

17 Bijzondere vormen van loon

In dit onderdeel komen de volgende onderwerpen aan bod:

- aandelenopties (zie paragraaf 17.1);
- aanspraken en uitkeringen op grond van aanspraken (zie paragraaf 17.2);
- apparatuur, gereedschap en instrumenten (zie paragraaf 17.3);
- arbo-verstrekkingen (zie paragraaf 17.4);
- bedrijfsfitness (zie paragraaf 17.5);
- bewassing, energie en water (zie paragraaf 17.6);
- computers (zie paragraaf 17.7);
- consumpties tijdens werktijd (zie paragraaf 17.8);
- contributie personeelsverenigingen, ziekenkassen en dergelijke (zie paragraaf 17.9);
- contributie vakbond (zie paragraaf 17.10);
- cursussen, vakliteratuur en dergelijke (zie paragraaf 17.11);
- dagbladen (zie paragraaf 17.12);
- dienstjuitkeringen (zie paragraaf 17.13);
- eenmalige uitkering bij ontslag (zie paragraaf 17.14);
- (eenmalige) uitkering bij overlijden of invaliditeit (zie paragraaf 17.15);
- fiets (zie paragraaf 17.16);
- geschenk bij een feestdag (zie paragraaf 17.17);
- geldboeten (zie paragraaf 17.18);
- gouden handdruk (zie paragraaf 17.19);
- huisvesting buiten de woonplaats (zie paragraaf 17.20);
- huisvesting, voeding, bewassing, energie en water voor enkele bijzondere groepen werknemers (zie paragraaf 17.21);
- internetaansluitingen (zie paragraaf 17.22);
- inwoning (zie paragraaf 17.23);
- kinderbijslag (zie paragraaf 17.24);
- kinderopvang (zie paragraaf 17.25);
- maaltijden (zie paragraaf 17.26);
- maaltijden, kleding en inwoning voor meewerkend kind (zie paragraaf 17.27);
- onregelmatige diensten en continudiensten (zie paragraaf 17.28);
- outplacement (zie paragraaf 17.29);
- parkeergelegenheid (zie paragraaf 17.30);
- pensioen-, prepensioen- en VUT-regelingen (zie paragraaf 17.31);
- periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfd of te derven loon (zie paragraaf 17.32);
- personeelsfeesten, -reizen en dergelijke (zie paragraaf 17.33);
- personeelsleningen (zie paragraaf 17.34);
- persoonlijke verzorging, kleding (zie paragraaf 17.35);
- premies ongevallenverzekering (zie paragraaf 17.36);
- privé-vervoermiddelen voor het werk (zie paragraaf 17.37);
- producten uit eigen bedrijf (zie paragraaf 17.38);
- reiskosten (zie paragraaf 17.39);
- representatiekosten, relatiegeschenken (zie paragraaf 17.40);
- schade aan of verlies van persoonlijke zaken (zie paragraaf 17.41);
- schade die in het algemeen niet wordt verzekerd (zie paragraaf 17.42);
- spaarregelingen (zie paragraaf 17.43);
- studiekosten (zie paragraaf 17.44);
- telefoon (zie paragraaf 17.45);
- uitkeringen uit fondsen (zie paragraaf 17.46);
- vakantiebonnen (zie paragraaf 17.47);
- verhuiskosten (zie paragraaf 17.48);

- verlof (zie paragraaf 17.49);
- verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en dergelijke (zie paragraaf 17.50);
- vrij reizen met het openbaar vervoer (zie paragraaf 17.51);
- (werk)kleding en uniformen (zie paragraaf 17.52);
- werknemers uitgezonden naar het buitenland (zie paragraaf 17.53);
- werknemers uitgezonden naar Nederland (zie paragraaf 17.54);
- werkruimte thuis en inrichting werkruimte (zie paragraaf 17.55);
- woning (zie paragraaf 17.56);
- ziektekosten (zie paragraaf 17.57);
- ziektekostenregelingen (zie paragraaf 17.58);
- zw, Wajong, wazo, ww, wao en overeenkomstige aanspraken (zie paragraaf 17.59).

17.1 Aandelenopties

Een aandelenoptierecht is een recht om een of meer aandelen of daarmee gelijk te stellen rechten te kopen in de vennootschap van de werkgever of in een vennootschap waarmee de werkgever is verbonden. Onder verbonden vennootschap wordt verstaan:

- een vennootschap waarin de werkgever voor ten minste een derde gedeelte belang heeft;
- een vennootschap die voor ten minste een derde gedeelte belang heeft in de werkgever;
- een vennootschap waarin een derde partij voor ten minste een derde gedeelte belang heeft, terwijl deze derde partij ook voor minimaal een derde gedeelte belang heeft in de werkgever.

Sinds 1 januari 2005 moet u de loonheffing en premies werknemersverzekeringen berekenen over het werkelijk gerealiseerde voordeel op het moment van uitoefening of vervreemding van de optierechten. Als u aan de werknemer een bedrag in rekening heeft gebracht voor het optierecht, dan mag u dit bedrag in mindering brengen op het voordeel dat de werknemer heeft genoten. Bij een negatief saldo mag u niets op het loon in mindering brengen.

Bij opties die al vóór 1 januari 2005 onvoorwaardelijk zijn toegekend of onvoorwaardelijk zijn geworden, blijft de oude regeling gelden als u de opties op dat moment tot het loon heeft gerekend. Bij deze opties is het gerealiseerde voordeel dus alleen belast voor de loonheffing als de optie binnen drie jaar wordt uitgeoefend of vervreemd. Als u de belastingheffing over de opties heeft uitgesteld, vallen deze wel onder de nieuwe regeling.

Let op!

Voor de premies werknemersverzekeringen geldt de nieuwe regeling alleen voor opties die vanaf 1 januari 2005 toegekend worden of onvoorwaardelijk worden. Over opties die vóór die datum tot het premieloon zijn gerekend, vindt bij uitoefening of vervreemding geen premieheffing meer plaats.

Spaarloonregeling

Voor opties die in het kader van de spaarloonregeling worden verkregen, wordt het voor de werknemer vrijgestelde spaarbedrag verdubbeld, voorzover de vrijstelling wordt benut voor opties. Het bedrag van de vrijstelling moet eerst worden verminderd met niet in opties genoten spaarloon (bijvoorbeeld in geld). Het bedrag dat overblijft, mag worden verdubbeld.

*Spaarloonregelingen:
paragraaf 19.1*

Voorbeeld

De vrijstelling voor de spaarloonregeling is € 613, het spaarloon in geld is € 400, de vrijstelling voor opties is $2 \times (\text{€ } 613 - \text{€ } 400) = \text{€ } 426$. Het totale bedrag voor de spaarloonregeling bedraagt dan $\text{€ } 400 + \text{€ } 426 = \text{€ } 826$.

Niet alleen voor opties

De hiervoor genoemde regels zijn niet alleen van toepassing op aandelenoptierechten maar ook op daarmee gelijk te stellen rechten, zoals warrants en conversierechten, die deel uitmaken van een converteerbare personeelsobligatie.

17.2 Aanspraken en uitkeringen op grond van aanspraken

Een aanspraak is een recht om na verloop van tijd of onder een voorwaarde één of meer uitkeringen of verstrekkingen te ontvangen. Een aanspraak behoort in het algemeen tot het loon, maar kan ook geheel of gedeeltelijk zijn vrijgesteld. Als de aanspraak is vrijgesteld, is de uitkering die voortvloeit uit die aanspraak in het algemeen belast. Rond aanspraken en uitkeringen op grond van aanspraken kunnen zich de volgende situaties voordoen:

- aanspraak behoort tot loon, uitkeringen (soms gedeeltelijk) vrijgesteld (zie paragraaf 17.2.1);
- aanspraak vrijgesteld, uitkeringen behoren tot loon (zie paragraaf 17.2.2);
- aanspraak (gedeeltelijk) vrijgesteld, uitkeringen (gedeeltelijk) vrijgesteld (zie paragraaf 17.2.3).

17.2.1 Aanspraak behoort tot loon, uitkeringen (soms gedeeltelijk) vrijgesteld

Voor aanspraken die tot het loon behoren, geldt in het algemeen dat de uitkeringen zijn vrijgesteld. Dit kan anders zijn bij een recht op periodieke uitkeringen.

Over de waarde van de volgende aanspraken worden geen premies werknemersverzekeringen ingehouden, maar wel loonheffing:

- aanspraken op verstrekkingen op grond van de ZFW;
- aanspraken op verstrekkingen op grond van een ziektekostenregeling die met de dienstbetrekking is verbonden als de werknemer niet ziekenfondsverzekerd is.

*Ziektekostenregelingen:
paragraaf 17.58*

Waarde van aanspraken

De waarde van een aanspraak die u tot het loon rekent, is de totale waarde verminderd met de eventuele werknemersbijdrage. De tot het loon te rekenen waarde boekt u in kolom 4 van de loonstaat.

*Kolom 4 loonstaat:
paragraaf 7.2.4*

Let op!

Over aanspraken op verstrekkingen op grond van de ZFW en aanspraken op verstrekkingen op grond van een ziektekostenregeling die aan de dienstbetrekking is verbonden, zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd. De waarde van deze aanspraken moet u dan ook niet boeken in kolom 4, maar in kolom 10 van de loonstaat.

*Kolom 10 loonstaat:
paragraaf 7.2.10*

De hoofdregel voor de waardering van aanspraken is: de waarde van de aanspraak is het bedrag dat u per loontijdvak voor de werknemer stort bij een derde, bijvoorbeeld bij een fonds of verzekeringsmaatschappij. Als u het bedrag voor de werknemer niet bij een derde stort en de aanspraak in eigen beheer houdt, is de waarde van de aanspraak het geschatte bedrag dat bij een derde gestort zou moeten worden.

Voor de waardebepaling van aanspraken op ziektekostenregelingen die niet onder de wettelijke ziekenfondsverzekering vallen, en voor de waardebepaling van vakantiebonnen gelden een aantal bijzondere regels.

*Ziektekostenregelingen:
paragraaf 17.58
Vakantiebonnen:
paragraaf 17.47*

Uitkeringen uit een belaste aanspraak

Uitkeringen die voortkomen uit een belaste aanspraak zijn vrijgesteld, tenzij het een periodieke uitkering betreft. In dat geval kan de zogenoemde saldomethode van toepassing zijn. Deze methode houdt in dat de uitkeringen belast zijn voorzover zij boven de totale waarde van de belaste aanspraken uitkomen.

Loon uit tegenwoordige of vroegere dienstbetrekking: paragraaf 4.1.2

17.2.2 Aanspraak vrijgesteld, uitkeringen behoren tot het loon

Het vrijstellen van een aanspraak betekent in feite dat de inhouding van de loonheffing en betaling van premies werknemersverzekeringen wordt verschoven van het moment waarop de aanspraak ontstaat naar het moment waarop de uitkeringen worden uitbetaald. In situaties waarin de aanspraak wordt vrijgesteld en de uitkering tot het loon wordt gerekend, wordt wel gesproken van de “omkeerregel”. De meeste aanspraken vallen onder de omkeerregel. Het gaat hier om de volgende aanspraken:

- eenmalige uitkering bij ontslag (zie paragraaf 17.14);
- pensioen-, prepensioen- en VUT-regelingen (zie paragraaf 17.31);
- periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfd of te derven loon (zie paragraaf 17.32);
- verlof (zie paragraaf 17.49);
- zw, Wajong, wazo, ww, wao en overeenkomstige aanspraken (zie paragraaf 17.59).

