



MOS Praktijkwijzer
Belasting over overwerk en
bonussen hoe werkt dat?

MOS helpt je vooruit.

Waarom betaal ik zoveel meer belasting over de vergoeding voor mijn overwerk, bonussen en andere extra's dan over mijn normale salaris? Dat is een vraag die u als werkgever waarschijnlijk weleens van uw werknemers krijgt. Hoe zit het nu echt?

Bekijk hier de Praktijkwijzer



Inhoudsopgave

1. Uitleg Praktijkwijzer	2
2. Loonheffing	3
3. Tarief	3
4. Heffingskortingen	3
5. Heffingskortingen toegepast op normale salaris	4
6. Heffingskortingen: geen vaste bedragen	5
7. Algemene heffingskorting	5
8. Arbeidskorting	5
9. Gevolgen voor andere regelingen	6
10. Vrije ruimte in werkkostenregeling	6
11. Tot slot	7

1. Uitleg Praktijkwijzer

Met de MOS Praktijkwijzers helpen we u met relevante thema's door deze eenvoudig uit te leggen, zodat u precies weet wat desbetreffend onderwerp voor u betekent. Mochten er toch vragen zijn, dan staan we uiteraard klaar om u verder te helpen.

Advieswijzer Belasting over overwerk, bonussen en andere extra's

Deze MOS Praktijkwijzer dient ter algemene informatie en pretendeert geen volledigheid en is geen (fiscaal) advies.

Voor nadere informatie over deze praktijkwijzer kunt u contact opnemen met MOS Accountants & Adviseurs.

Tot slot

We begrijpen dat u wellicht vragen hebt als u deze praktijkwijzer hebt doorgenomen. Onze relatiebeheerders staan klaar om hierbij te helpen.

Team MOS



Werknemers klagen weleens dat overwerken niet loont, omdat er voor hun gevoel bijna niets overblijft. En dat geldt niet alleen voor de vergoeding voor overwerk. Ook bonussen en andere extra vergoedingen lijken extra belast te worden.

Het gevoel is begrijpelijk. Het is echter uiteindelijk niet de vergoeding voor overwerk of de bonus die extra belast wordt, maar de belasting over het gehele loon stijgt. Het loon- en inkomstenbelastingtarief stijgt namelijk over het algemeen als het loon/inkomen hoger wordt. Daarnaast dalen de heffingskortingen (de kortingen op de te betalen belasting) vanaf een bepaald loon/inkomen. Het is dus niet zo dat het extra loon door het overwerk of een bonus zwaarder belast wordt, maar over het totale loon is meer belasting verschuldigd. Het totale loon is immers hoger geworden.

Kunt u het nog volgen? Het is een lastig systeem dat inmiddels in de politiek ook ter discussie is gesteld. Voorlopig hebben we hier echter nog mee te maken. Daarom in deze advieswijzer een uitleg voor werkgever en werknemer ter verduidelijking.

2. Loonheffing

Voordat een werkgever loon kan uitbetalen aan een werknemer, moet de werkgever eerst loonbelasting en premies volksverzekeringen berekenen. Tezamen is dit de loonheffing. Deze loonheffing trekt de werkgever af van het brutoloon en betaalt hij aan de Belastingdienst. De berekening van deze loonheffing bestaat onder meer uit een tarief (percentage) verminderd met zogenaamde heffingskortingen. Met name die heffingskortingen maken de loonheffing ondoorzichtig. Hierna volgt een uitleg.

3. Tarief

De hoogte van het toe te passen tarief is afhankelijk van de hoogte van het loon van een werknemer. In 2023 bedraagt dit tarief voor iemand die jonger is dan 66 jaar en 10 maanden (AOW-leeftijd) 36,93% tot en met een loon van € 73.032 op jaarbasis. Boven dat loon bedraagt het tarief 49,50%.

4. Heffingskortingen

Naast de berekening van het tarief moet de werkgever ook rekening houden met de zogenaamde heffingskortingen. Heffingskortingen zijn bedragen die in mindering komen op de in te houden bedragen, kortingen op de te betalen belasting dus. Eerst berekent de werkgever de belasting en premies volksverzekeringen aan de hand van het tarief. De heffingskortingen verlagen vervolgens dit berekende bedrag. Het dan resterende bedrag moet de werkgever van het brutoloon van de werknemer aftrekken en betalen aan de Belastingdienst.

