

## Werkkostenregeling vragen en antwoorden Belastingdienst Bron: Belastingdienst.nl, 17 maart 2015

### Administratie

*Hoe kan ik een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling aanwijzen als eindheffingsloon?*

Uit uw administratie moet blijken dat u een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling aanwijst als eindheffingsloon. Dit kunt u bijvoorbeeld doen door het eindheffingsloon op te nemen in een personeelshandboek of in de arbeidsovereenkomst. In de cao kunnen ook afspraken over vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen staan (zie paragraaf 3.3.2 en 4.6.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Hoe moet ik de werkkostenregeling in de administratie verwerken?*

U moet in elk geval het volgende in uw administratie bijhouden:

- alle loonbestanddelen die u aanwijst als eindheffingsloon
- gerichte vrijstellingen
- de berekening van de eindheffing als u boven de vrije ruimte uitkomt

Zie voor meer informatie paragraaf 3.3.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'

### Bedrijfsfeesten en -activiteiten

*Ik huur de 1e verdieping van een pand in een bedrijfsverzamelgebouw waarin meerdere werkgevers zitten. Op 1 van de verdiepingen is een gezamenlijke ruimte waarvan alle huurders (kosteloos) gebruik kunnen maken. Als ik een feest organiseer in deze ruimte, geldt de nihilwaardering voor personeelsfeesten op de werkplek dan ook?*

Als u deze ruimte bij de werkplek reserveert, bent u daar waarschijnlijk verantwoordelijk voor en hoort deze als algemene ruimte bij de werkplek. Dan geldt de nihilwaardering ook voor deze ruimte (zie paragraaf 20.2.1 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik organiseer een 3-daagse reis naar Barcelona voor al mijn personeel om het bedrijfsjubileum te vieren. Is dit belast loon voor mijn werknemers?*

Zo'n reis heeft overwegend een consumptief karakter en de factuurwaarde (inclusief btw) is belast loon. U kunt dit loon aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 en 20.2.3 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik organiseer een personeelsfeest op de werkplek. Naast hapjes en drankjes is er ook een lopend buffet. Is er sprake van belast loon voor mijn werknemers?*

Voor de consumpties geldt een nihilwaardering. Bij een lopend buffet is sprake van een maaltijd. Hiervoor rekent u € 3,20 tot het loon. U kunt dit loon aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 en 20.2.3 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik organiseer een teamuitje op een externe locatie. De partners van mijn werknemers zijn ook uitgenodigd. Is de deelname van de partner belast loon voor mijn werknemer?*

Ja. Bij een teamuitje met partners staat niet het zakelijke karakter voorop. De deelname van de werknemers én die van de partners vormt loon. U kunt de kosten van de deelname ook aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik organiseer een teamuitje voor mijn personeel. De werknemers gaan met elkaar paintballen van 14.00 tot 17.00 uur en dineren tussen 18.00 en 20.00 uur. Is er sprake van belast loon voor de werknemers?*

Bij de beoordeling van het karakter van een extern gehouden activiteit is de invulling van het totale programma doorslaggevend. Overheerst het zakelijke karakter, dan geldt voor de totale kosten van de activiteit de gerichte vrijstelling voor kosten van tijdelijk verblijf en reiskosten. Een teamuitje heeft normaal een consumptief karakter en is dan belast loon. Bij paintballen is dat zeker het geval. De kosten van het paintballen en het diner zijn dan belast loon. U kunt dit loon aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2, 20.1.2 en 20.2.3 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

Onder omstandigheden kan het consumptieve karakter bij een teamuitje ontbreken, zoals bij een bezoek van zorgmedewerkers aan een zorgboerderij.

*Ik organiseer een zakelijk evenement voor mijn zakenrelaties. Ook mijn werknemers nemen hieraan deel. Moet ik iets bij hun salaris tellen?*

Nee. Bij een evenement waarvan het zakelijk karakter overheerst en het feestelijke karakter niet meer dan bijkomstig is, hoeft u niets tot het loon te rekenen. De kosten van het evenement zijn kosten van tijdelijk verblijf en de vergoeding daarvoor is gericht vrijgesteld. Een voorbeeld daarvan is een seminar, dat wordt afgesloten met een hapje en een drankje.

*Ik organiseer ieder jaar extern een nieuwjaarsbijeenkomst voor mijn personeel. Hierin kijk ik terug op het afgelopen jaar en zet ik het toekomstige beleid uiteen voor het nieuwe jaar. Na afloop is er een hapje en een drankje en kunnen collega's elkaar een gelukkig nieuwjaar wensen. Is er sprake van belast loon voor mijn werknemers?*

Bij de beoordeling van het karakter van een extern gehouden activiteit is de invulling van het totale programma doorslaggevend. Overheerst het zakelijke karakter, dan geldt voor de totale kosten van de activiteit de gerichte vrijstelling voor kosten van tijdelijk verblijf en reiskosten. Een nieuwjaarsbijeenkomst heeft normaal een overwegend consumptief karakter en dus zijn de kosten daarvoor belast loon. Afhankelijk van het programma en de duur van de onderdelen kan dit anders zijn. Of dit bij u het geval is, kunt u navragen bij uw belastingkantoor.

