

Aandachtspunten bij 13e maand of eindejaarsuitkering



Zo tegen het einde van het jaar kan het zijn dat u te maken krijgt met extra uitkeringen aan werknemers. Denk aan een 13e maand of eindejaarsuitkering. Welcome extra inkomsten voor de werknemers, maar voor uw onderneming is het een extra kostenpost in december, die bovendien juist moet worden verwerkt voor de loonheffingen. En dat laatste is uw taak!

Uw onderneming is op grond van de wet niet verplicht om een 13e maand of eindejaarsuitkering aan werknemers te betalen. Maar als hierover afspraken zijn gemaakt in de collectieve of individuele arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement, vormen die de grondslag van de verplichting tot betaling van deze uitkering.

Vrijwillige toekenning van een 13e maand of eindejaarsuitkering is uiteraard altijd toegestaan. De 13e maand of eindejaarsuitkering is een uitkering die werknemers boven op hun reguliere loon ontvangen, en wordt vaak als aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde gezien.

Voorwaarden voor een eindejaarsuitkering moeten schriftelijk worden vastgelegd

Voorwaarden aan 13e maand of eindejaarsuitkering

Er mogen voorwaarden aan ontvangst van een (volledige) 13e maand of eindejaarsuitkering zijn verbonden. Bijvoorbeeld dat de werknemer op een bepaalde datum in het jaar al in dienst moet zijn geweest, of op een bepaalde datum in het jaar nog in dienst moet zijn.

Als de werknemer gedurende het jaar uit dienst gaat, kan dat dus bijvoorbeeld tot gevolg hebben dat hij geen recht heeft op de (volledige) 13e maand of eindejaarsuitkering. Anders moet u die extra uitkering meenemen bij de [eindafrekening \(tool\)](#), waarschijnlijk naar rato. Kijk de afspraken hierover altijd goed na!

Eventuele voorwaarden voor ontvangst van een 13e maand of eindejaarsuitkering moeten schriftelijk worden vastgelegd. Die voorwaarden mogen niet tot verboden onderscheid leiden, zoals dat alleen fulltime werknemers of werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in aanmerking komen voor de extra uitkering. Dat is immers discriminerend tegenover parttime werknemers dan wel tegenover werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Verskil prestatiebeloning

Uw organisatie kan werknemers rond het einde van het jaar bijvoorbeeld ook een bonus of [winstdelingsuitkering \(artikel\)](#) geven. In tegenstelling tot de 13e maand of eindejaarsuitkering is het recht op en de hoogte van zo'n prestatiebeloning wel afhankelijk van de prestaties van de werknemer of de resultaten van de onderneming. Bij een prestatiebeloning kan bijvoorbeeld wel worden vastgelegd dat deze maximaal een maandsalaris bedraagt.

Verworven recht

Het kan bijvoorbeeld ook zijn dat is vastgelegd dat de werkgever elk jaar vrij is om te bepalen of de 13e maand of eindejaarsuitkering wordt uitgekeerd, bijvoorbeeld afhankelijk van of de bedrijfsresultaten dat toelaten. In de praktijk zal er bij uitkering diverse jaren achter elkaar echter al snel sprake zijn van een

zogenoemd verworven recht, waarmee de 13e maand of eindejaarsuitkering een vast onderdeel van het loon vormt. Hierdoor telt de uitkering bijvoorbeeld mee in de grondslag voor [loondoorbetaling bij ziekte](#). Werknemers bouwen over een 13e maand of eindejaarsuitkering geen pensioen of vakantiebijslag op. Dat is echter wel het geval als hierover andere afspraken zijn vastgelegd in de collectieve of individuele arbeidsovereenkomst of in het personeelsreglement.

Hoogte van uitkering

Bij een 13e maand geeft de naam de hoogte ervan al weg: een maandsalaris. Let daarbij wel op wat als uitgangspunt voor dat maandsalaris is vastgelegd. Is dat bijvoorbeeld het huidige maandsalaris van de werknemer of zijn gemiddelde maandsalaris over het hele kalenderjaar?