Voorbeeld

Een werknemer verdient € 2.200 per maand. Het bedrag dat de werkgever moet inhouden, bedraagt € 812 (36,93% van € 2.200). Als deze werknemer in deze maand recht heeft op € 629 heffingskorting, houdt de werkgever geen € 812 in, maar € 183 (€ 812 min € 629). Per saldo houdt de werknemer door toepassing van de heffingskortingen € 2.017 (€ 2.200 min € 183) netto over. Hoewel het werkelijke tarief dus 36,93% bedraagt, ervaart deze werknemer een belasting- en premiedruk van 8,32% (€ 183 gedeeld door € 2.200 vermenigvuldigd met 100%).

5. Heffingskortingen toegepast op normale salaris

De heffingskortingen worden altijd volledig gebruikt bij de berekening van de heffing op het normale maandelijke salaris. Op die manier kan iedere werknemer volledig gebruikmaken van zijn recht op korting. Heeft iemand recht op € 629 heffingskortingen in een maand, dan wordt deze volledige € 629 in mindering gebracht zoals in het voorbeeld hiervoor. Dit betekent wel dat als een werknemer in een maand extra loon ontvangt (bijvoorbeeld in verband met de uitbetaling van overuren of een bonus), daar geen extra heffingskorting op in mindering wordt gebracht. Het totale recht aan heffingskortingen is immers al opgegaan bij de berekening van het normale loon.

Voorbeeld

De werknemer uit het vorige voorbeeld krijgt in de maand maart € 500 extra loon in verband met de uitbetaling van overuren. Het totale loon in deze maand bedraagt hierdoor € 2.700 in plaats van € 2.200. Het bedrag dat de werknemer moet inhouden, bedraagt € 997 (36,93% van € 2.700). Het recht op heffingskorting in deze maand bedraagt voor de werknemer € 614. De werkgever houdt daarom € 383 (€ 997 min € 614) in. Per saldo houdt de werknemer deze maand € 2.317 (€ 2.700 min € 383) netto over. Hoewel het geldende tarief ook hier 36,93% bedraagt, ervaart deze werknemer een belasting- en premiedruk van 14,19% (€ 383 gedeeld door € 2.700 vermenigvuldigd met 100%).

De belasting- en premiedruk over het totale loon stijgt dus, omdat het totale loon hoger is geworden. Het extra loon wordt niet extra zwaar belast, maar het gemiddelde tarief over het totale loon stijgt. Ter vergelijking: op het loon van een werknemer met een normaal loon van € 2.700 per maand moet ook € 383 belasting en premies worden ingehouden. Ook deze werknemer ervaart een belasting- en premiedruk van 14,19%. Het is dus niet zo dat incidenteel extra loon meer belast wordt dan een vast hoger loon.

6. Heffingskortingen: geen vaste bedragen

In de vorige twee voorbeelden daalde het recht op heffingskorting van € 629 bij een loon van € 2.200 naar € 614 bij een loon van € 2.700. Heffingskortingen zijn namelijk geen vaste bedragen, maar ze zijn afhankelijk van de hoogte van het loon/inkomen. Dit betekent dat de heffingskortingen lager kunnen worden als het totale loon hoger wordt. Dit betekent dus ook dat als gevolg van extra loon, de totale heffingskortingen lager kunnen worden.

7. Algemene heffingskorting

De hoogte van het toe te passen tarief is afhankelijk van de hoogte van het loon van een werknemer. In 2023 bedraagt dit tarief voor iemand die jonger is dan 66 jaar en 10 maanden (AOW-leeftijd) 36,93% tot en met een loon van € 73.032 op jaarbasis. Boven dat loon bedraagt het tarief 49,50%.

8. Arbeidskorting

Een andere heffingskorting, de arbeidskorting, loopt eerst op tot maximaal € 5.052 per jaar bij een jaarlijks loon van €37.691, maar wordt voor elke euro boven deze € 37.691 verlaagd met ongeveer € 0,065. Vanaf een jaarlijks loon van € 115.295 bestaat daardoor helemaal geen recht meer op arbeidskorting.

Deze op- en afbouw van de heffingskortingen hebben dus ook invloed op belasting- en premiedruk die een werknemer ervaart.

Let op!