17.2.3 Aanspraak (gedeeltelijk) vrijgesteld, uitkeringen (gedeeltelijk) vrijgesteld

Er geldt een gehele of gedeeltelijke vrijstelling voor de aanspraken én een gehele of gedeeltelijke vrijstelling van de (eenmalige) uitkering voor aanspraken op uitkeringen bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval (zie paragraaf 17.15.1).

De eigen bijdrage van de werknemer die voor deze aanspraken op het loon wordt ingehouden, is een aftrekpost voor alle heffingen (te boeken in kolom 7 van de loonstaat).

Kolom 7 loonstaat: paragraaf 7.2.7

17.3 Apparatuur, gereedschap en instrumenten

Vergoedingen en verstrekkingen met betrekking tot apparatuur, muziekinstrumenten en gereedschappen behoren niet tot het loon, voorzover het om zakelijk gebruik gaat. Onder apparatuur vallen onder meer beeldapparatuur en geluidsapparatuur. Zaken die langer dan een jaar gebruikt kunnen worden bij de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking met een kostprijs van € 450 of minder kunnen ineens vergoed worden. Als de kostprijs hoger is, komt slechts de afschrijving voor onbelaste vergoeding in aanmerking.

Het bedrag van € 450 is inclusief omzetbelasting. Als de kostprijs hoger is, kan de apparatuur wel in een keer onbelast worden vergoed of verstrekt als u met uw werknemer afsprekt dat hij verplicht is tot vergoeding van het gebruik anders dan voor de dienstbetrekking. Als de dienstbetrekking wordt beëindigd, zal de werknemer de waarde die de apparatuur op dat moment heeft aan u moeten vergoeden.

17.4 Arbo-verstrekkingen

Onder verstrekkingen of vergoedingen die niet als beloningsvoordeel worden ervaren, vallen onder meer vergoedingen of verstrekkingen die samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet zonder dat de werknemer hierdoor een aanmerkelijke privé-besparing geniet, zoals:

- een veiligheidsbril met geslepen glazen voor een laborant of lasser;
- een zonnebril voor een chauffeur of piloot;
- speciale isolerende of beschermende kleding;
- een verplichte medische keuring;
- een aanstellingskeuring;

(Werk)kleding en uniformen: paragraaf 17.52

- een geneeskundig of arbeidsgezondheidskundig onderzoek, een second opinion of een griep prik in het kader van preventie- en verzuimbeleid;
- een EHBO-cursus die in redelijkheid deel uitmaakt van uw Arbo-plan, als de werknemer geen eigen bijdrage verschuldigd is. Dit geldt ook voor herhalingscursussen en bijscholing in verband met het EHBO-diploma. Krijgt de werknemer met een EHBO-diploma hiervoor een toeslag, dan is deze toeslag wel belast.

Stoelmassage

Een stoelmassage is onder de volgende voorwaarden een vrije verstrekking:

- U heeft als werkgever een arbo-plan.
- De stoelmassage maakt in redelijkheid deel uit van dat arbo-plan.
- De stoelmassage vindt tijdens werktijd plaats.
- De werknemer is geen eigen bijdrage verschuldigd.
- Er is geen sprake van een aanmerkelijke privé-besparing voor de werknemer.

Cursus stoppen met roken

U mag uw werknemers onbelast een cursus stoppen met roken laten volgen of vergoeden. Voorwaarde daarbij is dat de cursus onderdeel uitmaakt van het arbo-plan van uw onderneming.

17.5 Bedrijfsfitness

Onder bedrijfsfitness wordt verstaan de conditie- of krachttraining van werknemers die georganiseerd of geïnitieerd wordt door de werkgever en die plaatsvindt onder deskundig toezicht. Bedrijfsfitness kan zowel op het werk als ergens anders plaatsvinden. De verstrekking of vergoeding van bedrijfsfitness is onbelast als voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- De deelname staat open voor 90% of meer van alle werknemers (of 90% of meer van alle werknemers met dezelfde arbeidsplaats als die niet is gelegen in de woning van een van deze werknemers).
- De bedrijfsfitness vindt voor 90% of meer plaats in werktijd.

Als de fitness niet aan deze voorwaarden voldoet, dan moet een vergoeding of verstrekking daarvan volgens de algemene regels worden behandeld.

17.6 Bewassing, energie en water

Een vergoeding voor bewassing, energie en water is onbelast voorzover de vergoeding hoger is dan een bepaald normbedrag. Dat geldt echter uitsluitend als de vergoeding wordt gegeven in verband met een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. De normbedragen vindt u in tabel 12 achter in dit handboek. Overeenkomstige verstrekkingen zijn onbelast voorzover de waarde in het economische verkeer hoger is dan de normbedragen.

Informatie met betrekking tot huisvesting, voeding, bewassing, energie en water aan boord van schepen en op baggermateriaal, op boorplatforms en inpakwagens van kermisexploitanten vindt u in paragraaf 17.21.

Let op!

In de waarde van kost en inwoning en in de waarde van huisvesting (anders dan het genot van een woning) is ook de waarde van bewassing, energie en water opgenomen. Hiervoor hoeft u dus niet afzonderlijk een bedrag bij het loon te tellen.

17.7 Computers

Sinds 1 januari 2005 mag u aan een werknemer een computer en dergelijke apparatuur (en bijbehorende apparatuur) alleen onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen, als de apparatuur voor 90% of meer zakelijk wordt gebruikt. Als de apparatuur een meerjarig belang heeft, mag u maximaal het bedrag van de

jaarlijkse afschrijving onbelast vergoeden of verstrekken. Als de kostprijs inclusief omzetbelasting minder is dan € 450, dan mag u het hele bedrag ineens onbelast vergoeden of verstrekken.

Een voorbeeld van dergelijke apparatuur is een organizer, omdat deze vooral bedoeld is om zelfstandig te worden gebruikt. Bijbehorende apparatuur is apparatuur die bestemd is om aan de computer te worden gekoppeld om informatie uit te wisselen. Voorbeelden hiervan zijn een modem, een printer, een fax en een docking station (een apparaat dat wordt geplaatst tussen een portable computer en een bureauset). Bij de aanschaf van een computer met bijbehorende apparatuur wordt het zakelijk gebruik van het geheel getoetst. U moet het zakelijk gebruik van de bijbehorende apparatuur wel toetsen als deze apparatuur geheel of gedeeltelijk zelfstandig kan worden gebruikt en niet snel kan worden aangenomen dat zij voor 90% of meer zakelijk gebruikt wordt. Dit betekent bijvoorbeeld dat u een digitale camera meestal niet belastingvrij kunt vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen.

Wordt de computer voor meer dan 10% privé gebruikt, dan is sprake van loon. Een vergoeding moet u dan tot het loon rekenen. Bij een verstrekte computer rekent u de waarde in het economische verkeer tot het loon. Bij een terbeschikkinggestelde computer moet u in het eerste, tweede en derde jaar, 30% van de waarde in het economisch verkeer van de computer tot het loon rekenen. U moet daarbij uitgaan van de waarde op het moment van de eerste ingebruikneming. De bijtelling geldt alleen voor de eerste drie jaren na de eerste ingebruikneming van de computer. Vanaf het vierde jaar kunt u de computer zonder bijtelling ter beschikking stellen.

Computers vóór 27 augustus 2004

Een werknemer die vóór 27 augustus 2004, 17.00 uur een computer en/of rand-apparatuur in gebruik heeft genomen of heeft gekocht (of zich heeft verplicht om te kopen), kan nog gebruik blijven maken van de regeling die toen gold. In 2005 mag u tot maximaal € 1.415 aan deze computers en bijbehorende apparatuur onbelast vergoeden of ter beschikking stellen. Voorwaarde is wel dat de apparatuur voor de dienstbetrekking wordt gebruikt. Dit bedrag van € 1.415 moet u verminderen met bedragen die u in 2003 en 2004 aan computers en apparatuur heeft verstrekt, vergoed of ter beschikking gesteld. In 2005 mag u ook de afschrijving over 2004 niet meer onbelast vergoeden, tenzij u in 2004 deze vergoeding al met uw werknemer heeft afgesproken.

Let op!

Voor computers en bijbehorende apparatuur die de werknemer vóór 1 januari 2004 heeft gekocht of waarvoor de werknemer nog vóór die datum een verplichting tot aanschaffing is aangegaan, geldt een maximaal bedrag van € 2.269.

17.8 Consumpties tijdens werktijd

Een vergoeding of verstrekking van consumpties die tijdens werktijd worden genuttigd, behoort niet tot het loon. Het gaat hier bijvoorbeeld om koffie, thee, gebak, een stuk fruit en andere tussendoortjes van weinig waarde. Maaltijden vallen hier niet onder. De regeling voor maaltijden vindt u in paragraaf 17.26.

Voor deze consumpties kunt u zonder nader bewijs aan de werknemer een onbelaste vergoeding betalen van maximaal € 2,75 per week of € 0,55 per dag. Dit geldt niet als aan de werknemer consumpties tijdens werktijd worden verstrekt. Als uw werknemer aan u voor een consumptie geen zakelijke prijs betaalt (maar bijvoorbeeld alleen de kostprijs) is ook sprake van een verstrekking. Ook in dat geval mag u geen onbelaste vergoeding meer geven.

Meestal maakt de lunchtijd (evenals andere pauzes) geen deel uit van de (betaalde) werktijd. Toch kunt u ook consumpties tijdens de lunch of tijdens de koffiepauze van

een werknemer vrij vergoeden of verstrekken. Dit geldt echter alleen als u deze consumpties ook tijdens werktijd vrij vergoedt of verstrekt. Als u de consumpties alleen tijdens de lunch of buiten de werktijd vergoedt of verstrekt, geldt deze vrijstelling dus niet.

Als de consumpties samen met andere consumpties die u (gedeeltelijk) vergoedt of verstrekt, een maaltijd vormen, is daarop de regeling voor maaltijden van toepassing.

17.9 Contributie personeelsverenigingen, ziekenkassen en dergelijke

Contributies die u vergoedt of voor uw rekening neemt, moeten tot het loon worden gerekend. Het gaat bijvoorbeeld om contributies die een werknemer is verschuldigd voor de personeelsvereniging, lief- en leedkas, personeelssportvereniging of ziekenkas.

17.10 Contributie vakbond

Een vergoeding voor de contributie aan een vakbond behoort niet tot het loon.

17.11 Cursussen, vakliteratuur en dergelijke

Vergoedingen voor de volgende kosten zijn vrijgesteld voorzover er sprake is van beroepskosten:

- kosten van excursies en studiereizen, inclusief de reis- en verblijfkosten;
- studiekosten die de werknemer maakt om bij te blijven of om oude kennis weer op te frissen;
- kosten van cursussen, congressen, seminars, symposia;
- kosten van vakliteratuur.

Let op!

Voor autokosten in verband met cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies en studiereizen kan een vrijgestelde vergoeding worden verstrekt tot maximaal € 0,18 per kilometer.

17.12 Dagbladen

Het vergoeden of verstrekken van (abonnementen op) dagbladen is belastingvrij, als het dagblad tot de vakliteratuur van de werknemer hoort. Is het dagblad geen vakliteratuur, dan kan het toch bijdragen aan een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, bijvoorbeeld voor journalistieke werkzaamheden. In dat geval mag u onbelast een dagbladabonnement vergoeden of verstrekken als de werknemer zelf al een dagbladabonnement heeft.