*Ik organiseer regelmatig ontbijtsessies op een externe locatie waarin de directie mededelingen doet aan het personeel. Vormt dit belast loon voor de werknemer?*

Bij de beoordeling van het karakter van een extern gehouden activiteit is de invulling van het totale programma doorslaggevend. Overheerst het zakelijke karakter, dan geldt voor de totale kosten van de activiteit de gerichte vrijstelling voor kosten van tijdelijk verblijf en reiskosten. Als de ontbijtsessie vooral een zakelijk karakter heeft, geldt de gerichte vrijstelling voor kosten van tijdelijk verblijf (zie paragraaf 20.1.3 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'). Dit betekent dat u de eventuele reiskosten tot € 0,19 per km onbelast mag vergoeden en dat het ontbijt geen belast loon is.

*Ik organiseer voor mijn werknemers een externe studiedag van 9.00 tot 17.00 uur met aansluitend een groot feest, een lopend buffet en een optreden van een beroemd artiest. Kan ik dit onbelast doen?*

Als u de activiteit extern houdt, is de invulling van het programma doorslaggevend bij de beoordeling van het karakter en of u dit onbelast kunt doen.

Studiedagen zijn gericht vrijgesteld. De lunch en de reiskosten maken daarvan deel uit en kunt u daarom ook onbelast verstrekken (zie paragraaf 20.1.4 en 20.1.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

Het feest is zonder meer een aparte activiteit en heeft vooral een consumptief karakter. De kosten van dit feest zijn loon voor uw werknemers. U kunt dit loon als eindheffingsloon aanwijzen. Het gaat hierbij om de kosten voor het lopende buffet, het optreden van de beroemde artiest en eventuele andere consumpties.

*Is een vrijdagmiddagborrel op kantoor belast?*

Nee, voor consumpties op de werkplek geldt een nihilwaardering (zie paragraaf 20.2.3 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Om de samenwerking te bevorderen neem ik al mijn werknemers mee op een skivakantie van een week. Is deze reis belast loon voor de werknemers? ‘*

Zo'n reis heeft vooral een consumptief karakter. De factuurwaarde (inclusief btw) is belast loon. U kunt dit loon aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 en 20.2.3 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

## **Concern**

*Hoe werkt de werkkostenregeling bij een fiscale eenheid?*

De loonheffingen kennen geen fiscale eenheid. De eindheffing van de werkkostenregeling wordt per werkgever berekend. U mag deze eindheffing wel op concernniveau berekenen. Binnen het concern berekent u de vrije ruimte door het totale fiscale loon van elke inhoudingsplichtige die deel uitmaakt van het concern, bij elkaar op te tellen. In deze collectieve vrije ruimte kunt u alle door de concernonderdelen aangewezen vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen opnemen. Alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die de concernonderdelen aanwijzen als eindheffingsloon, zet u uiteindelijk af tegen de totale vrije ruimte van het concern. Het concernonderdeel met het hoogste fiscale loon moet eindheffing betalen over het bedrag dat boven de collectieve vrije ruimte uitkomt (zie paragraaf 8.1.5 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

## **Gebruikelijkheidstoets**

*Hoe moet ik de gebruikelijkheidstoets uitvoeren?*

De gebruikelijkheidstoets is voor bijzondere situaties. Maar als u twijfelt, gaat u als volgt te werk:  
1. U beoordeelt iedere vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling op gebruikelijkheid.  
2. U beoordeelt in de loop van het kalenderjaar het totaal van alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen. Als dit totaal meer dan 30% ongebruikelijk is, is het bedrag boven de 30%-grens loon van de werknemer. Dat kan dus ook al bij de 1e vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling het geval zijn.

Vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen van maximaal € 2.400 per persoon per jaar beschouwen wij in ieder geval als gebruikelijk (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik ben directeur-grotaandeelhouder (dga) van mijn bv. De bv heeft geen ander personeel. Mag de bv een vergoeding aanwijzen als eindheffingsloon die meer bedraagt dan de vrije ruimte?*

Ja, dat kan. Over het gedeelte van de vergoeding dat boven de vrije ruimte uitkomt, betaalt u wel 80% eindheffing. Bovendien moet de vergoeding die u wilt aanwijzen als eindheffingsloon, aan de gebruikelijkheidstoets voldoen. Stel, de vergoeding voor de dga is € 250.000. De bv bestempelt € 100.000 als loon van de dga en wijst de overige € 150.000 aan als eindheffingsloon. Het is duidelijk dat zo'n 'knip' ongebruikelijk is (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik ben directeur-grotaandeelhouder van mijn bv. De bv heeft geen ander personeel. Kan de bv jaarlijks de volledige vrije ruimte aan mij toekennen?*

Ja (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Mag ik de vrije ruimte gebruiken voor 1 personeelslid of moet ik de vrije ruimte verdelen over mijn personeel?*

U bepaalt zelf welke vergoedingen, verstrekking of terbeschikkingstelling u aanwijst als eindheffingsloon. Maar deze vrijheid kan beperkt worden door het arbeidsrecht en door de zogenoemde gebruikelijkheidstoets. Op grond van de gebruikelijkheidstoets kunt u alleen vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen aanwijzen als eindheffingsloon voor zover deze niet meer dan 30% afwijken van wat gebruikelijk is onder vergelijkbare omstandigheden (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

## **Gerichte vrijstellingen**

*Ik ben aannemer en geef aan mijn werknemers op grond van de cao een daggeldvergoeding voor de kosten van kleding, laarzen en dergelijke. Is deze vergoeding belast loon?*

Ja. Een vergoeding voor kleding, laarzen en dergelijke is niet gericht vrijgesteld. De vergoeding kunt u aanwijzen als eindheffingsloon.

