode. De 2e aangifte van het volgende jaar kan dan dienen als een afrekening. De aangifte loonheffingen wordt per 2027 uitgebreid met een nieuwe rubriek waar u de pseudo-eindheffing in kunt vermelden.

Overgangsrecht

Voor alle fossiele personenauto's die u vóór 2027 aan uw werknemers ter beschikking hebt gesteld, geldt er overgangsrecht. De pseudo-eindheffing geldt niet voor deze auto's tot en met 16 september 2030. Na deze datum geldt de pseudo-eindheffing ook voor deze ter beschikking gestelde fossiele auto's.

10.3 Bedrag ineens

Wetsvoorstel, mogelijk per 1 juli 2026

De Tweede Kamer heeft eerder al ingestemd met het wetsvoorstel Wet herziening bedrag ineens. Als ook de Eerste Kamer ermee instemt, geeft deze Wet deelnemers aan pensioenregelingen de mogelijkheid om maximaal 10% van hun opgebouwde pensioenkapitaal op de pensioendatum in één keer op te nemen. De beoogde ingangsdatum is uitgesteld naar 1 juli 2026. Meer over dit wetsvoorstel leest u op rijksoverheid.nl.

10.4 Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar)

Wetsvoorstel, mogelijk per 1 juli 2026

Met dit wetsvoorstel wil het kabinet schijnzelfstandigheid voorkomen en werknemers meer rechtszekerheid bieden. Het wetsvoorstel maakt het duidelijker wanneer iemand werkzaamheden verricht als werknemer (dus in dienstbetrekking met een arbeidsovereenkomst) of als zelfstandige (zzp'er). Daarnaast bepaalt het wetsvoorstel dat er een vermoeden is van een arbeidsovereenkomst als de beloning per uur niet meer is dan € 36. Als de Tweede Kamer instemt met het voorstel, gaat het wetsvoorstel door naar de Eerste Kamer. Als ook de Eerste Kamer instemt, wordt het wetsvoorstel volgens planning op 1 juli 2026 van kracht. Meer hierover leest u op rijksoverheid.nl.

10.5 Verhoging van de vrije ruimte wkr over de 1e schijf

Belastingplan 2025, per 1 januari 2027

Vanaf 1 januari 2027 wordt de vrije ruimte van de werkkostenregeling (wkr) over de 1e schijf (totale fiscale loonsom tot en met € 400.000) verhoogd van 2,00% naar 2,16%.

10.6 Forfait voor de expatregeling wordt 27%

Belastingplan 2025, per 1 januari 2027

In 2026 blijft de gericht vrijgestelde vergoeding voor de extraterritoriale kosten op grond van de expatregeling voor buitenlandse werknemers die tijdelijk in Nederland werken, maximaal 30% van het loon inclusief de vergoeding. Per 2027 wordt dit percentage verlaagd naar maximaal 27%. Ook gaat in 2027 een hogere salarismaximaal gelden.

Voor werknemers waarvan de beschikking geldig was in 2023 en die de expatregeling uiterlijk over het laatste loontijdvak van 2023 toepasten en waarbij werknemers na een eventuele onderbreking na 31 december 2023 niet opnieuw een ingekomen werknemers zijn geworden, geldt een overgangsregeling. Deze werknemers blijven gedurende de gehele looptijd van de beschikking recht houden op een vrijgestelde vergoeding van maximaal 30% van het loon inclusief de vergoeding. Daarnaast geldt voor werknemers waarvan de beschikking geldig was in 2024 en die de expatregeling uiterlijk over het laatste loontijdvak van 2024 toepasten, ook overgangsrecht. Voor hen blijven de oude (geïndexeerde) salarismaximaal van toepassing gedurende de looptijd van de beschikking.

Meer informatie over de expatregeling leest u in paragraaf 19.4.3 van het Handboek Loonheffingen.

11 Cijferbijlage

De cijferbijlage met tarieven, bedragen en percentages loonheffingen vanaf 1 januari 2026 publiceren wij in december 2025.