17.13 Dienstuittkeringen

Een eenmalige uitkering of verstrekking na het bereiken van een diensttijd van de werknemer van ten minste 25 jaar of ten minste 40 jaar, is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Zo'n uitkering of verstrekking mag worden gegeven na het bereiken van ten minste 25 dienstjaren en na het bereiken van ten minste 40 dienstjaren.

Let op!

In sommige branches zoals bijvoorbeeld de bouw, is er niet het hele jaar werk. Vaak geniet een werknemer in deze periodes een tijdelijke uitkering. Omdat er geen doorlopende dienstbetrekking is, tellen deze periodes niet mee bij het vaststellen van de diensttijd.

Loon over een maand

Voor dienstuitkeringen geldt als loon over een maand het brutomaandloon, inclusief 1/12 van het vakantiegeld en 1/12 van het jaarbedrag van vaste gegarandeerde bijzondere beloningen, maar:

- zonder aftrek van het werknemersaandeel in een pensioenpremie of in een regeling voor vervroegde uittreding en in de premie ww en premies voor aanspraken die overeenkomen met ww, zw en wao;
- zonder aftrek van het werknemersaandeel in aanspraken op uitkeringen bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval;

- zonder aanspraken die tot het loon behoren, zoals het werkgeversaandeel in de premie ZFW;
- zonder tantièmes;
- zonder toevallige bijzondere beloningen.

Let op!

Voor het beoordelen van de regeling voor dienstjduitkeringen hoeft u géén rekening te houden met jubileumuitkeringen die u tot en met 31 december 1993 aan uw werknemer heeft gegeven.

17.14 Eenmalige uitkering bij ontslag

Voor aanspraken op uitkeringen bij ontslag gelden de volgende regels:

- Bij ontslag wegens arbeidsongeschiktheid, vervroegd uittreden of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is de aanspraak op een eenmalige uitkering van maximaal driemaal het loon over een maand vrijgesteld. Het loon dat bepalend is voor de hoogte van deze vrijstelling, is het brutomaandloon dat ook bepalend is voor dienstjduitkeringen (zie paragraaf 17.13). Een aanspraak op een hogere uitkering behoort geheel tot het loon.
- Bij ontslag wegens een andere reden is de aanspraak op een eenmalige uitkering vrijgesteld. De hoogte van de uitkering speelt hier geen rol.

Aanspraak vrijgesteld, uitkeringen behoren tot het loon: paragraaf 17.2.2

De uitkering op grond van deze aanspraken behoort tot het loon, behalve als de uitkering als een vrijgestelde dienstjduitkering kan worden opgevat.

Bij ontslag kunt u in plaats van een schadeloosstelling ineens ook een aanspraak op periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfd of te derven loon toekennen (stamrecht). Bij ontslag kan er ook sprake zijn van een gouden handdruk. Meer informatie vindt u in paragraaf 17.19 en 17.32.

17.15 (Eenmalige) uitkering bij overlijden of invaliditeit

Er bestaan twee regelingen voor (aanspraken op) eenmalige uitkeringen bij overlijden of invaliditeit. Daarbij maakt het verschil of het overlijden of de invaliditeit het gevolg is van een ongeval of niet. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de volgende uitkeringen (en verstrekkingen):

- (eenmalige) uitkeringen bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval (zie paragraaf 17.15.1);
- eenmalige uitkeringen bij overlijden anders dan als gevolg van een ongeval (zie paragraaf 17.15.2).

Aanspraak (gedeeltelijk) vrijgesteld, uitkeringen (gedeeltelijk) vrijgesteld: paragraaf 17.2.3

17.15.1 (Eenmalige) uitkering bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval

Aanspraken op uitkeringen (en verstrekkingen) bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval zijn vrijgesteld. Hierbij maakt het niet uit of het gaat om een eenmalige of een periodieke uitkering.

Een eenmalige uitkering bij overlijden is tot maximaal driemaal het loon over een maand vrijgesteld. Het gedeelte boven driemaal het loon over een maand behoort tot het loon waarop de tabel bijzondere beloningen van toepassing is. De vrijstelling geldt als een van de volgende personen overlijdt:

Tabellen bijzondere beloningen: paragraaf 6.3.5

- de werknemer;
- de echtgenoot van de werknemer;
- degene die in het (voorafgaande) kalenderjaar de fiscale partner is van de werknemer;
- de eigen kinderen of pleegkinderen.

Het loon voor het bepalen van de hoogte van deze vrijstelling is het brutomaandloon, inclusief 1/12 deel van het jaarbedrag aan vaste gegarandeerde beloningen. Meer informatie over het loon over een maand vindt u in paragraaf 17.13.

De uitkering bij invaliditeit behoort tot het loon, behalve als de uitkering als een vrijgestelde dienstjduitkering kan worden opgevat.

*Dienstjduitkeringen:
paragraaf 17.13*

Als de uitkering niet eenmalig is, maar uit periodieke uitkeringen bestaat, dan behoren deze in zijn geheel tot het loon voor de loonheffing. Een vrijstelling is dan niet van toepassing. Het maakt dan ook niet uit of de uitkeringen verstrekt worden in verband met invaliditeit of overlijden.

Let op!

Uitkeringen (eenmalige en periodieke) bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval zijn geen loon voor de premies werknemersverzekeringen.

Fiscale partner

Als uw werknemer getrouwd is of als hij zijn partnerschap bij de burgerlijke stand heeft laten registreren, dan heeft hij automatisch een partner (behalve als de werknemer duurzaam gescheiden leeft). Woont uw werknemer ongehuwd samen, dan moet de werknemer aan de volgende drie voorwaarden voldoen om fiscaal als partner te worden beschouwd:

- Uw werknemer en zijn partner voeren in een jaar meer dan zes maanden onafgebroken een gezamenlijke huishouding.
- De werknemer en zijn partner staan beiden gedurende die periode bij de gemeente ingeschreven op hetzelfde adres.
- De werknemer en zijn partner zijn beiden 18 jaar of ouder. Woont de werknemer samen als ouder en kind, dan moeten beiden minimaal 27 jaar zijn.

De Belastingdienst beschouwt ongehuwd samenwonenden niet automatisch als partners, maar alleen als zij daar beiden uitdrukkelijk voor hebben gekozen. Dat kan in een *Aangifte inkomstenbelasting* of een *Verzoek om voorlopige teruggaaf*. Deze keuze moet elk jaar opnieuw gemaakt worden.

Ook kan voor kwalificatie als partner worden gekozen als:

- de ongehuwde meerderjarige werknemer in het voorafgaande kalenderjaar samen met een ongehuwde meerderjarige heeft gekozen om als partner te worden beschouwd; en
- zij als gevolg van het overlijden van een van de partners in het kalenderjaar minder dan zes maanden een gezamenlijke huishouding hebben gevoerd.

17.15.2 Eenmalige uitkering bij overlijden anders dan als gevolg van een ongeval

Vrijgesteld zijn de aanspraken op een eenmalige uitkering of verstrekking voorzover de uitkering niet hoger is dan driemaal het loon over een maand bij het overlijden van:

- de werknemer;
- de echtgenoot van de werknemer;
- degene die in het (voorafgaande) kalenderjaar fiscale partner is van de werknemer;
- de eigen kinderen of pleegkinderen.

Meer informatie over het begrip fiscale partner vindt u in paragraaf 17.15.1.

Voorzover de aanspraak ziet op een hoger bedrag, is deze belast. Een dergelijke aanspraak kan op verzoek door de Minister van Financiën toch worden aangewezen als een vrijgestelde aanspraak. Deze aanwijzing zal alleen nog plaatsvinden als de waarde van de aanspraak in redelijkheid niet kan worden bepaald. Bestaande aanwijzingen van vrijgestelde aanspraken blijven geldig tot de CAO afloopt waarin deze aanspraak is opgenomen.

Een uitkering bij overlijden waarop geen aanspraak bestond of waarvan de aanspraak was vrijgesteld, is vrijgesteld tot maximaal driemaal het loon over een maand. Als de uitkering hoger is, behoort het meerdere tot het loon. Hierop is dan de tabel bijzondere beloningen van toepassing. Het loon voor het bepalen van de hoogte van

*Tabellen bijzondere
beloningen: paragraaf 6.3.5*

deze vrijstelling is het bruto maandloon, inclusief 1/12 deel van het jaarbedrag aan vaste gegarandeerde beloningen. Meer informatie over het loon over een maand vindt u in paragraaf 17.13.

Een uitkering bij overlijden op grond van een belaste aanspraak is altijd vrijgesteld.

Let op!

Over uitkeringen bij overlijden van de werknemer zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

17.16 Fiets

Het verstrekken, vergoeden of ter beschikking stellen van een fiets aan de werknemer voor woon-werkverkeer wordt apart behandeld in het onderdeel Fiets voor woon-werkverkeer van het thema Reiskosten.

Fiets voor woon-werkverkeer: paragraaf 18.2.7

17.17 Geschenk bij een feestdag

U mag eenmaal per jaar 15% eindheffing toepassen over een geschenk in natura ter gelegenheid van een algemeen erkende feestdag of Sint-Nicolaas, voorzover de waarde in het economische verkeer niet meer is dan € 35. U kunt hierbij denken aan een pakket of een cadeaubon ter gelegenheid van Kerst. In de aangifte loonbelasting/premie volksverzekeringen is rubriek 2c opgenomen voor deze eindheffing over geschenken bij feestdagen.

Voorzover de waarde meer is dan € 35 kunt u, net als voor andere verstrekkingen, gebruik maken van de regeling voor kleine verstrekkingen. In dat geval kunt u tegen het gebruteerde tabeltarief eindheffing toepassen als de waarde in het economische verkeer maximaal € 136 per verstrekking is en in totaal maximaal € 272 per jaar. U mag ook eindheffing toepassen als u een geschenk geeft bij uw jubileum of bij een persoonlijke feestdag van de werknemer.

Eindheffing over moeilijk individualiseerbaar loon: paragraaf 21.4

Als u een dergelijk geschenk ook geeft aan personen die niet bij u in dienstbetrekking zijn, mag u de verschuldigde inkomstenbelasting voor uw rekening nemen via eindheffing

Eindheffing: paragraaf 21

Verstrekkingen met een ideële waarde kunnen belastingvrij zijn.

Uitkeringen bij bijzondere gebeurtenissen: paragraaf 4.5

17.18 Geldboeten

Bepaalde geldboeten kunt u niet onbelast aan een werknemer vergoeden.

Het gaat hier om de volgende boeten:

- geldboeten opgelegd door een Nederlandse strafrechter;
- geldsommen betaald aan de Staat ter voorkoming van strafvervolging in Nederland;
- geldsommen betaald aan de Staat ter voldoening aan een voorwaarde verbonden aan een besluit tot gratieverlening;
- bestuurlijke boeten;
- geldboeten op basis van tuchtrecht dat wettelijk is geregeld;
- kosten van een naheffingsaanslag parkeerbelasting;
- kosten van het verwijderen van een wielklem.

Een bestuurlijke boete wordt opgelegd door een Nederlands bestuursorgaan wanneer iemand handelt tegen een wettelijk voorschrift. Ook een administratieve sanctie op grond van de Wet administratiefrechtelijke handhaving verkeersvoorschriften is zo'n bestuurlijke boete.

In een naheffingsaanslag parkeerbelasting is een deel parkeerbelasting en een deel kosten opgenomen. De kosten van een naheffingsaanslag parkeerbelasting mag u niet

onbelast vergoeden. De parkeerbelasting zelf mag u alleen onbelast vergoeden als u daarmee niet meer vergoedt dan € 0,18 per kilometer.