De heffingskortingen kunnen ook een rol spelen bij de vraag of een werknemer nog inkomstenbelasting en premies volksverzekeringen (hierna: inkomstenbelasting) verschuldigd is. De loonheffing die de werkgever inhoudt, is namelijk een voorheffing op de inkomstenbelasting. Bij een werknemer met één dienstverband is de ingehouden loonheffing, afgezien van persoonlijke omstandigheden zoals een eigen huis of alimentatie, over het algemeen gelijk aan de inkomstenbelasting. Deze werknemer hoeft dan geen inkomstenbelasting te betalen. Bij werknemers met meer dienstverbanden is het totaal van de ingehouden loonheffing door de meerdere werkgevers vaak lager dan de inkomstenbelasting. Deze werknemer moet dan bijbetalen via zijn aangifte inkomstenbelasting. Dit verschil kan veroorzaakt worden doordat meerdere werkgevers rekening hebben gehouden met de heffingskortingen, terwijl elke werknemer daar uiteindelijk maar één keer recht op heeft. Een andere oorzaak kan een verschil in tarief zijn over de afzonderlijke lonen en het totale loon (hoger tarief bij hoger totaal loon).

9. Gevolgen voor andere regelingen

Werknemers moeten zich realiseren dat er diverse regelingen bestaan die afhankelijk zijn van het inkomen (loon is onderdeel van dit inkomen). Denk bijvoorbeeld aan diverse toeslagen (kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag, huurtoeslag) en het kindgebonden budget. Een hoger loon/inkomen zou kunnen betekenen dat recht bestaat op minder of geen bijdrage uit deze regelingen.

Een werkgever heeft geen inzicht in de persoonlijke situatie van de werknemer en kan daarom met deze gevolgen geen rekening houden. De werknemer moet daarom zelf de gevolgen van een hoger loon voor andere regelingen beoordelen.

Tip!

Op de website van het Nibud zijn diverse handige hulpmiddelen voor de werknemer beschikbaar. Zo kan een werknemer meer inzicht krijgen in wat meer uren werken betekent voor het nettoloon door gebruik te maken van de [WerkUrenBerekenaar](#). Wil een werknemer weten op welke regelingen mogelijk recht bestaat, laat de werknemer dan gebruikmaken van [BerekenUwRecht](#). En wijs de werknemer ook eens op de andere hulpmiddelen op de website van het Nibud, zoals [Geldplan Pensioen](#) (voor inzicht in het pensioen) en [Geldplan Rondkomen met kinderen](#) (voor inzicht in regelingen en subsidies voor gezinnen met kinderen).

10. Vrije ruimte in werkkostenregeling

Als een werkgever ervoor kan kiezen om een extra vergoeding aan te wijzen in de vrije ruimte, dan kan dit gunstig zijn voor de werknemer. De werknemer heeft dan geen last van afbouw van heffingskortingen of gevolgen voor andere regelingen. Bedragen die aangewezen zijn in de vrije ruimte tellen namelijk niet mee als loon voor de werknemer voor de heffingskortingen of de andere regelingen.

Let op!

Het is niet mogelijk om zonder meer loon aan te wijzen in de vrije ruimte. Hiervoor gelden voorwaarden. Zo moet het bijvoorbeeld gebruikelijk zijn om bepaalde vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen aan te wijzen. Bovendien is de vrije ruimte in 2023 beperkt tot 3% over de eerste € 400.000 totale loonsom en 1,18% over het meerdere. Komt het totaal van deze vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen in een jaar boven deze vrije ruimte, dan betaalt de werkgever 80% eindheffing over dit meerdere.

11. Tot slot

De berekening van de loonheffing over lonen is niet eenvoudig. In de tekst en de voorbeelden hiervoor is geprobeerd het een en ander zo eenvoudig mogelijk te houden. Houd er daarom rekening mee dat de voorbeelden niet de werkelijke heffingen, heffingskortingen en netto lonen weergeven, maar dat de werkelijkheid hier iets van kan afwijken.

MOS Advies

Hoewel bij de samenstelling van deze praktijkwijzer de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de praktijkwijzer, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.

Onze relatiebeheerders en specialisten staan klaar om u verder te helpen als er nog vragen zijn over deze praktijkwijzer. Als bron voor deze praktijkwijzer is de SRA Advieswijzer met publicatiedatum 28-03-2023 gebruikt.

Team MOS

Onze vestigingen



Vestiging Etten-Leur

Bredaseweg 39
4872 LA Etten-Leur
076 – 50 42 555
etten-leur@mosaccountants.nl



Vestiging Oosterhout

Hoeverstein 2
4903 SC Oosterhout
0162 - 42 23 32
oosterhout@mosaccountants.nl



Vestiging Rijen

Mary Zeldenrustlaan 30
5122 CE Rijen
0161 – 23 07 17
rijen@mosaccountants.nl