Omdat die twee uitgangspunten tot een verschillend bedrag kunnen leiden, moet u de omschrijving van de 13e maand in de collectieve of individuele arbeidsovereenkomst of in het personeelsreglement goed in acht nemen. Een 13e maand heeft een vaster karakter en is voorspelbaarder dan een eindejaarsuitkering.

De hoogte van een eindejaarsuitkering wordt namelijk vaak bepaald door een percentage van het jaarloon van de werknemer – naar rato bij parttimers – en is dus niet per se een equivalent van het maandsalaris. Zaken als in- of uitdiensttreding gedurende het jaar, langdurige ziekte of onbetaald verlof kunnen van invloed zijn op de hoogte van de uitkering. Het geldende percentage kan afhangen van de sector waarin uw onderneming opereert, uw organisatie en de individuele arbeidsovereenkomst.

Verwerking als arbeidsvoorwaardenbedrag

Bij het recht op een 13e maand of eindejaarsuitkering die als zogeheten arbeidsvoorwaardenbedrag kwalificeert, heeft u in de loonaangifte te maken met de rubrieken 'Opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag' en 'Opname arbeidsvoorwaardenbedrag'. U neemt elk tijdvak de opbouw van de 13e maand of eindejaarsuitkering (arbeidsvoorwaardenbedrag) en de opname van het arbeidsvoorwaardenbedrag in de daarvoor bestemde rubriek op. Bij bijvoorbeeld uitbetaling van de 13e maand in december, verwerkt u het betreffende bedrag dat tijdvak als opname in de loonaangifte, en de overige tijdvakken vult u € 0 aan opname in. U registreert voor uzelf in de administratie elk tijdvak eventuele andere afnames (dus niet zijnde opnames) van het arbeidsvoorwaardenbedrag, zoals de inzet van de eindejaarsuitkering als bron voor een (cafeteria)-uitruil. Datzelfde geldt voor de stand van het arbeidsvoorwaardenbedrag; die komt ook niet terug in de loonaangifte.

Tabel voor bijzondere beloningen toepassen

Omdat het bij een 13e maand of eindejaarsuitkering gaat om een beloning die werknemers slechts eenmaal per jaar ontvangen, moet u voor de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen de tabel voor bijzondere beloningen toepassen. Door toepassing van deze tabel houden werknemers netto relatief minder over van deze extra uitkering dan van hun reguliere brutoloon.

In de [aangifte loonheffingen](#) moet u de 13e maand of eindejaarsuitkering vervolgens opnemen in de rubriek 'Loon belast volgens de tabel bijzondere beloningen'.

Een andere mogelijkheid is om de 13e maand of eindejaarsuitkering (deels) onbelast uit te keren aan werknemers door deze als [eindheffingsloon ten laste van de vrije ruimte](#) aan te wijzen. Hierbij moet u wel de gebruikelijkheidstoets in de gaten houden, maar die komt bij een bedrag aan aangewezen eindheffingsloon per werknemer van € 2.400 op jaarbasis niet aan de orde. Dit acht de Belastingdienst gebruikelijk.

Het voordeel voor uw organisatie: over het aangewezen eindheffingsloon bespaart u de werkgeverslasten (zolang u de vrije ruimte niet overschrijdt). Als er dit jaar geen vrije ruimte meer over is, kunt u hiervoor ook de vrije ruimte voor 2025 benutten. Dit vermindert wel de beschikbare vrije ruimte voor volgend jaar en is alleen mogelijk als de uitkering volgens de afspraken erover niet al fiscaal is genoten in 2024.

Ondergebracht in keuzebudget

Uw onderneming kan de 13e maand of eindejaarsuitkering ook als bron in een [cafetariaregeling \(artikel\)](#) aanbieden. Hiermee kunnen werknemers ervoor kiezen om de belaste extra uitkering uit te ruilen voor onbelast loon, bijvoorbeeld een extra gericht vrijgestelde reiskostenvergoeding.

De 13e maand of eindejaarsuitkering kan ook zijn ondergebracht in een keuzebudget. Dan ontvangen de werknemers deze extra uitkering niet per se in één keer einde van het jaar, maar kunnen zij – na opbouw ervan – zelf beslissen wanneer en hoe ze dat (onderdeel van) het budget besteden.

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 kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U 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 u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ 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