*Parkeergelegenheid:
paragraaf 18.6*

Als u een geldboete is opgelegd terwijl de boete aan uw werknemer toe te rekenen valt, dan kunt u de boete vaak verhalen op uw werknemer. Als u de boete niet verhaalt, moet u dit voordeel tot het loon van de werknemer rekenen. Als u ook de loonheffing voor uw rekening neemt, moet u het voordeel nog bruteren. Over loon in de vorm van verkeersboeten die u als kentekenhouder betaalt, maar die u niet op uw werknemer verhaalt, mag u eindheffing toepassen.

Eindheffing: paragraaf 21

*Bovenmatige kosten-
vergoedingen en ver-
strekkingen: paragraaf 21.9*

17.19 Gouden handdruk

Schadeloosstellingen die worden toegekend naast en boven rechten van de werknemers op grond van een individuele of collectieve overeenkomst of op grond van enige wettelijke bepaling, zijn geen loon voor de premieheffing werknemersverzekeringen. Voor de loonbelasting worden deze schadeloosstellingen als loon beschouwd. Meer informatie over verstrekkingen met een ideële waarde vindt u in paragraaf 4.5.

Bij ontslag kunt u in plaats van een schadeloosstelling ineens ook een aanspraak op periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfd of te derven loon toekennen (stamrecht). Meer informatie vindt u in paragraaf 17.32.

17.20 Huisvesting buiten de woonplaats

Vergoedingen van huisvestingskosten of verstrekking van huisvesting buiten de woonplaats in verband met het vervullen van de dienstbetrekking, is gedurende maximaal twee jaar onbelast. Deze regeling geldt niet voor extraterritoriale werknemers.

Let op!

Als de werknemer om persoonlijke redenen dubbele huisvestingskosten heeft gemaakt, kunt u geen vrijgestelde vergoeding voor huisvesting verstrekken.

17.21 Huisvesting, voeding, bewassing, energie en water voor enkele bijzondere groepen werknemers

Verstrekking van huisvesting (waaronder bewassing, energie en water) aan boord van schepen en baggermaterieel, op boorplatforms en in pakwagens van kermis-exploitanten is onbelast voorzover de waarde in het economische verkeer van die verstrekking hoger is dan bepaalde normbedragen. Deze normbedragen behoren tot het loon en zijn opgenomen in tabel 13 achter in dit handboek.

Voeding

Verstrekking van kost aan boord van schepen en baggermaterieel en op boorplatforms is onbelast voorzover de waarde in het economische verkeer van die verstrekking hoger is dan het normbedrag. Het normbedrag behoort tot het loon en is opgenomen in tabel 14 achter in dit handboek.

Als ook gezinsleden van de werknemer vrije kost hebben, wordt het normbedrag als volgt verhoogd:

- voor elk gezinslid van 18 jaar of ouder met 80%;
- voor elk gezinslid van 12 tot 18 jaar met 50%;
- voor elk gezinslid jonger dan 12 jaar met 30%.

Voor het bepalen van de leeftijd geldt de leeftijd bij het begin van het kalenderjaar.

17.22 Internetaansluitingen

Internet is onder andere mogelijk via de kabel of ADSL. Dergelijke abonnementen zijn niet aan te merken als een telefoonabonnement of als tweede telefoon. Via de

kabel kan tegen een vast bedrag per maand onbeperkt van internet gebruik worden gemaakt. Het ADSL-abonnement bestaat uit twee onderdelen:

- een betaling aan de provider voor de toegang tot internet;
- een betaling aan de verstrekker van ADSL van een vast bedrag aan kosten voor het gebruik van de verbinding.

Als de werknemer een internetaansluiting via de kabel of via ADSL voor de dienstbetrekking gebruikt, kunt u de kosten die aan dat zakelijke gebruik verbonden zijn, onbelast vergoeden of verstrekken. Het zakelijk gebruik moet u, als werkgever, aannemelijk kunnen maken. Hierbij geldt voor de kosten van internet via de kabel de volgende regeling:

Zakelijk gebruik	Vergoeding of verstrekking
90% of meer	Onbelast
10% of minder	Belast
meer dan 10% en minder dan 90%	50% onbelast. Als u een hoger percentage dan 50% aan zakelijk gebruik aannemelijk maakt, geldt dat hogere percentage

Deze regeling geldt ook voor het vaste bedrag aan kosten van een verbinding via ADSL. Het providerdeel bij ADSL kan onbelast worden vergoed of verstrekt bij zakelijk gebruik van meer dan 10%.

17.23 Inwoning

Een vergoeding voor inwoning is onbelast voor zover de vergoeding hoger is dan bepaalde normbedragen. Het moet wel gaan om inwoning voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Deze normbedragen vindt u in tabel 17 achter in dit handboek. Overeenkomstige verstrekkingen zijn onbelast voorzover de waarde in het economische verkeer hoger is dan de normbedragen.

Als ook gezinsleden van de werknemer inwonen, worden de betreffende normbedragen uit de tabel als volgt verhoogd:

- voor elk gezinslid van 18 jaar of ouder met 80%;
- voor elk gezinslid van 12 tot 18 jaar met 50%;
- voor elk gezinslid jonger dan 12 jaar met 30%.

Voor het bepalen van de leeftijd geldt de leeftijd bij het begin van het kalenderjaar.

Bij inwoning kan ook gedacht worden aan het verblijf in een hotel of aan andere vormen van niet zelfstandige huisvesting. In die situatie kan echter in veel gevallen een vrije vergoeding of verstrekking worden aangenomen als de huisvesting niet langer dan twee jaar plaatsvindt buiten de woonplaats van de werknemer. Voor het geval dat de werknemer en zijn gezinsleden ook maaltijden krijgen, geldt de regeling bij maaltijden (zie paragraaf 17.26).

Huisvesting buiten de woonplaats: paragraaf 17.20

17.24 Kinderbijslag

Kinderbijslag op grond van de Algemene Kinderbijslagwet (AKW) behoort niet tot het loon. Kinderbijslag vervangende uitkeringen en kinderbijslag verhogende uitkeringen behoren tot het loon.

17.25 Kinderopvang

Op 1 januari 2005 is de Wet kinderopvang ingevoerd. Deze wet regelt dat de overheid, werknemers en werkgevers gezamenlijk de kosten van kinderopvang dragen. De overheid geeft sinds 1 januari 2005 aan werknemers een tegemoetkoming voor de kosten van kinderopvang. De hoogte van deze tegemoetkoming is afhankelijk van het inkomen van de werknemer en van zijn partner, de bijdrage van de werkgever, de eventuele bijdrage van de gemeente of UWV, de soort kinderopvang en de kosten van de kinderopvang. De aanvraag voor deze tegemoetkoming moet de

werknemer bij de Belastingdienst indienen door middel van het 'Aanvraagformulier tegemoetkoming kinderopvang'. Op dit formulier moet de werknemer ook het bedrag invullen dat u als werkgever in de kosten voor kinderopvang bijdraagt.

In dit onderdeel worden een aantal onderwerpen op hoofdlijnen behandeld:

- soorten kinderopvang (zie paragraaf 17.25.1);
- vergoeding kosten kinderopvang (zie paragraaf 17.25.2);
- de werkgeversbijdrage (zie paragraaf 17.25.3);
- administratieve verplichtingen (zie paragraaf 17.25.5);

Voor meer informatie over kinderopvang kunt u bellen met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: 0800 - 9051 (gratis). Ook kunt u vragen stellen via e-mail: info@wetkinderopvang.nl. Daarnaast kunt u informatie vinden op www.wetkinderopvang.nl. Op deze site kunt u onder andere brochures voor werkgevers of werknemers downloaden. Uw werknemer kan via www.belastingdienst.nl het aanvraag- en wijzigingsprogramma Tegemoetkoming kinderopvang downloaden.

17.25.1 Soorten kinderopvang

De volgende vormen van kinderopvang vallen onder de regeling:

- dagopvang voor kinderen van nul tot vier jaar;
- buitenschoolse opvang voor basisschoolkinderen;
- opvang door ouderparticipatiecrèches of gastouders.

De kinderopvang moet uitgevoerd worden door een kindercentrum dat bij de gemeente is geregistreerd of door een gastouder die is aangezocht via een geregistreerd gastouderbureau. De werknemer moet zelf een overeenkomst sluiten met het kindercentrum of de gastouder. Ook kinderopvang in Duitsland en België valt onder de regeling als het om vergelijkbare opvang gaat. Geen kinderopvang is de opvang door bijvoorbeeld burens, familie of vrienden, peuterspeelzalen en het overblijven van schoolgaande kinderen.

17.25.2 Vergoeding kosten kinderopvang

De regeling geldt alleen voor kosten die direct verband houden met de kinderopvang. Voorbeelden hiervan zijn de kosten van personeel, organisatie, huisvesting, administratie en vervoer tussen school en buitenschoolse opvang. Kosten die niet onder de regeling vallen, zijn kosten van vervoer tussen huis en het opvangadres en de kosten van extra activiteiten, zoals muzikles op verzoek van de ouders. Tegemoetkomingen van bijvoorbeeld de gemeente of van uwv verlagen het bedrag van de kosten.

Bemiddelingskosten voor kinderopvang kunt u in bepaalde gevallen onbelast vergoeden of verstrekken. Als u de kosten betaalt van de bemiddelingswerkzaamheden die voor u worden verricht en dit geen voordeel oplevert voor uw werknemer, is er geen sprake van loon. Als u de kosten betaalt van de bemiddelingswerkzaamheden voor de werknemer, is dit voordeel loon. Bemiddelingswerkzaamheden voor de werknemer zijn onder andere:

- geven van voorlichting en advies aan de ouder over opvangmogelijkheden in de woonomgeving van de ouder;
- geven van voorlichting aan de ouder over de regelgeving onder de Wet kinderopvang;
- actief begeleiden van de ouder bij het vinden van een geschikte opvangplaats;
- verstrekken van informatie aan de ouder over wachtlijsten bij dagverblijven, beschikbare plaatsen, et cetera;
- ondersteunen van de ouder bij problemen en knelpunten bij kinderopvang;
- begeleiden van de ouder bij het aangaan van contractuele verplichtingen;

- overleggen ten behoeve van de ouder met de opvanginstelling over het productaanbod, de condities en de algemene contractvoorwaarden;
- juridisch ondersteunen van de ouder bij contractuele problemen met de opvanginstelling;
- geven van advies en voorlichting aan de ouder over de overheidsbijdrage;
- innen van de overheidsbijdrage.

17.25.3 De werkgeversbijdrage

U mag als werkgever maximaal 1/6e deel van de kosten van kinderopvang onbelast vergoeden of verstrekken. Het meerdere is belast. Als de werknemer geen partner heeft, of als de partner van uw werknemer geen vergoeding of verstrekking krijgt van zijn werkgever, dan mag u in plaats van 1/6e maximaal 1/3e deel van de kosten voor kinderopvang onbelast vergoeden of verstrekken. Als de werkgever van de partner minder vergoedt of verstrekt dan 1/6e deel van de kosten, dan mag u het restant aanvullen.

De Wet kinderopvang gaat uit van een bijdrage van de werkgevers, maar dat is geen wettelijke verplichting. Vaak heeft u te maken met een CAO of andere geldende arbeidsvoorwaarden.