Kleding die u ter beschikking stelt aan uw werknemers, is onder voorwaarden wel op nihil gewaardeerd (zie paragraaf 20.2.4 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik vergoed mijn werknemers een abonnement op een sportschool naar keuze. Het sporten vindt plaats in eigen tijd. Ik neem deze mogelijkheid op in mijn arboplan. Kan de vergoeding van het abonnement op de sportschool onbelast blijven?*

Nee, de vergoeding is belast loon.

Een fitnessvoorziening is alleen onbelast als deze wordt verstrekt op de werkplek of als het in redelijkheid een arbovoorziening is (zie paragraaf 20.1.10 en 20.2.1 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

Als u in de arbeidsomstandigheden risico's ziet voor de gezondheid van uw werknemers en u wilt deze risico's met een gericht fitnessprogramma in uw arboplan voorkomen of wegnemen, dan is de fitnessvoorziening gericht vrijgesteld. Gewoon fitness is hierbij niet voldoende. Uw werknemers moeten een gericht arbofitnessprogramma volgen dat samenhangt met de bijzondere risico's of eisen van de functie. Hierbij past geen vrijblijvendheid van de werknemer: de werknemer moet aan het arbofitnessprogramma meedoen. Om de vrijstelling te kunnen gebruiken moet u de kosten van de arbovoorziening volledig voor uw rekening nemen en dus geen eigen bijdrage van de werknemer vragen.

*Ik wil gebruikmaken van gerichte vrijstellingen. Moet ik de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen dan eerst als eindheffingsloon aanwijzen? En moet ik dat op individueel of collectief niveau doen?*

Ja, u moet dan de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen eerst als eindheffingsloon aanwijzen. Wij zien dit in uw administratie doordat u daar een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling als eindheffingsloon hebt opgenomen. Dat aanwijzen kunt u per individuele werknemer of op collectief niveau voor alle werknemers tegelijk doen. Voordat u de eindheffing berekent, trekt u de gerichte vrijstellingen en uw vrije ruimte van het aangewezen eindheffingsloon af (zie paragraaf 8.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik wil mijn werknemer een cursus aanbieden om zich voor te bereiden op zijn pensioen. Geldt hiervoor een gerichte vrijstelling?*

Dat hangt af van de feiten en omstandigheden. In de praktijk verschillen prepensioencursussen sterk van omvang en inhoud. Als de cursus vergelijkbaar is met outplacement - voorbereiding op een nieuwe levensfase - geldt hiervoor een gerichte vrijstelling. Heeft de cursus meer een recreatief karakter, dan is er geen vrijstelling van toepassing. De vergoeding of verstrekking van zo'n cursus is loon van de werknemer. Maar u kunt dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon. Wij kunnen op uw verzoek beoordelen in hoeverre u de cursus onbelast kunt vergoeden of verstrekken.

*Mijn werknemer krijgt voor trainingsdoeleinden een tablet. Deze mag hij na de training houden. De tablet is, ook na de training, niet nodig voor de reguliere werkzaamheden van de werknemer. Is de tablet gericht vrijgesteld?*

De tablet is gedeeltelijk gericht vrijgesteld, namelijk voor zover de werknemer hem gebruikt voor het onderhouden en verbeteren van zijn kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk. Na de training is hier geen sprake meer van. Op het moment dat u de tablet verstrekt, hoort deze dus gedeeltelijk tot het loon.

*Mijn werknemers hebben zowel rijbewijs A als B nodig voor het werk. Ik vergoed de kosten van beide cursussen. Kan ik de gerichte vrijstelling voor studie en opleiding gebruiken?*

De kosten voor het behalen van het rijbewijs A en B horen tot de normale privé-uitgaven van uw werknemers en de vergoeding hiervoor is belast loon. U kunt de vergoeding aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'). De vergoeding van de kosten voor het behalen van rijbewijs E is in bepaalde situaties wel gericht vrijgesteld (zie paragraaf 20.1.4 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Mijn werknemers krijgen een korting op onze bedrijfsproducten die niet hoger is dan de korting die klanten krijgen. Is de korting belast loon?*

Nee. Als, naast uw werknemers, anderen dezelfde korting krijgen, is de korting geen loon uit dienstbetrekking.

*Onze cao kent een vaste verblijfskostenvergoeding voor onder meer consumpties onderweg. Is deze vergoeding onder de werkkostenregeling gericht vrijgesteld? Of gaat de vergoeding ten koste van de vrije ruimte?*

Een vergoeding voor kosten van tijdelijk verblijf, aan bijvoorbeeld ambulante werknemers, is gericht vrijgesteld. Deze vergoeding gaat niet ten koste van uw vrije ruimte. Het is ook mogelijk om een vaste kostenvergoeding hiervoor te geven, als u vooraf onderzoek doet naar de daadwerkelijke kosten van de werknemer (zie paragraaf 4.6.1 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Volgens de cao kon ik mijn internationale chauffeurs een onbelaste vergoeding geven voor nachtwerk zonder dat ik zelf de kosten controleer. Is dit onder de werkkostenregeling ook mogelijk?*

Ja, dat is mogelijk op grond van de 'cao voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en verhuur van mobiele kranen van Transport en Logistiek Nederland (TLN)' en de 'cao Goederenvervoer Nederland van Koninklijk Nederlands Vervoer (KNV)'. De aannemelijkheid van deze kosten voor werknemers is na onderzoek door TLN en KNV vastgesteld. De verblijfskostenvergoedingen zijn gericht vrijgesteld.

