

De mogelijkheden voor een onbelaste diensttijduitkering



Werknemers die (bijna) hun hele carrière voor één werkgever werken worden steeds schaarser, doordat werknemers vaker van baan wisselen dan vroeger. Uw organisatie wil ze daarom misschien wel een extraatje geven als ze wél heel lang in dienst blijven. Als een werknemer 25 of 40 jaar in dienst is, mag dit fiscaalvriendelijk onder bepaalde voorwaarden. Dat is toch mooi meegenomen?

Een werknemer die een diensttijdjubileum heeft te vieren, kan verrast worden met een feestelijke receptie met live sketches en speeches. Maar ook op andere manieren kan uw organisatie aandacht besteden aan dit heuglijke feit. Onder meer door de werknemer een onbelaste dienstjduitkering ter gelegenheid van zijn jubileum toe te kennen.

Dienstjduitkeringen als beloning

Dienstjduitkeringen zijn bedoeld als beloning voor een werknemer die een jubileum viert in uw onderneming. Bij 25 en bij 40 jaar dienstverband mag u de werknemer op grond van de belastingregels eenmalig onbelast een brutomaandloon geven. Bij andere jubilea zoals [50 jaar diensttijd](#) mag dit echter niet.

Hoewel de onbelaste dienstjduitkering uitgekeerd mag worden bij een 25- en een 40-jarig dienstverband, bent u niet verplicht om ook precies op dat moment uit te keren. Als het uitkeringsmoment maar ná respectievelijk 25 en 40 jaar dienstverband ligt. Het mag dus eventueel ook bij het einde van het dienstverband.

Verder zijn er drie belangrijke voorwaarden waar aan voldaan moet worden om de dienstjduitkering onbelast te kunnen toekennen.

Dienstjaren vaststellen

De eerste voorwaarde is dat de werknemer ten minste 25 jaar en later minstens 40 jaar in dienst moet zijn. De grens van 25 of 40 jaar neemt de Belastingdienst zeer strikt. Als één dag ontbreekt en de [dienstjduitkering te vroeg uitbetaald](#) wordt, geldt de dienstjdvrijstelling niet.

Is de dienstbetrekking van een werknemer bijvoorbeeld gestart op 2 januari 1981 en eindigt hij per 31 december 2020? Dan is de periode van 40 jaar niet volgemaakt en is de vrijstelling niet van toepassing.

Definitie diensttijd

Diensttijd is de tijd die een werknemer bij een werkgever heeft doorgebracht. Het kan zijn dat gedurende het dienstverband de rechtsvorm van de werkgever is veranderd, bijvoorbeeld van een maatschap naar een bv. U kunt de diensttijd dan gewoon doortellen.

Ook als een werknemer door een fusie van twee ondernemingen een andere werkgever heeft gekregen, loopt de diensttijd door. En als een werknemer voor de tweede keer in dienst komt bij een werkgever, mogen de twee perioden bij elkaar worden geteld. De periode waarin het dienstverband onderbroken is, telt dan niet mee.

Concern of andere werkgever

Het samentellen van dienstjaren geldt ook als de werknemer heeft gewerkt voor twee vestigingen van één concern. U kunt ook rekening houden met dienstjaren bij een eerdere werkgever als dat maatschappelijk gebruikelijk is, bijvoorbeeld omdat dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst (cao) geldt.

Diensttijd bij een andere werkgever telt ook mee als u uitgaat van de dienstjaren die uw pensioenuitvoerder in aanmerking neemt. De Belastingdienst gaat hiermee akkoord als u hierbij een bestendige gedragslijn heeft en dit dus al lang zo doet. Op verzoek van de Belastingdienst moet u deze bestendige gedragslijn aannemelijk kunnen maken.

Tijdelijke werkloosheid

Tot slot de situatie dat er sprake is van tijdelijke werkloosheid. Het kan zijn dat een organisatie bij slecht weer is gesloten en dat werknemers tijdelijk een WW-uitkering krijgen, totdat er weer sprake is van werkbaar weer.

Ook zijn er in sommige sectoren – denk aan de bouw – periodes waarin er geen werk is. Zo lang de werknemers niet in dienst gaan bij een andere werkgever, loopt de teller voor de diensttijd ook tijdens dergelijke periodes van tijdelijke werkloosheid gewoon door.