Voor de kinderopvang zijn partners: gehuwden, personen met een geregistreerd partnerschap en ongehuwd samenwonenden van 18 jaar en ouder die langer dan zes maanden samenwonen. Daarbij maakt het voor samenwonenden niet uit of zij voor de inkomstenbelasting hebben gekozen om fiscale partners te zijn.

17.25.4 Administratieve verplichtingen

U moet de kosten van kinderopvang aannemelijk maken. U kunt daarvoor bijvoorbeeld de factuur aan de werknemer of zijn partner gebruiken. Als u meer vergoedt dan 1/6e deel van de kosten, moet u bovendien bij de loonadministratie een ondertekende verklaring van de werknemer bewaren waarin één van de volgende bepalingen is opgenomen:

- De werknemer verklaart dat hij geen partner heeft.
- De werknemer verklaart dat hij een partner heeft die geen vergoeding krijgt voor de kosten van kinderopvang.
- De werknemer verklaart dat hij een partner heeft die een vergoeding voor de kosten van kinderopvang krijgt die minder is dan een 1/6e deel van die kosten. Het door de partner ontvangen bedrag moet vermeld worden.

In de ondertekende verklaring moet de werknemer zich ook verplichten om direct een nieuwe verklaring aan u te geven als er wijzigingen zijn in de verstrekte gegevens.

Let op!

Kosten van kinderopvang die nog betrekking hebben op 2004, mag u in 2005 onbelast vergoeden. Hierbij geldt de voorwaarde dat u in 2004 deze vergoeding met de werknemer heeft afgesproken. Bij het berekenen van de onbelaste vergoeding past u de regels van 2004 toe (zie paragraaf 17.25 van het Handboek 2004).

Deze regeling geldt ook als u zelf de kinderopvang regelt. Dan is de waarde van de verstrekking de waarde van de kinderopvang verminderd met de eventuele werknemersbijdrage.

17.26 Maaltijden

Een vergoeding of verstrekking van maximaal 80 maaltijden per kalenderjaar is onbelast, als de vergoeding of verstrekking een meer dan bijkomstig zakelijk karakter heeft. Dit kan bijvoorbeeld zijn bij al dan niet verwacht overwerk of koopavonden of tijdens dienstreizen. Het gaat dan om situaties waarin de werknemer niet op een gewone tijd (tussen 17.00 en 20.00 uur) kan eten. Ook de reistijd van de werknemer kan hierbij een rol spelen. Voorzover het aantal maaltijden per kalenderjaar meer dan

80 is (vergoedingen en verstrekkingen samen), moet een normbedrag bij het loon worden geteld. De normbedragen treft u aan in tabel 8 achter in dit handboek.

Als ook gezinsleden van de werknemer een vergoeding of verstrekking van de maaltijden ontvangen, worden de betreffende normbedragen uit de tabel als volgt verhoogd:

- voor elk gezinslid van 18 jaar of ouder met 80%;
- voor elk gezinslid van 12 tot 18 jaar met 50%;
- voor elk gezinslid jonger dan 12 jaar met 30%.

Voor het bepalen van de leeftijd geldt de leeftijd aan het begin van het kalenderjaar.

Ook voor ambulante werknemers geldt deze regeling. Voor de beantwoording van de vraag of iemand ambulant is, past u het 20-dagencriterium toe. De werknemer moet wel zijn aangewezen op een restaurant of dergelijke eetgelegenheid. Het 20-dagencriterium is van toepassing als hij doorgaans op ten minste één dag per week heen en weer reist tussen zijn woning en dezelfde arbeidsplaats en hij dat op meer dan 20 dagen doet. Ook bij incidentele onderbrekingen blijft het 20-dagencriterium van toepassing. Bij een langdurige onderbreking ligt dit anders. Van een langdurige onderbreking is sprake als niet naar dezelfde arbeidsplaats wordt gereisd tijdens:

- 2 of meer aaneensluitende weken, anders dan wegens verlof en/of ziekte, in een periode van 26 weken of minder;
- 3 of meer aaneensluitende weken, anders dan wegens verlof en/of ziekte, in een periode van meer dan 26 weken;
- 6 of meer aaneensluitende weken wegens verlof en/of ziekte.

Als de vergoeding of verstrekking gedeeltelijk tot het loon moet worden gerekend, kan eindheffing plaatsvinden op basis van gebruteerde het tabeltarief. U kunt overigens ook kiezen voor de normale wijze van heffen, waarbij de loonheffing van de werknemer wordt ingehouden.

Eindheffing over moeilijk individualiseerbaar loon: paragraaf 21.4

Onbelaste vergoeding en verstrekking is niet mogelijk als het zakelijk karakter van bijkomend belang is. In dat geval moet de vergoeding of de waarde in het economische verkeer van de verstrekking tot het loon gerekend worden.

Maaltijden in bedrijfskantines

Bij verstrekkingen in de vorm van maaltijden in bedrijfskantines met een privé-karakter wordt de waarde van een kantinemaaltijd vastgesteld op een forfaitair bedrag. De eventuele eigen bijdrage van de werknemer mag u daarop in mindering brengen. Een eigen bijdrage kan niet leiden tot een negatieve bijtelling. De forfaitaire bedragen vindt u in tabel 9 achter in dit handboek. Als u de forfaitaire bedragen niet (geheel) aan de werknemer in rekening brengt is het verschil tussen het forfaitaire bedrag en hetgeen u in rekening brengt belast. Hierover kan eindheffing plaatsvinden op basis van het tabeltarief. Voor de premies werknemersverzekeringen gelden dezelfde bedragen.

Eindheffing over moeilijk individualiseerbaar loon: paragraaf 21.4

Let op!

De regeling geldt niet voor vergoedingen. Als u een vergoeding voor maaltijden in een bedrijfskantine verstrekt, is deze op de normale wijze als loon belast.

Als de maaltijd in de bedrijfskantine een meer dan bijkomstig zakelijk karakter heeft, geldt de hoofdregel. Een vergoeding of verstrekking van maximaal 80 maaltijden per kalenderjaar is dan onbelast.

Therapeutisch mee-eten

Sommige werknemers in de gezondheids- of welzijnszorg zijn op grond van een publiekrechtelijke regeling of (collectieve) arbeidsovereenkomst verplicht samen te

eten met de hen toevertrouwde patiënten, pupillen of bewoners. Voor dit therapeutisch mee-eten hoeft u bij deze werknemers niets bij het loon te tellen.

17.27 Maaltijden, kleding en inwoning voor meewerkend kind

Voor kinderen die meewerken in de onderneming van hun ouders, behoort de waarde van vrije maaltijden, kleding en inwoning tot het loon.

*Meewerkende kinderen:
paragraaf 15.12*

17.28 Onregelmatige diensten en continudiensten

De extra kosten voor verlichting, verwarming en het bereiden van de maaltijd in verband met onregelmatige diensten of continudiensten kunt u tot de volgende bedragen belasting- en premievrij vergoeden:

- nihil per gewerkte ochtenddienst;
- € 1,13 per gewerkte middag/avonddienst (waarvan € 0,45 voor bereidingskosten van de maaltijd);
- € 0,68 per gewerkte nachtdienst.

Voor deze regeling gelden de volgende voorwaarden:

- De gewerkte tijden moeten desgevraagd door middel van een dienstrooster worden aangetoond.
- De vergoeding moet naast het loon worden verstrekt.

De regeling is niet van toepassing op werknemers met onregelmatige of continudiensten die alleen een huishouding voeren.

Bij een onregelmatige dienst of continudienst mogen de normale werktijden op grond van het arbeidscontract niet vallen tussen 6.00 uur en 19.00 uur. Een ochtenddienst is een dienst tussen 6.00 uur en 16.00 uur en een middag- of avonddienst is een dienst tussen 14.00 uur en 24.00 uur. Nachtdienst is een dienst tussen 22.00 uur en 8.00 uur. Al deze diensten moeten minimaal zeven uur duren.

17.29 Outplacement

De kosten van outplacement kunt u onbelast vergoeden. Ook de verstrekking van outplacementfaciliteiten wordt niet tot het loon gerekend. Outplacement is het geheel van diensten en adviezen voor de werknemer om op zo kort mogelijke termijn een passende nieuwe werkkring te vinden. Hieronder vallen bijvoorbeeld ook sollicitatiekosten.

Een prepensioencursus die vergelijkbaar is met outplacement, is vrijgesteld. Als de cursus een meer recreatief karakter heeft, kan deze wel belast zijn. De Belastingdienst kan op uw verzoek beoordelen in hoeverre de cursus onbelast vergoed of verstrekt kan worden.

17.30 Parkeergelegenheid

Het vergoeden of verstrekken van parkeergelegenheid wordt apart behandeld in het onderdeel Reiskosten.

*Parkeergelegenheid:
paragraaf 18.6*

17.31 Pensioen-, prepensioen- en VUT-regelingen

In deze paragraaf vindt u informatie over de volgende regelingen:

- pensioenregelingen (zie paragraaf 17.31.1);
- prepensioenregelingen (zie paragraaf 17.31.2);
- VUT-regelingen (zie paragraaf 17.31.3).

*Aanspraak vrijgesteld,
uitkeringen behoren tot
het loon: paragraaf 17.2.2*

17.31.1 Pensioenregelingen

Met ingang van 1 juni 1999 is de Wet fiscale behandeling van pensioenen in werking getreden. Pensioenregelingen moeten in grote lijnen aan de volgende wettelijke voorwaarden voldoen:

- In een pensioenregeling mogen (nagenoeg) uitsluitend voorzieningen worden getroffen voor:

- een levenslang ouderdomspensioen voor de werknemer;
- een nabestaandenpensioen dat na het overlijden van de werknemer kan toekomen aan de (ex-)echtgenoot of (ex-)partner waarmee een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd of is gevoerd;
- een wezenpensioen dat na het overlijden van de werknemer kan toekomen aan eigen of pleegkinderen jonger dan 30 jaar;
- een arbeidsongeschiktheidspensioen bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer die langer dan een jaar heeft geduurd en naar maatschappelijke opvattingen redelijk is;
- een overbruggingspensioen tot 65 jaar dat naast het ouderdomspensioen kan worden toegekend, als het ouderdomspensioen vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd ingaat;
- een nabestaandenoverbruggingspensioen tot 65 jaar dat naast het nabestaandenpensioen kan worden toegekend als dat pensioen vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd ingaat. Het nabestaandenoverbruggingspensioen kan ook worden toegekend naast het wezenpensioen.
- In de regeling moet onder meer worden opgenomen dat de pensioenrechten niet kunnen worden afgekocht, tenzij de Pensioen- en spaarfondsenwet dat toestaat.
- Het pensioen moet zijn verzekerd bij een verzekeraar die in de wet wordt genoemd.
- Het pensioen moet blijven binnen de begrenzingen die zijn opgenomen in de wet, zoals:
 - Bij een eindloonregeling wordt per dienstjaar maximaal 2% van het pensioengevend loon aan ouderdomspensioen opgebouwd.
 - Na 35 jaar wordt zo een ouderdomspensioen van 70% van het eindloon opgebouwd. Bij langer werken kan er meer pensioen opgebouwd worden, tot maximaal 100% van het laatstverdiende loon.
 - De ingangsdatum van het ouderdomspensioen is niet meer aan een bepaalde leeftijd gebonden. Als dat pensioen eerder ingaat dan op 60-jarige leeftijd, dan moet de pensioenuitkering worden aangepast.
 - Naast de collectieve - verplichte - pensioenregeling mag een regeling voorzien in verschillende individuele modules waaruit de werknemer zelf een keuze kan maken.
 - Voor de voldoening van de individuele vrijwillige modules kan het spaarloon worden gedeblokkeerd.
 - Opbouw van pensioen is ook toegestaan tijdens ouderschapsverlof, sabbatsverlof, studieverlof of zorgverlof en tijdens vut of prepensioen.
 - Ruil van nabestaandenpensioen in ouderdomspensioen en andersom is toegestaan.
 - Variabilisering van de pensioenuitkeringen is toegestaan, binnen de verhouding 100:75.