## **Loon en eindheffingsloon**

*Ik betaal een ongevallenverzekering voor mijn werknemer. Is dit belast?*

Dat hangt af van de situatie. Er zijn 2 mogelijkheden:

- Uw werknemer heeft zelf een ongevallenverzekering afgesloten en u vergoedt de premie. De vergoeding van de premie is belast loon van de werknemer. Maar u kunt dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon.
- U hebt voor uw werknemer een ongevallenverzekering afgesloten. U betaalt de premie en uw werknemer kan aanspraak maken op de uitkering bij een ongeval. Het deel van de premie dat u betaalt voor de aanspraak op uitkeringen bij overlijden of invaliditeit, is vrijgesteld. Zie voor meer informatie hierover paragraaf 19.1.7 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'. Het deel van de premie dat u betaalt voor de aanspraak op andere uitkeringen, is belast. Maar u kunt dit deel van de premie ook aanwijzen als eindheffingsloon.

Zie voor meer informatie over eindheffingsloon paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'.

*Ik heb geen keuze gemaakt tussen eindheffingsloon of loon van de werknemer. Kan ik een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling later nog aanwijzen als eindheffingsloon?*

U maakt de keuze tussen eindheffingsloon en loon van de werknemer uiterlijk op het moment van vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen.

Hebt u eenmaal een keuze gemaakt, dan is die keuze definitief. U kunt vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen dus niet met terugwerkende kracht aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 8.1.3 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik vergoed de premie van de bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering die mijn bestuurder zelf heeft afgesloten. Is deze vergoeding loon voor mijn bestuurder?*

Ja, deze vergoeding is belast loon. U kunt de vergoeding aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik vergoed mijn werknemer € 0,28 per kilometer voor zakelijke reizen die hij maakt met zijn eigen auto. Kan ik het bovenmatige deel aanwijzen als eindheffingsloon?*

Ja, dat kan. U mag uw werknemer voor zakelijke reizen die hij maakt met zijn eigen auto, maximaal € 0,19 per kilometer onbelast vergoeden. Als u hem € 0,28 per kilometer vergoedt, is € 0,09 per kilometer loon van uw werknemer. Maar u mag dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Mag ik de auto van de zaak van mijn werknemer aanwijzen als eindheffingsloon?*

Nee, de auto van de zaak is verplicht loon van uw werknemer. Alleen de buitengewone beveiligingsmaatregelen van die auto zijn geen verplicht loon van uw werknemer. U kunt dit loon aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Mijn werknemer is voor acquisitie lid geworden van een golfclub. Ik vergoed de lidmaatschapskosten voor de golfclub aan mijn werknemer. Is deze vergoeding loon?*

Ja, deze vergoeding is loon. U kunt het loon aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Mijn werknemer maakt geen zakelijke kosten. Kan ik hem dan toch een kostenvergoeding geven die ik aanwijs als eindheffingsloon?*

Ja, dat kan. Voor het aanwijzen van vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen als eindheffingsloon, hoeft uw werknemer niet zelf zakelijke kosten te maken (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Mijn werknemer woont in een dienstwoning. Ik betaal ook voor energie, water en bewassing in de dienstwoning. Hoe werkt dit onder de werkkostenregeling?*

Het voordeel van het gebruik van de dienstwoning is verplicht loon van uw werknemer. Het voordeel van het verbruik van energie, water en bewassing is geen verplicht loon van uw werknemer. U kunt dit loon aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

Voor de dienstwoning gaat u uit van de huurwaarde in het economische verkeer met een maximum van 18% van het jaarloon van de werknemer bij een 36-urige werkweek (zie paragraaf 20.3.4 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'). Voor het verbruik van energie, water en bewassing moet u uitgaan van:

- de factuurwaarde
- als de factuurwaarde ontbreekt: de waarde in het economische verkeer

Deze waarde is de gebruikelijke verkoop- of winkelwaarde inclusief btw (zie paragraaf 4.5 en 20.2.7 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Van alle nieuwe werknemers eis ik een Verklaring omtrent het gedrag (VOG). Ik vergoed de kosten voor de verklaring. Is deze vergoeding loon?*

Ja, deze vergoeding is belast loon. U kunt het loon aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

## **Maaltijden en consumpties**

*Een keer per week hebben mijn werknemers een lunchvergadering. Ik zorg voor de lunch, die bestaat uit broodjes, fruit en drinken. Is deze lunch belast?*

Een maaltijd met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter is gericht vrijgesteld. Een lunch met alleen werknemers is in het algemeen niet meer dan bijkomstig zakelijk. Ook niet als zij daarbij over het werk praten.