Eenmalig en in één keer uitkeren

Een tweede voorwaarde voor de onbelaste dienstjarduitkering is dat deze slechts één keer voor het bereiken van een 25-jarig dienstverband mag worden gegeven en na 40 dienstjaren opnieuw één keer.

Als de werknemer bij 25 jaar dienstverband geen dienstjarduitkering heeft gekregen, mag u hem er na 40 jaar dienstverband alsnog blij mee maken. De werknemer mag dan dus na 40 jaar maximaal twee onbelaste maandlonen krijgen.

Het is wel belangrijk dat de dienstjarduitkering in één keer verstrekt wordt. Dit mag niet in delen gebeuren. U kunt dus bijvoorbeeld niet bij een 25-jarig jubileum twee keer een half maandloon op verschillende momenten uitkeren.

Vrijgesteld loon is het brutomaandloon

Het als dienstjarduitkering vrijgestelde loon is het brutomaandloon. U gaat daarvoor uit van het tijdvakloon over een maand: in principe is dat kolom 14 van de loonstaat. In de infographic ziet u welke beloningscomponenten wel en niet meetellen voor het vaststellen van dit maandloon van de werknemer.

Als het loon over een ander tijdvak dan een maand wordt uitbetaald, moet u dit loon herrekenen naar een maandloon. Betaalt u het loon per week uit, dan vermenigvuldigt u dit weekloon met 52 en deelt u de uitkomst door 12.

Betaalt u het loon per vier weken uit, dan moet u het vierwekenloon met dertien vermenigvuldigen en daarna door 12 delen.

Bij het diensttijdjubiläum kan het zowel om een uitkering als een verstrekking gaan, zolang de totale waarde niet meer is dan een maandloon.

Alternatieven

U mag ervoor kiezen om in plaats van de dienstjuitkering onbelast een geschenk ter waarde van maximaal een maandloon te geven, zoals een reis of televisie.

Als u aan de eerdergenoemde drie voorwaarden voldoet, geldt de diensttijdvrijstelling ook in dat geval. Geeft u meer dan het maandloon? Dan is het bedrag boven het maandloon loon voor de werknemer. U kunt ervoor kiezen dit bedrag aan te wijzen als eindheffingsloon en onder te brengen in de vrije ruimte. Zie ook het kader hieronder.

Geeft uw organisatie werknemers geen extra onbelaste uitkering bij een jubileum, maar wel een **13e maand** of een andere extra beloning? Dan kunt u er samen met de werknemer voor kiezen deze beloning aan te merken als onbelaste dienstjuitkering. Zo blijft zij voor uw werknemer onbelast en bespaart u op de werkgeverslasten.



Is de werknemer minder gaan werken, maar is de hoogte van de dienstjuitkering een voltijdmaandloon? Dan moet u voor de berekening van de dienstjuitvrijstelling uitgaan van het deeltijdloon.

Ook bij 12,5 jaar uitkeren? Aanwijzen als eindheffingsloon

Als u niet voldoet aan alle voorwaarden, dan is de dienstjduitkering loon voor de werknemer. U kunt in dat geval de uitkering aanwijzen als eindheffingsloon ten laste van de vrije ruimte.

Gebruikelijk

De dienstjduitkering moet dan aan de gebruikelijkheidstoets voldoen. Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen tot een bedrag van € 2.400 per werknemer per jaar beschouwt de Belastingdienst als gebruikelijk.

Een voorbeeld: een werknemer is 12,5 jaar in dienst en ontvangt een dienstjduitkering van € 1.250. Dit is een half maandsalaris. Als u dit onbelast wilt uitkeren aan de werknemer kan dit niet onder de dienstjdvrijstelling. Die is immers niet van toepassing.

U controleert of de dienstjduitkering voldoet aan de gebruikelijkheidstoets.

De werknemer ontvangt naast de dienstjduitkering geen andere vergoedingen en verstrekkingen. U kunt de dienstjduitkering daarom aanwijzen als eindheffingsloon. Bij overschrijding van de vrije ruimte bent u 80% eindheffing verschuldigd.

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