Een regeling die niet helemaal aan de voorwaarden voor een pensioenregeling voldoet, kan onder omstandigheden door de Ministers van Financiën en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden aangewezen als pensioenregeling. Een verzoek tot aanwijzing moet u richten aan het Ministerie van Financiën, Centrum voor proces- en productontwikkeling, Postbus 20201, 2500 EE Den Haag. De aanvrager zal het antwoord op de vraag of de regeling al dan niet wordt erkend, ontvangen van het Ministerie van Financiën. Van de beschikking die de betrokken ministeries gezamenlijk uitbrengen, wordt een afschrift gezonden aan uwv. Ten aanzien van pensioenregelingen die reeds voor 1 januari 1954 door het Ministerie van Financiën als zodanig zijn erkend, kan de erkenning uitsluitend uit de polis blijken. Het voorgaande heeft uiteraard geen betrekking op zuivere pensioen- en spaarregelingen, die immers geen aanwijzing voor de toepassing van de Coördinatiewet Sociale Verzekering nodig hebben.

Voor pensioenregelingen die geheel of gedeeltelijk in eigen beheer worden gehouden, zijn aanvullende voorwaarden gesteld. Omdat een tegengestelde belangenafweging ontbreekt, is bepaald dat deze regelingen niet mogen uitgaan boven wat in collectieve regelingen gangbaar is. Regelingen in eigen beheer kunnen niet worden aangewezen.

Let op!

Neem contact op met de Belastingdienst bij twijfel of een regeling een pensioenregeling is.

Op het loon ingehouden eigen bijdragen van de werknemer in een pensioenregeling, vormen een aftrekpost voor alle heffingen (te boeken in kolom 7 van de loonstaat). Dat wil zeggen dat er geen loonheffing en geen premies werknemersverzekeringen over verschuldigd zijn.

Kolom 7 loonstaat: paragraaf 7.2.7

17.31.2 Prepensioenregelingen

Om de vervanging van een VUT-regeling mogelijk te maken, is als overgangsregeling een extra premieaftrek toegestaan voor het zogenaamde prepensioen. Dit prepensioen moet (mede) dienen ter vervanging van een VUT-regeling en heeft in de regel betrekking op de uitkeringsperiode die ingaat op 60-jarige leeftijd en die uiterlijk op 65-jarige leeftijd eindigt. Als het prepensioen vóór de 60-jarige leeftijd ingaat, moet de pensioenuitkering worden aangepast. Het prepensioen moet doorgaans in minimaal 10 jaar worden opgebouwd en mag ten hoogste 85% van het laatstgenoten salaris bedragen. De mogelijkheid om een prepensioen te vormen, is tijdelijk. Er wordt gestreefd naar één pensioensysteem in de vorm van een ouderdomspensioen. Zo'n ouderdomspensioen kan eventueel vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd worden aangevuld met een overbruggingspensioen. De mogelijkheid om een VUT-regeling te vervangen door een prepensioenregeling loopt af op 1 januari 2009. Het is overigens niet verplicht een VUT-regeling te vervangen.

Aanspraak vrijgesteld, uitkeringen behoren tot het loon: paragraaf 17.2.2

Let op!

Als u twijfelt of een regeling een prepensioen is, neem dan contact op met de Belastingdienst.

17.31.3 VUT-regelingen

Een regeling is een VUT-regeling als deze aan de volgende voorwaarden voldoet:

- Het doel van de regeling is het verstrekken van uitkeringen aan werknemers die hun dienstverband beëindigen door vervroegd uittreden.
- De hoogte van de uitkering is volgens maatschappelijke opvattingen redelijk. Bij het beoordelen van wat redelijk is, tellen diensttijd en salaris van de werknemer mee.
- De uitkering eindigt als de werknemer 65 jaar wordt of als hij met pensioen gaat of als hij vóór zijn pensionering overlijdt.
- De VUT-regeling is ondergebracht bij een in de wet genoemde verzekeraar.

Aanspraak vrijgesteld, uitkeringen behoren tot het loon: paragraaf 17.2.2

Als een regeling niet aan alle voorwaarden voldoet, kan deze (onder voorwaarden) toch worden aangewezen als VUT-regeling. Een verzoek daartoe moet u richten aan het Ministerie van Financiën, Centrum voor proces- en productontwikkeling, Postbus 20201, 2500 EE Den Haag.

Op het loon ingehouden eigen bijdragen van de werknemer aan de premie voor de VUT-regeling vormen een aftrekpost voor alle heffingen (te boeken in kolom 7 van de loonstaat). Dat wil zeggen dat er geen loonheffing en geen premies werknemersverzekeringen over verschuldigd zijn.

Kolom 7 loonstaat: paragraaf 7.2.7

17.32 Periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfd of te derven loon

Hieronder vallen de aanspraken op schadeloosstellingen in de vorm van periodieke uitkeringen (stamrecht). Zulke schadeloosstellingen worden soms verleend bij voortijdig ontslag en soortgelijke situaties. Deze aanspraken zijn onbelast (stamrecht-vrijstelling) als aan de volgende drie voorwaarden wordt voldaan:

- De aanspraak voorziet in periodieke uitkeringen die aan de (voormalig) werknemer toekomen en die uiterlijk ingaan in het jaar waarin hij 65 jaar wordt.

Aanspraak vrijgesteld, uitkeringen behoren tot het loon: paragraaf 17.2.2

De aanspraak mag ook voorzien in periodieke uitkeringen die bij eerder overlijden ingaan en die toekomen aan een van de volgende personen:

- zijn (gewezen) echtgenoot;
 - degene met wie hij duurzaam een gezamenlijke huishouding voert of heeft gevoerd en met wie geen bloed- of aanverwantschap in de rechte lijn bestaat;
 - zijn kinderen die de leeftijd van 30 jaar nog niet hebben bereikt.
- De aanspraak is ondergebracht bij een verzekeraar die in de wet wordt genoemd.
- De aanspraak mag onder meer niet voortvloeien uit een (pre)pensioen- of VUT-regeling die is afgekocht of vervreemd of die onzuiver is.

Als verzekeraar voor deze aanspraak kunnen de volgende lichamen optreden:

- een pensioenfonds of -lichaam;
- een verzekeringsmaatschappij;
- een eigen stamrecht-BV van de (voormalig) werknemer;
- u als (voormalig) werkgever.

De eigen stamrecht-BV moet in Nederland zijn gevestigd en deze moet de stamrechtverplichting tot het binnenlands ondernemingsvermogen rekenen.

Dit betekent ook dat een vennootschap in oprichting niet als verzekeraar kan optreden. Als u het bedrag van de aanspraak wilt overmaken naar een vennootschap die nog in oprichting is, kunt u in overleg met de (voormalig) werknemer bijvoorbeeld wel het bedrag van de aanspraak zolang storten op een geblokkeerde derdenrekening van een notaris of advocaat. Het is verstandig om in zo'n geval vooraf contact op te nemen met de Belastingdienst.

De aanspraak op periodieke uitkeringen die u met de (voormalig) werknemer overeenkomt moet rechtstreeks op de rekening van de verzekeraar of de geblokkeerde derdenrekening worden gestort. Als u geen aanspraak op periodieke uitkeringen bent overeengekomen, maar wel een afkoopsom ineens, kan ook daarop de stamrechtvrijstelling van toepassing zijn. In dat geval is het ook verstandig om vooraf contact op te nemen met de Belastingdienst.

De periodieke uitkeringen die uit de aanspraak voortvloeien zijn loon.

17.33 Personeelsfeesten, -reizen en dergelijke

Personeelsfeesten, -reizen en dergelijke of vergoedingen daarvoor zijn vrijgesteld, als de kosten daarvan per werknemer niet hoger zijn dan € 340 per kalenderjaar. De deelname moet dan wel openstaan voor ten minste driekwart van de werknemers of voor tenminste driekwart van de werknemers die behoren tot een organisatorische of een functionele eenheid (bijvoorbeeld een afdeling). Dit moet per inhoudingsplichtige beoordeeld worden en niet op concernniveau. Ook mag het gezamenlijke karakter van de activiteit niet ontbreken.

Als er sprake is van een activiteit die verband houdt met een jubileum van de inhoudingsplichtige, dan wordt het vrijgestelde bedrag verhoogd tot € 454 per kalenderjaar. Dit bedrag mag dan worden toegepast op het totaal aan activiteiten in dat kalenderjaar. Een activiteit houdt met een jubileum van de werkgever verband als u dit mededeelt aan uw werknemers en het feest of de reis plaatsvindt in het jubileumjaar zelf of binnen zes maanden na afloop van het jubileumjaar.

Let op!

Deelname van de partner aan de activiteit leidt niet tot een verdubbeling van de vrijstelling.

Als de kosten per werknemer meer zijn dan € 340 per kalenderjaar (of € 454 bij een jubileum) moet u het meerdere tot het loon rekenen. Voor de bepaling van het te belasten bedrag houdt u rekening met het volgende:

- U mag in principe de regels voor vergoedingen en verstrekkingen toepassen zoals u die elders dit hoofdstuk aantreft, mits de kosten hiervoor voldoende gespecificeerd zijn. Als bijvoorbeeld de kosten voor maaltijden en overnachtingen voldoende gespecificeerd zijn, mag u de normbedragen voor maaltijden en overnachtingen toepassen.
- Als het zakelijk deel van de activiteit ondergeschikt is, dan mogen de kosten hiervoor niet worden afgesplitst.
- Kosten die zijn gemaakt voor externe deelnemers, mogen buiten beschouwing worden gelaten.

Over het belaste bedrag mag eindheffing plaatsvinden op basis van het enkelvoudig tarief. U kunt er ook voor kiezen om normaal loonheffing in te houden van de werknemer.

Eindheffing over moeilijk individualiseerbaar loon: paragraaf 21.4

Als de activiteit niet voldoet aan de voorwaarden van deze regeling, dan moet u de waarde in het economische verkeer tot het loon rekenen.

Reizen met een overwegend toeristisch karakter, kunnen zakelijke elementen bevatten. Hieronder worden verstaan activiteiten in het kader van een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. De waarde van de reis mag dan niet steeds worden verminderd met de afgesplitste kosten van het zakelijk deel.

Splitsen in een zakelijk en een niet-zakelijk deel kan als aan de volgende drie voorwaarden wordt voldaan:

- De reis had ook zonder collectieve personeelsvoorziening naar die bestemming plaatsgevonden.
- De reis wordt gemaakt in het kader van een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking.
- Het is redelijk dat die bestemming daarvoor werd gekozen.

Splitsen kan niet als het zakelijke karakter ondergeschikt is.