Maar als de vergadering duidelijk een zakelijk karakter heeft, is er wel sprake van een maaltijd met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter. Een vergoeding of verstrekking van de maaltijd is dan onbelast (zie paragraaf 20.1.3 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik geef iedere werkdag een lunch aan mijn werknemers. Hiervoor tel ik een bedrag van € 3,20 bij. Mag ik voor deze bijtelling rekenen met de 214 werkdagen die worden gebruikt bij de berekening van de onbelaste vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer?*

Als u aannemelijk kunt maken dat uw werknemers op jaarbasis 214 lunches van u krijgen, kunt u daarvan uitgaan. U kunt bij uw belastingkantoor nagaan of u dit aannemelijk kunt maken.

*Ik heb een verdieping gehuurd in een bedrijfsverzamelgebouw waarin meerdere ondernemers zitten. In het gebouw zit een kantine met een cateraar, waar mijn werknemers zelf maaltijden en andere consumpties kopen. Ik heb met de cateraar afgesproken dat mijn werknemers een kleine korting krijgen, waarvoor ik een bedrag aan de cateraar betaal. Geldt het normbedrag voor maaltijden voor mijn werknemers?*

Nee, in deze situatie verstrekt u geen maaltijden. De korting is wel belast loon (zie paragraaf 20.3.1 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'). U kunt dit voordeel aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik laat tijdens koopavonden altijd een maaltijd bezorgen voor mijn winkelpersoneel. Is het normbedrag voor maaltijden van € 3,20 van toepassing?*

Nee. Maaltijden met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter zijn gericht vrijgesteld. Hiervan is bijvoorbeeld sprake bij koopavonden (zie paragraaf 20.1.3 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'). De maaltijd is dus onbelast.

*Ik run een kinderdagverblijf. Mijn werknemers lunchen verplicht mee met de kinderen. Ik zorg voor de lunch. Is de lunch belast voor mijn werknemers?*

Maaltijden met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter zijn gericht vrijgesteld. Hiervan is bijvoorbeeld sprake bij therapeutisch mee-eten zoals het geval is bij een kinderdagverblijf (zie paragraaf 20.1.3 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'). De lunch die u geeft, is dus onbelast.

*Ik run een restaurant. Mijn koks werken 5 dagen per week van 13.00 tot 23.00 uur. Iedere werkdag eten wij met zijn allen een warme maaltijd voordat de gasten komen. Zijn deze maaltijden belast?*

Maaltijden met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter zijn gericht vrijgesteld. Hiervan is sprake als uw werknemer door zijn werk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten (zie paragraaf

20.1.3 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'). Dit is in uw restaurant het geval. De maaltijden voor uw koks zijn daarom onbelast.

*Ik stel standaard fruit beschikbaar voor zowel werknemers als bezoekers. Moet ik iets bij het loon tellen voor dit fruit?*

Nee, voor kleine consumpties op de werkplek geldt een nihilwaardering (zie paragraaf 20.2.3 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik zorg elke dag voor een lunch in de vorm van een aantal broden, beleg, fruit en melk. Luncht een werknemer mee, dan betaalt hij een bedrag van € 1,50. Dit zijn de gemiddelde kosten van de lunch per persoon. Moet ik iets bijtellen bij het salaris van mijn werknemers?*

Ja. Per maaltijd moet u in 2015 € 3,20 tot het loon van uw werknemer rekenen. Het maakt niet uit wat de werkelijke kosten zijn van de maaltijd. De eigen bijdrage mag u aftrekken van de € 3,20. In uw situatie rekent u dus € 3,20 - € 1,50 = € 1,70 tot het loon (zie paragraaf 20.1.3 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'). U kunt dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015')

*Mijn werknemers ontvangen bij ons op kantoor soms klanten en eten dan gezamenlijk in de kantine een maaltijd. Geldt hiervoor ook het normbedrag van € 3,20?*

Nee. Maaltijden met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter zijn gericht vrijgesteld. Voor deze zakelijke maaltijd geldt het normbedrag niet (zie paragraaf 20.1.3 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Mijn werknemers werken op een boorplatform. In hun arbeidsovereenkomst staat dat zij recht hebben op 3 maaltijden per dag. Moet ik nu voor iedere maaltijd een bedrag van € 3,20 bij het loon tellen?*

Nee. Deze maaltijden zijn gericht vrijgesteld als kosten van tijdelijk verblijf (zie paragraaf 20.1.3 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Mijn werknemers werken regelmatig over. Dan krijgen ze van mij een warme maaltijd op het werk. Moet ik de maaltijd belasten?*

Maaltijden met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter zijn gericht vrijgesteld. Hiervan is bijvoorbeeld sprake bij overwerk (zie paragraaf 20.1.3 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'). De maaltijden die u geeft, zijn dus onbelast.

