

# Aandachtspunten bij verwerking van nabetalingen van loon



**Bij een nabetaling van loon mag je afwijken van de hoofdregel van verwerking op het genietingsmoment ervan, en de betaling verwerken in het loontijdvak waarop deze betrekking heeft. Toepassing van de loon-over-systematiek in plaats van de loon-in-systematiek gaat echter wel met diverse voorwaarden gepaard, én heeft de nodige consequenties!**

Een nabetaling van loon is een betaling die je doet in een later loontijdvak dan waarin de werknemer het loon feitelijk heeft verdiend. Een nabetaling kan bijvoorbeeld spelen als werknemers (deels) op provisiebasis werken, [overuren \(artikel\)](#) maken of met terugwerkende kracht een loonsverhoging krijgen.

Als hoofdregel voor de verwerking van loon en dus ook voor een nabetaling geldt de loon-in-systematiek. Die systematiek houdt in dat je de nabetaling in de loonheffingen betreft in het loontijdvak waarin de betaling plaatsvindt, oftewel het tijdvak waarin het loon wordt genoten. Het fiscale genietingsmoment is immers het eerste moment dat zich voordoet van de volgende vijf: betalen, verrekenen, ter beschikking stellen, rentedragend worden, vorderbaar en inbaar worden.

### Loon-over-systematiek in principe niet over jaargrens heen toe te passen

Bij een nabetaling die (of een deel ervan dat) betrekking heeft op een loontijdvak van een vorig kalenderjaar, mag je de loon-over-systematiek niet toepassen, ook niet als je organisatie (verder) loon-over hanteert. Je moet (dat deel van) de nabetaling dan als loon verwerken in het tijdvak van betaling, volgens de (hoofdregel) loon-in-systematiek. Dus stel dat je een werknemer na een volgens de rechter onterecht ontslag eind 2024 vanaf maart 2025 weer regulier loon betaalt en de achterstallige vier maandlonen in maart in één keer uitbetaalt. Dan moet je de twee nabetalingen over 2024 in maart 2025 als loon voor de loonheffingen verwerken, volgens de dan geldende witte loonbelastingtabel en overige premie- en ZVW-percentages.

### Anders

Toepassing van de loon-over-systematiek over de jaargrens heen is echter wel toegestaan als het in je onderneming gebruikelijk is om in januari loon uit te betalen aan werknemers over loontijdvakken van het vorige kalenderjaar. Denk bijvoorbeeld aan regulier loon over december, overwerkloon of aan kostenvergoedingen die vanwege nacalculatie alsnog als loon kwalificeren. Dan mag je afwijken van de hoofdregel en dat loon nog in de laatste aangifte loonheffingen van het vorige kalenderjaar opnemen.

### Uitzondering op de hoofdregel

Volgens de hoofdregel moet je een nabetaling dus verwerken in het loontijdvak dat de werknemer het loon geniet, volgens de [loonbelastingtabellen](#) en overige percentages die op dat moment gelden. De nabetaling en de hierover berekende loonheffingen neem je op in de [aangifte loonheffingen](#) over dat betreffende tijdvak.

Bij wijze van uitzondering mag je ervoor kiezen om een nabetaling te verwerken in het loontijdvak waarop de betaling betrekking heeft – dus met terugwerkende kracht – zijnde de loon-over-systematiek. De nabetaling wordt dan geacht te zijn genoten in het tijdvak waarop de betaling betrekking heeft, dus wanneer de werknemer het loon feitelijk heeft verdiend. Consequentie hiervan is dat je nieuwe loonberekeningen moet maken over de eerdere loontijdvakken die erdoor worden geraakt, en de bijbehorende (reeds ingediende) loonaangiften moet corrigeren.