17.34 Personeelsleningen

Een rentevoordeel in verband met een door u of een met u verbonden vennootschap aan de werknemer verstrekte geldlening is in het algemeen belast. Dit is niet het geval als de lening wordt gebruikt voor het kopen van een eigen woning. Er gelden dan enkele voorwaarden:

- De werknemer meldt schriftelijk aan u waarvoor hij de lening wil gebruiken en voegt afschriften bij van aankoopbewijzen, kostennota's, en dergelijke. Hij verklaart daarbij welk deel van de lening voor de inkomstenbelasting wordt beschouwd als een lening waarvan de rente en de kosten aftrekbare kosten zijn (volgens de artikelen 3.120 tot en met 3.123 van de Wet inkomstenbelasting 2001).
- U bewaart de verklaring van de werknemer bij de loonadministratie;
- U vermeldt jaarlijks op de loonbelastingkaart van de werknemer door middel van een codering (code 43) dat sprake is van een personeelslening waarbij u de rente- en/of kostenvoordelen (gedeeltelijk) niet tot het loon heeft gerekend.

Voor andere renteloze of laagrentende personeelsleningen gelden andere regels.

Een rentevoordeel uit een dergelijke lening is vrijgesteld voorzover de werknemer het geleende bedrag gebruikt voor zaken waarvoor geheel of bijna helemaal een vrije vergoeding of verstrekking mogelijk is. Een rentevoordeel is ook onbelast als de lening is bestemd voor de aanschaf van een computer die voor 90% of meer voor de dienstbetrekking wordt gebruikt. Dit geldt ook voor de inrichting van een telewerkplek bij de werknemer thuis, die mede voor de dienstbetrekking worden gebruikt. In dat geval moet ook aan de overige voorwaarden voor belastingvrije vergoeding of verstrekking van de computer of de inrichting van een werkruimte worden voldaan.

*Computers: paragraaf 17.7
Werkruimte thuis en inrichting werkruimte: paragraaf 17.55*

Let op!

Het rentevoordeel blijft ook onbelast als de lening is bestemd voor computers en bijbehorende apparatuur die uw werknemer vóór 27 augustus 2004 17.00 uur in gebruik heeft genomen of heeft gekocht (of zich heeft verplicht om te kopen). Het betreft computers en dergelijke apparatuur die nog onder de oude pc-regeling vallen (zie paragraaf 17.7). Voorwaarde daarbij is dat de apparatuur voor de dienstbetrekking wordt gebruikt.

Als het rentevoordeel van personeelsleningen belast is, wordt dit rentevoordeel berekend met een normpercentage. Dit percentage zal elk jaar worden vastgesteld. Voor 2005 is dit 5%. Als de lening renteloos is, dan wordt het te belasten rentevoordeel voor 2005 dus gesteld op 5%. Hierbij maakt het niet uit of de lening in een eerder jaar is aangegaan, of de lening een vaste of variabele rente heeft en of de werknemer een bijzondere vorm van zekerheid heeft gesteld. Bij een laagrentende lening wordt het te belasten rentevoordeel verminderd met de eigen bijdrage van de werknemer. U hoeft het rentevoordeel overigens niet per loontijdvak aan te geven, maar u kunt dit bij het einde van het kalenderjaar of bij het eerdere einde van de dienstbetrekking tot het loon rekenen.

De regeling voor personeelsleningen kan ook toegepast worden op leningen aan gepensioneerden en vutters. Deze moeten dan wel aan de hiervoor genoemde voorwaarden voldoen.

Let op!

Vergoedingen van rente behoren altijd tot het loon.

17.35 Persoonlijke verzorging, kleding

Vergoedingen voor kosten van persoonlijke verzorging, kleding, stomerij, schoeisel en accessoires zijn meestal loon. Alleen voor artiesten, beroepssporters en presentatoren zijn vrije vergoedingen en verstrekkingen voor persoonlijke verzorging mogelijk. Het moet wel gaan om beroepskosten. Deze uitzondering geldt niet voor de artiest of beroepssporter die een overeenkomst van korte duur heeft of kortstondig optreedt of kortstondig sport beoefent.

(Werk)kleding en uniformen: paragraaf 17.52

(Vrije) vergoedingen en verstrekkingen: paragraaf 4.4

17.36 Premies ongevallenverzekering

Vergoedingen voor premies voor een ongevallenverzekering en verstrekkingen van een dergelijke verzekering zijn onbelast. Het moet dan wel gaan om verzekeringen die uitsluitend betrekking hebben op ongevallen tijdens het vervullen van de dienstbetrekking. De uitkering uit een dergelijke verzekering behoort tot het loon voor de loonheffing, maar niet voor de premies werknemersverzekeringen.

17.37 Privé-vervoermiddelen voor het werk

De reiskosten die gemaakt worden voor het werk met privé-vervoermiddelen worden apart behandeld in het onderdeel "Reiskosten".

Reiskosten: hoofdstuk 18

17.38 Producten uit eigen bedrijf

Als u aan uw werknemer een korting of vergoeding geeft bij de aankoop van producten uit eigen bedrijf, dan is dit onder de volgende voorwaarden belastingvrij:

- De producten zijn niet branchevreemd.
- De korting of vergoeding bedraagt in 2005 niet meer dan € 475.

De maximale vrijstelling van € 475 wordt verhoogd met het vrijstellingsbedrag dat de werknemer in de voorgaande twee kalenderjaren niet heeft gebruikt. In 2005 mag u de maximale vrijstelling van € 475 dus verhogen voor zover de onbelaste korting of vergoeding die u in 2003 en 2004 gaf, minder is geweest dan € 450 per jaar. Als uw werknemer in 2003 € 100 korting heeft gekregen en in 2004 € 300, dan is het maximale vrijstellingsbedrag in 2005 dus € 350 + € 150 + € 475 = € 975.

In principe moet u per werknemer bijhouden of het jaarmaximum wordt overschreden. Als echter aannemelijk is dat dit niet zal gebeuren op basis van onderzoek of ervaringen voor het gehele personeel of een te onderscheiden groep, hoeft u dit niet individueel bij te houden.

De regeling voor producten uit eigen bedrijf mag u ook toepassen als de dienstbetrekking is geëindigd door pensionering of arbeidsongeschiktheid. Daarnaast geldt deze regeling geldt ook als de korting wordt gegeven door een met u verbonden vennootschap. Onder een verbonden vennootschap wordt verstaan:

- een vennootschap waarin de inhoudingsplichtige voor ten minste een derde gedeelte belang heeft;
- een vennootschap die voor ten minste een derde gedeelte belang heeft in de inhoudingsplichtige;
- een vennootschap waarin een derde partij voor ten minste een derde gedeelte belang heeft, terwijl deze derde partij ook voor minimaal een derde gedeelte belang heeft in de inhoudingsplichtige.

Als niet aan de voorwaarden wordt voldaan, moet u (het bovenmatige deel van) de korting of vergoeding tot het loon van de individuele werknemers rekenen. U moet dit uiterlijk doen in het laatste loontijdvak van het kalenderjaar.

Let op!

Deze regeling geldt niet voor geldleningen.

Het kortingspercentage van 20% geldt dus per product en het maximumbedrag van € 475 geldt per werknemer per jaar. De regeling voor producten uit eigen bedrijf is bijvoorbeeld ook van toepassing als u een kledingbedrijf heeft en uw werknemers kleding met korting kunnen kopen die zij verplicht moeten dragen in de winkel. Daarnaast vallen de kosten voor een geldlening (zoals afsluitprovisie) wel onder de regeling voor producten uit eigen bedrijf, en alleen de geldlening (rente) niet. Als u echter korting geeft op de kosten van geldlening voor de eigen woning van de werknemer, is deze korting volledig onbelast als de werknemer een verklaring afgeeft dat deze kosten voor de inkomstenbelasting aftrekbaar zouden zijn geweest. De korting telt dan ook niet mee voor het maximumbedrag van € 475.

17.39 Reiskosten

Alle regels die te maken hebben met reizen en reiskosten worden behandeld in het hoofdstuk “Reiskosten”. U vindt hier informatie over reizen met het openbaar vervoer en met andere voervoermiddelen. De overige onderwerpen die aan bod komen zijn vervoer vanwege de werkgever, periodiek gezinsbezoek en parkeergelegenheid.

Reiskosten: hoofdstuk 18

17.40 Representatiekosten, relatiegeschenken

Vergoedingen voor representatiekosten en relatiegeschenken zijn vrijgesteld voorzover er sprake is van beroepskosten.

(Vrije) vergoedingen en verstrekkingen: paragraaf 4.4

17.41 Schade aan of verlies van persoonlijke zaken

Vergoedingen en verstrekkingen wegens schade aan of verlies van persoonlijke zaken van de werknemer (bijvoorbeeld kleding) zijn geen loon. Voor deze vrijstelling geldt een voorwaarde: de schade of het verlies moet zijn ontstaan door een bijzondere gebeurtenis die samenhangt met de dienstbetrekking. Voorzover de vergoeding wegens schade aan of verlies van persoonlijke zaken tijdens diensttijd wel tot het loon behoort, moet eindheffing worden toegepast.

Eindheffing over loon met een bestemmingskarakter: paragraaf 21.5

17.42 Schade die in het algemeen niet wordt verzekerd

Uitkeringen aan werknemers ter vergoeding van schade die in het algemeen niet wordt verzekerd, behoren tot het loon voor de loonheffing. Over deze uitkeringen moet eindheffing plaatsvinden. Het gaat bijvoorbeeld om vergoedingen voor schade bij overstromingen of aardbevingen. Voor de premieheffing werknemersverzekeringen zijn dergelijke uitkeringen uitgezonderd van het loonbegrip.

17.43 Spaarregelingen

Dit onderwerp wordt apart behandeld in het hoofdstuk “Sparregelingen”.

Sparregelingen: hoofdstuk 19

17.44 Studiekosten

Vergoedingen en verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning, behoren niet tot het loon. Er zijn drie voorwaarden voor vrijstelling:

- De studiekosten worden niet al door een ander vergoed.
- De studie of opleiding is gericht op het vervullen van een beroep in de toekomst of op het op peil houden van vakkennis.
- U heeft de vergoeding verstrekt of toegezegd vóór het einde van het jaar waarin de kosten worden gemaakt.

De vrijstelling is ook van toepassing als een werknemer de vergoeding voor studiekosten onder bepaalde omstandigheden moet terugbetalen, bijvoorbeeld als hij de studie onderbreekt of als hij onvoldoende studieresultaten behaalt. Gratificaties of premies die u aan de werknemer toekent bij afronding van zijn studie of opleiding, behoren echter wel tot het loon, ook al is de hoogte ervan afgestemd op de hoogte van de studiekosten.

Voor bepaalde studiekosten in verband met het vervullen van de dienstbetrekking geldt een bijzondere regeling.

Cursussen, vakliteratuur en dergelijke: paragraaf 17.11

Kosten voor een studie of opleiding

Kosten voor een studie of opleiding zijn kosten die een werknemer zelf maakt voor zijn studie of opleiding, zoals leselden, kosten van studieboeken en andere leermiddelen en reiskosten voor lesbezoek.

Een vergoeding voor binnenlandse reizen is vrijgesteld als de vergoeding niet uitgaat boven de werkelijk gemaakt kosten. Hierbij geldt een maximum van € 0,18 per kilometer.

Let op!

Vergoedingen voor een studeerruimte en de inrichting ervan behoren wel tot het loon.

17.45 Telefoon

Vergoedingen en verstrekkingen voor een telefoon kunnen geheel of gedeeltelijk vrijgesteld zijn. De hoofdregel is dat een vergoeding of verstrekking van een eerste telefoonabonnement altijd belast is. Zakelijke gesprekskosten mag u onbelast vergoeden.