*Moet ik altijd vastleggen in de administratie hoeveel maaltijden werknemers gebruiken en wat hun eigen bijdragen daarvoor zijn?*

Dat is niet nodig als uw werknemers ten minste € 3,20 betalen voor de maaltijd. Anders moet u dit inderdaad bijhouden, ook als u maaltijden verstrekt via een cateraar (zie paragraaf 20.3.1 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Wij hebben een bedrijfskantine met een externe cateraar. Hoe zit het met de belasting als mijn werknemer een lunch koopt van € 1,90?*

Belastingtechnisch gezien verstrekt u een maaltijd. Voor een maaltijd (ontbijt, lunch of diner) in een bedrijfskantine geldt een normbedrag van € 3,20. U telt bij het loon van uw werknemer het normbedrag min de eigen bijdrage van de werknemer (€ 3,20 - € 1,90 = € 1,30). Maar u kunt de maaltijd - het normbedrag min de eigen bijdrage van de werknemer - ook aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Wij hebben een bedrijfskantine met een externe cateraar. In de kantine eten werknemers van verschillende bedrijven. De cateraar kan het totale aantal maaltijden niet splitsen naar de verschillende werkgevers. Hoe kan ik dit het handigst aanpakken?*



U ontwikkelt samen met uw cateraar en de andere werkgevers een systeem dat inzicht geeft in:

- het totale aantal maaltijden per werkgever  
U vermenigvuldigt het totale aantal maaltijden met € 3,20.
- het totaal van de eigen bijdragen van de werknemers per werkgever

U kunt de maaltijden aanwijzen als eindheffingsloon. U vermindert de maaltijden dan eerst met de eigen bijdragen van de werknemers (zie paragraaf 20.3.1 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

### **Noodzakelijkheids criterium**

*Ik bied mijn werknemers stoelmassage aan onder werktijd. Deze mogelijkheid staat in het arboplan. Mijn werknemers moeten voor de massage een eigen bijdrage betalen. Is de stoelmassage onbelast?*

Nee. De gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen geldt niet voor de massage, omdat uw werknemers een eigen bijdrage moeten betalen (zie paragraaf 20.1.10 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik geef een medewerker een mobiele telefoon. Volgens het noodzakelijkheids criterium mag hij deze houden bij uitdiensttreding als hij de restwaarde betaalt aan mij. Hoe bereken ik de restwaarde van een mobiele telefoon?*

De restwaarde is de waarde in het economische verkeer van de mobiele telefoon op het moment van uitdiensttreding. U kunt bijvoorbeeld gebruikmaken van veilingsites om te bepalen wat de restwaarde is.

*Ik vergoed de kosten van internet thuis aan mijn werknemer. De vergoeding voldoet aan de voorwaarden van het noodzakelijkheids criterium. Mijn werknemer heeft een 3-in-1-pakket (internet, telefoon en televisie) gekocht bij een provider. Hoe bepaal ik het bedrag dat ik onbelast mag vergoeden?*

U moet bepalen welk deel van de factuur voor de internetaansluiting is. Eventueel gaat u na wat de provider rekent voor een apart abonnement voor internet. Dat gedeelte kunt u onbelast vergoeden. Als u de rest ook vergoedt, dan is dat belast loon. U kunt dat aanwijzen als eindheffingsloon.

*Ik vergoed de kosten van werkschoenen aan mijn werknemer. Mijn werknemer mag zelf de schoenen uitzoeken voor een bedrag van maximaal € 80 inclusief btw. Mijn werknemer kiest voor een duurder paar (deze zitten lekkerder). Is de vergoeding van € 80 belast?*

Dat hangt er vanaf. Een vergoeding van werkschoenen is normaal niet gericht vrijgesteld. Gaat het om schoenen die deel uitmaken van uw arboplan, bijvoorbeeld veiligheidsschoenen, dan zijn ze wel gericht vrijgesteld.

Als de schoenen gericht vrijgesteld zijn, mag uw werknemer niet zelf bijdragen aan de schoenen. Maar als uw werknemer duurdere werkschoenen koopt en de meerkosten voor zijn rekening neemt, is dat geen probleem (zie paragraaf 20.1.8 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Mijn werknemer werkt thuis. Kan ik de kosten van een internet- en telefoonabonnement bij hem thuis onbelast vergoeden?*

Als u het nodig vindt dat uw werknemer voor het thuiswerken een internetaansluiting heeft, kunt u die onbelast vergoeden. Deze vergoeding is gericht vrijgesteld (zie paragraaf 20.1.8 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

Een vergoeding van de abonnementskosten van de vaste telefoon bij uw werknemer thuis is belast loon. U kunt dit aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Onze cao kent een vaste vergoeding voor gereedschappen. Geldt hiervoor het noodzakelijkheids criterium?*

Ja. Vergoedingen voor gereedschappen zijn gericht vrijgesteld als deze voldoen aan het noodzakelijkheids criterium. Dit is het geval als:

- de voorziening naar uw redelijke oordeel nodig is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking
- u de voorziening betaalt en de kosten niet doorberekent aan de werknemer
- uw werknemer de voorziening moet teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan u moet betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking

Daarnaast moet u voor het geven van een vaste kostenvergoeding vooraf onderzoek doen naar de werkelijke kosten (zie paragraaf 4.6.1 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'). Dat de kostenvergoeding is opgenomen in uw cao, is niet voldoende.