Toepassing van de loon-over-systematiek is alleen toegestaan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- Het betreft een nabetaling over een eerder loontijdvak van hetzelfde kalenderjaar.
- Er moet een zogeheten bestendige gedragslijn zijn voor toepassing van de loon-over-systematiek, bijvoorbeeld:
  - Je organisatie paste bij nabetalingen aan werknemers in voorgaande jaren normaal gesproken ook loon-over toe.
  - Je organisatie heeft of neemt [salarissoftware \(artikel\)](#) in gebruik die alleen is gebouwd op loon-over.
  - Je organisatie verandert van loon-in naar loon-over, met de intentie om de nieuwe systematiek voor een langere tijd toe te passen.
- Er moet een zogeheten bestendige gedragslijn zijn voor de verwerking van loon van werknemers:
  - Je verwerkt alle nabetalingen aan werknemers over het betreffende kalenderjaar volgens loon-over – dus voor alle werknemers op dezelfde manier – en je maakt dus consequent nieuwe loonberekeningen voor de betreffende loontijdvakken.
- Indien nodig corrigeer je de aangifte loonheffingen van het loontijdvak waarin je de nabetaling verwerkt, en stuur je die correctie mee met de loonaangifte over het tijdvak waarin je de nabetaling doet.

## Over een nabetaling aan een werknemer is je organisatie ook premies verschuldigd

### Bezwaar tegen boete Belastingdienst

Let op als je vanwege de verwerking van een nabetaling volgens de loon-over-systematiek een correctie op een reeds ingediende aangifte loonheffingen instuurt. Dan kan de Belastingdienst namelijk niet zien dat het om zo'n loon-over-correctie gaat. Het kan dan zijn dat je organisatie een betaalverzuimboete krijgt opgelegd, terwijl je eerdere loonaangifte dus wel gewoon juist was. Teken in dat geval dan ook [bezwaar aan tegen de boete!](#)

Bij berekening van de op de nabetaling in te houden loonbelasting/premie volksverzekeringen moet je in principe de tabel voor bijzondere beloningen toepassen. Maar bij nabetalingen van tijdvakloon – zoals vertraagd uitbetaald regulier loon, provisieloon, overwerkloon of loonsverhogingen met terugwerkende kracht – mag je ook kiezen voor toepassing van de tijdvaktabel. Als je daarvoor kiest, moet je de herberekeningsmethode gebruiken.

### Nabetaling achteraf

Uitzondering op je keuzemogelijkheid geldt als de nabetaling betrekking heeft op achteraf vastgesteld tijdvakloon of een achteraf vastgestelde uitkering die je een (ex-)werknemer in één keer uitbetaalt, terwijl je de werknemer over de nabetalingsperiode niet eerder tijdvakloon hebt betaald. Dit speelt bijvoorbeeld in de situatie dat een werknemer geen loon meer ontvangt, maar je na verloop van tijd toch het niet-betaalde loon nog uitbetaalt. In dat geval ben je verplicht de tijdvaktabel toe te passen voor berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen.

Over een nabetaling aan een werknemer is je organisatie ook [premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zorgverzekeringswet \(ZVW\) \(toolbox\)](#) verschuldigd. Voor elk (eerder) loontijdvak waarin je de nabetaling verwerkt, bereken je volgens VCR (opnieuw) de verschuldigde premies en

inkomensafhankelijke bijdrage ZVW.

### **Nieuweling heeft de keuze, maar niet voor 'eventjes'**

Gaat je organisatie als nieuwe werkgever voor het eerst loonheffingen inhouden en betalen, dan mag je zelf kiezen of je loon-in of loon-over gaat toepassen. Maar de keuze voor loon-over is dan alleen toegestaan als je organisatie van plan is die systematiek voor langere tijd toe te passen (of salarissoftware gaat gebruiken die alleen is gebouwd op loon-over). Dat strookt dan namelijk met de vereiste bestendige gedragslijn voor toepassing van de loon-over-systematiek (zie de opsomming links). Anders is toepassing van (hoofdregel) loon-in verplicht.

## 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](http://www.rendementuitgeverij.nl)