Het kan natuurlijk zijn dat de cao-partijen onderzoek hebben gedaan naar de werkelijke kosten en dat wij dat onderzoek hebben beoordeeld en goedgekeurd. Dan hoeft u niet opnieuw onderzoek te doen (zie paragraaf 4.6.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

## Werkplek

*Een van mijn werknemers is gedetacheerd bij een klant. Naast € 0,19 per kilometer voor zakelijke ritten met zijn eigen auto vergoed ik hem de kosten die hij maakt om bij deze klant te parkeren. Is deze vergoeding belast loon?*

Ja. Een reiskostenvergoeding van maximaal € 0,19 per kilometer is gericht vrijgesteld. Dit bedrag is ook bestemd om eventuele parkeerkosten te betalen. Als u naast de € 0,19 per kilometer de parkeerkosten vergoedt, is deze vergoeding belast loon (zie paragraaf 21.1.4 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'). U kunt de parkeervergoeding aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik beschik over meerdere kantoorpanden. Ik organiseer een personeelsfeest voor alle werknemers in 1 van mijn kantoorpanden. Is dit kantoorpand ook een werkplek voor de werknemers die daar normaal gesproken niet werken?*

Ja. Voor een personeelsfeest is dit kantoorpand ook voor de andere werknemers een werkplek (zie paragraaf 20.2.3 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik huur een verdieping in een bedrijfsverzamelgebouw. Ik huur daarbij ook een aantal parkeerplaatsen op de 1e verdieping van het gebouw. Is het gebruik van deze parkeerplaatsen belast loon?*

Parkeergelegenheid in de omgeving van de werkplek is onbelast als uw werknemers er een auto van de zaak parkeren. Dan is er sprake van intermediaire kosten. Het gebruik van de parkeergelegenheid is ook onbelast als uw werknemers er met hun eigen auto parkeren en u er verantwoordelijk voor bent. Dat wil zeggen dat een werknemer u met succes aansprakelijk kan stellen als door uw nalatigheid bijvoorbeeld zijn auto op deze parkeergelegenheid beschadigd raakt (zie paragraaf 21.1 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik huur voor mijn werknemers een aantal vaste parkeerplaatsen in een parkeergarage in de buurt van mijn kantoor. De werknemers komen naar kantoor met hun eigen vervoermiddelen. Is het gebruik van deze parkeerplaatsen belast loon voor mijn werknemers?*

Parkeergelegenheid in de omgeving van de werkplek is onbelast als u er verantwoordelijk voor bent. Dat wil zeggen dat een werknemer u met succes aansprakelijk kan stellen als door uw nalatigheid bijvoorbeeld zijn auto op deze parkeergelegenheid beschadigd raakt (zie paragraaf 21.1 en 21.10.1 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik vergoed de kosten van een parkeergarage vlakbij mijn kantoor aan 1 van mijn werknemers. Bij het kantoor zijn geen parkeerplaatsen. Is deze vergoeding belast?*

Dat hangt ervan af. Als uw werknemer gebruikmaakt van een auto van de zaak, is deze vergoeding onbelast. Voor werknemers zonder auto van de zaak geldt de gerichte vrijstelling van € 0,19 per kilometer (zie paragraaf 21.1.1 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Is de kantoorruimte thuis waar mijn werknemer altijd werkt, een werkplek?*

Dit hangt ervan af. De kantoorruimte is een werkplek als deze aan beide volgende voorwaarden voldoet:

- De ruimte is een zelfstandig gedeelte van de woning: de ruimte heeft bijvoorbeeld een eigen opgang en eigen sanitair.
- U hebt met uw werknemer een reële (zakelijke) huurovereenkomst, waardoor alleen u bepaalt wie de ruimte gebruikt.

Zie voor meer informatie over de voorwaarden paragraaf 20.2.8 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'.

*Mijn bedrijf heeft verschillende vestigingen. Ik organiseer zelf de kinderopvang voor alle werknemers bij 1 van onze vestigingen. Is er dan voor een werknemer van een andere vestiging sprake van kinderopvang op de werkplek?*

Nee, daarvan is geen sprake. Uw werknemer werkt op een andere plek dan waar u de kinderopvang organiseert. U telt bij het loon van uw werknemer de waarde in het economische verkeer van de kinderopvang min een eventuele werknemersbijdrage. Maar u kunt dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Mijn werknemer werkt vaak thuis. Kan ik hem een bureaustoel en bureau geven?*

U kunt arbovoorzieningen, waaronder een bureaustoel en bureau, voor de thuiswerkplek vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen (zie paragraaf 20.1.10 en 20.2.8 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Omdat mijn werknemer voor zijn werk naar het buitenland ging, parkeerde hij de auto bij Schiphol. Hoe ga ik om met een vergoeding van de parkeerkosten?*

Hoe u met de vergoeding omgaat, hangt ervan af of uw werknemer zijn eigen auto gebruikte of een auto van de zaak:

- Uw werknemer rijdt in zijn eigen auto. U mag uw werknemer maximaal € 0,19 per kilometer onbelast vergoeden. Vergoedingen en verstrekkingen die boven dit bedrag uitkomen, zijn loon van de werknemer. Als u dus met uw werknemer al een vergoeding van € 0,19 per kilometer hebt afgesproken en u ook de parkeerkosten bij Schiphol vergoedt, zijn die parkeerkosten loon van de werknemer. Maar u kunt dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').
- Uw werknemer rijdt in een auto van de zaak. Als u met uw werknemer hebt afgesproken dat de parkeerkosten van de auto van de zaak voor uw rekening komen, is uw vergoeding van de parkeerkosten een intermediaire vergoeding. Intermediaire vergoedingen zijn geen loon.

*Wanneer ben ik arboverantwoordelijk?*

Dit is het geval als u op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verantwoordelijk bent voor de veiligheid en de gezondheid van uw werknemers. Daarbij past dat u een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitvoert en actueel houdt en het arbobeleid verwerkt in een arboplan.

*We gaan een sinterklaasfeest organiseren voor de kinderen van onze werknemers. Kan dat onbelast?*

Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen aan familieleden van de werknemer, zijn in het algemeen loon van de werknemer. Maar bij een sinterklaasfeest kunnen deze in 2 gevallen onbelast zijn:

- U organiseert het feest op de werkplek, bijvoorbeeld in de kantine. Het feest is een gebruikelijke voorziening op de werkplek. Voor de kosten voor het feest geldt vanaf 1 januari 2015 een gerichte

vrijstelling. Als u de kinderen of werknemers een cadeautje meegeeft voor thuis, is dat loon van de werknemer. Maar u kunt dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon.

▪ U organiseert het feest extern. De kosten voor het feest en voor cadeaus zijn loon van de werknemer. Maar u kunt dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon.

Voor meer informatie over eindheffingsloon paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'

*Werknemers mogen mijn parkeervergunning gebruiken om te parkeren op openbare parkeerplaatsen. Is het gebruik van de parkeervergunning belast loon?*

Het gebruik van de vergunning is alleen onbelast bij het parkeren van een auto van de zaak. Dan is er sprake van intermediaire kosten (zie paragraaf 21.10.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'). Voor werknemers zonder auto van de zaak geldt de gerichte vrijstelling van € 0,19 per kilometer (zie paragraaf 21.1.1 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

## **Werkkostenregeling varia**

*De fiets en de vakbondscontributie die in onze cafetariaregeling staan, gaan per 1 januari 2015 ten koste van onze vrije ruimte. Mag dat?*

De afspraken in een cafetariaregeling zijn een zaak van u en uw werknemers. Een cafetariaregeling hoort tot de secundaire arbeidsvoorwaarden van de werknemer. Voor het aanpassen van arbeidsvoorwaarden gelden de regels van het arbeidsrecht. De eventuele fiscale gevolgen van de aangepaste arbeidsvoorwaarden kunt u met ons afstemmen.

*De kosten van tijdelijk verblijf zijn vrijgesteld. Maar wat is tijdelijk verblijf?*

Van tijdelijk verblijf is bijvoorbeeld sprake als ambulante werknemers tijdens een dienstreis ergens moeten verblijven. Ook als het redelijk is dat uw werknemer (nog) niet dicht bij de plaats van het werk gaat wonen, is er sprake van tijdelijk verblijf. Dit is bijvoorbeeld het geval bij tijdelijke projecten of zolang de werknemer in de wettelijke proeftijd zit.

*Geldt de vrije ruimte van 1,2% per kalenderjaar of (gebroken) boekjaar?*

De vrije ruimte - 1,2% van het totale fiscale loon van uw werknemers - geldt per kalenderjaar.

*Ik ben zzp'er. Geldt de werkkostenregeling ook voor mij?*

Een zzp'er heeft geen werknemers en is zelf ook geen werknemer. De werkkostenregeling is daarom niet van toepassing op een zzp'er.

*Hoe bereken ik de vrije ruimte?*

De vrije ruimte is 1,2% van het totale fiscale loon van uw werknemers. Dit is het bedrag van kolom 14 van de loonstaat (zie paragraaf 8.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik geef niet alleen aan mijn eigen personeel een kerstpakket, maar ook aan de uitzendkrachten.*

*Kan ik het kerstpakket van de uitzendkrachten ook aanwijzen als eindheffingsloon?*

De werkkostenregeling geldt alleen voor uw eigen werknemers. Uitzendkrachten die u inhuurt, vallen daar niet onder.

Er is wel een andere eindheffingsmogelijkheid voor kerstpakketten die u verstrekt aan niet-werknemers (zie paragraaf 24.4 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Ik heb in 2006 een kostenonderzoek gedaan. Dit is goedgekeurd door de Belastingdienst. Moet ik nu opnieuw kostenonderzoek uitvoeren?*

Nee, dat is niet verplicht. Afspraken die u in het verleden met ons hebt gemaakt over vergoedingen die nu vallen onder de intermediaire kosten of gerichte vrijstellingen, lopen gewoon door als de omstandigheden waarop u de vergoeding destijds hebt gebaseerd, gelijk zijn gebleven (zie

paragraaf 4.6.1 van het 'Handboek Loonheffingen 2015'). Als uw afspraak met ons een einddatum heeft, moet u op dat moment een nieuw kostenonderzoek doen.

I

*Ik maak gebruik van de werkkostenregeling. Mijn werknemer declareerde in januari 2015 kosten over december 2014 die niet gericht zijn vrijgesteld. Kan ik de vergoeding aanwijzen als eindheffingsloon?*

Ja, dat kan. Want voor de loonbelasting geldt het kasstelsel. Voor de vergoeding geldt de wetgeving van het moment waarop de vergoeding vorderbaar en inbaar is, in dit geval januari 2015. Vergoedingen voor kosten die niet gericht zijn vrijgesteld, zijn loon van uw werknemer. Maar u kunt dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon. Dat geldt ook voor deze jaargrensoverschrijdende vergoeding: u wijst het loon in 2015 aan als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het 'Handboek Loonheffingen 2015').

*Moet ik de werkkostenregeling ook toepassen bij stagiairs en werknemers met een nul-urencontract?*

Op het moment dat u stagiairs en medewerkers met een nul-urencontract loon betaalt, zijn het werknemers en vallen ze ook onder de werkkostenregeling.