Er gelden speciale regelingen voor een telefoonabonnement met meer dan één aansluiting of nummer, voor tweede en volgende abonnementen, voor de (mobiele) telefoon van de werknemer en voor de tweede en volgende (mobiele) telefoon die voor 90% of meer wordt gebruikt voor de dienstbetrekking. De kosten voor een headset tellen mee als telefoonkosten. Er kan onderscheid gemaakt worden tussen regelingen die gelden voor abonnementen en regelingen voor abonnementen en gesprekskosten samen.

Let op!

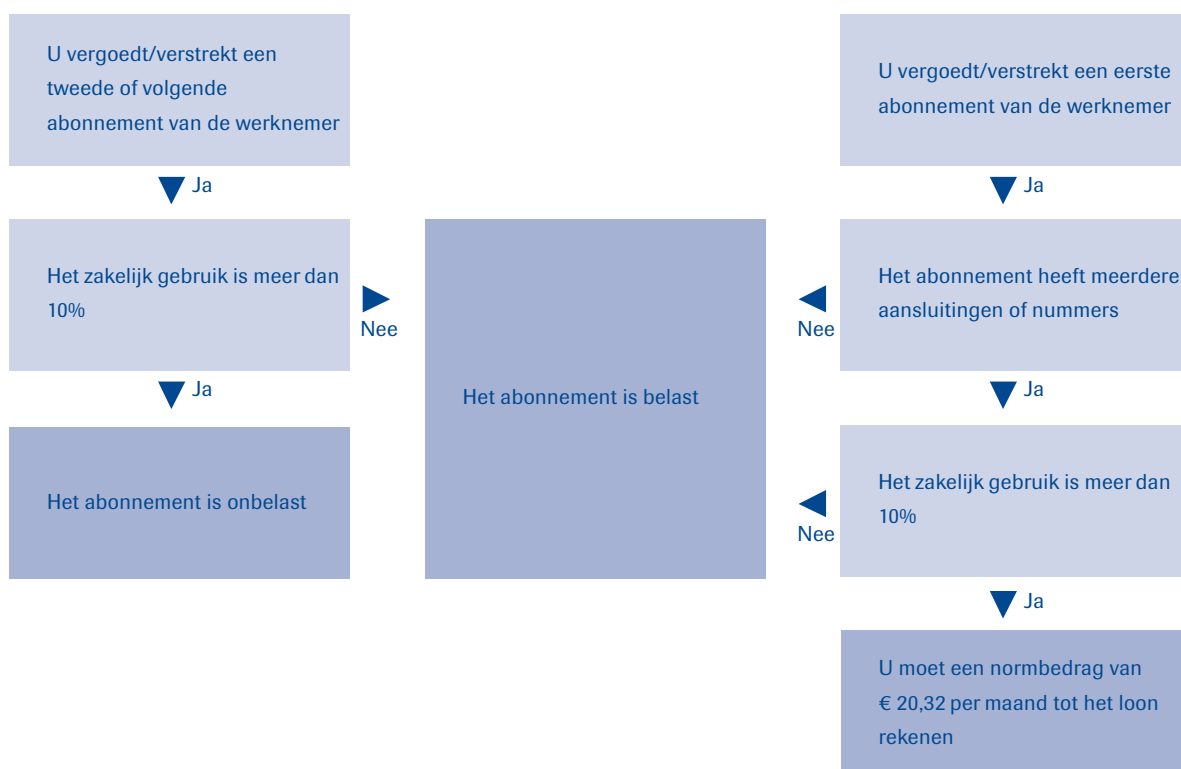
De vraag of er sprake is van een eerste of tweede telefoon moet worden beantwoord vanuit de positie van de werknemer. Als de werknemer thuis in privé al een abonnement op een telefoonaansluiting heeft en u verstrekt daarnaast bijvoorbeeld een mobiele telefoon, dan kan de mobiele telefoon als tweede telefoon worden beschouwd.

Er zijn twee regelingen die alleen gelden voor abonnementen:

- Voor een telefoonabonnement van de werknemer met meer dan één aansluiting of nummer (bijvoorbeeld een ISDN-abonnement) geldt dat een bedrag voor eigen rekening van de werknemer komt. Dit is: € 20,32 per maand of € 4,75 per week en € 0,95 per dag. Alleen het bedrag daarboven kan vrij worden vergoed. Bij een verstrekking van een dergelijk abonnement moeten de genoemde bedragen tot het loon worden gerekend. Voorwaarde voor deze gedeeltelijke vrijstelling is dat het zakelijk karakter van het abonnement van meer dan bijkomstig belang is, dat wil zeggen dat het zakelijk gebruik meer dan 10% van het totale gebruik is.
- Het tweede en volgende (gewone) telefoonabonnement kan geheel belastingvrij worden vergoed of verstrekt. Ook daarvoor geldt de voorwaarde dat het zakelijk karakter van het abonnement van meer dan bijkomstig belang is.

Schema telefoonabonnement

Gebruik dit algemene schema als u alleen een telefoonabonnement vergoedt of verstrekt.



Er zijn ook twee regelingen die gelden voor abonnementen en gesprekskosten samen:

- Als u een (mobiele) telefoon aan de werknemer ter beschikking stelt, die onder andere wordt gebruikt voor het werk, dan moet u voor het totale privé-gebruik van de telefoon een bedrag bij het loon van de werknemer optellen. Dit is: € 22,69 per maand of € 5,22 per week en € 1,04 per dag. Deze regeling geldt ook voor vergoedingen. De vergoeding van de telefoon is slechts vrijgesteld voorzover deze bedragen voor rekening van de werknemer komen. Het kan hier ook gaan om een telefoon met meer dan één aansluiting. Deze gedeeltelijke vrijstelling is niet van toepassing als de waarde van het privé-gebruik van de telefoon (inclusief het abonnement) hoger is dan € 454 per jaar. In dat geval moet u niet de eerder-

genoemde bedragen tot het loon rekenen, maar het werkelijke privé-voordeel. Hierna vindt u een rekenvoorbeeld.

- Een tweede of volgende (mobiele) telefoon van de werknemer kan geheel vrij vergoed of verstrekt worden, als de telefoon voor 90% of meer wordt gebruikt voor de dienstbetrekking.

Voorbeeld

U geeft een vergoeding voor abonnements- en gesprekskosten van een ISDN-aansluiting.

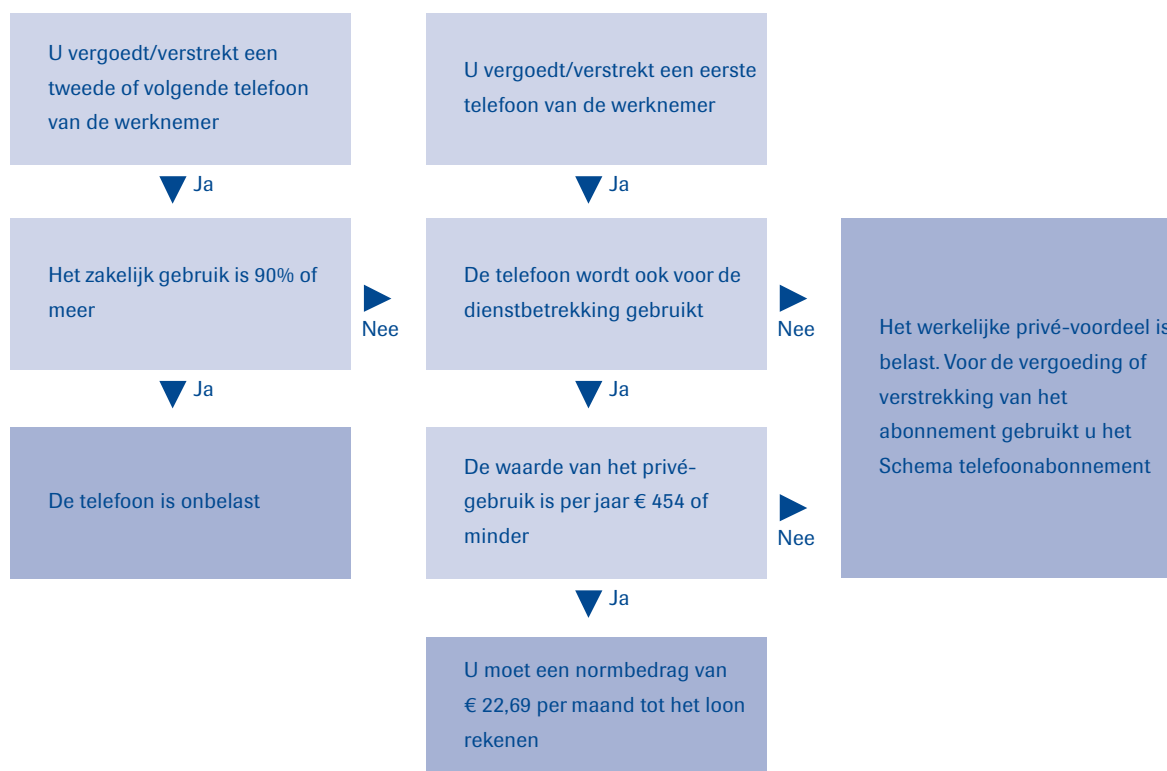
De telefoonaansluiting wordt meer dan bijkomstig voor de dienstbetrekking gebruikt (de zakelijke gesprekskosten belopen meer dan 10% van de totale gesprekskosten). Eerst moet u bepalen of het privé-gebruik niet meer bedraagt dan € 454 op jaarbasis. Daarvoor moet u de omvang van kosten van het abonnement en de privé-gesprekskosten vaststellen. Voor de abonnementskosten bij ISDN neemt u € 20,32 per maand (€ 243,84 per jaar) in aanmerking. Als de kosten van de privé-gesprekken op jaarbasis niet meer dan € 210,16 (€ 454 - € 243,84) bedragen, geldt het normbedrag van € 22,69 per maand. Dit bedrag telt u bij het loon.

Als het privé-gebruik meer is dan € 210,16 per jaar, dan mag u de regeling voor abonnementen en gesprekskosten niet toepassen. Wel kunt u de regeling voor alleen abonnementen toepassen.

U mag de werkelijke zakelijke gesprekskosten onbelast vergoeden en daarnaast de werkelijke abonnementskosten, verminderd met € 20,32 per maand. Tot het loon rekent u de werkelijke kosten van de privé-gesprekken en € 20,32 per maand van de abonnementskosten.

Schema telefoon

Gebruik dit algemene schema als u een telefoon (telefoonabonnement en gesprekskosten) vergoedt of verstrekt.



17.46 Uitkeringen uit fondsen

Uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen die aan de dienstbetrekking zijn verbonden, behoren onder bepaalde voorwaarden niet tot het loon. Zo'n fonds kan bijvoorbeeld zijn een sociaal ondersteuningsfonds voor werknemers in financiële moeilijkheden. Er zijn twee voorwaarden:

- Voor de loonheffing en de premies werknemersverzekeringen mag het niet gaan om uitkeringen en verstrekkingen voor adoptie en overlijden. Voor de loon-

heffing geldt bovendien dat het niet mag gaan om uitkeringen en verstrekkingen voor ziekte, invaliditeit en bevalling.

- De werknemer heeft geen vrijgestelde aanspraak op de uitkeringen of verstrekkingen.

De werknemers die bij het fonds betrokken zijn, moeten zelf de laatste vijf kalenderjaren minstens evenveel als u (de werkgever) hebben bijgedragen aan de middelen van het fonds. Als u gedurende de laatste vijf kalenderjaren meer heeft bijgedragen aan de middelen van het fonds dan de werknemers, dan geldt de vrijstelling niet.

17.47 Vakantiebonnen

Vakantiebonnen, vakantietoeslagbonnen en daarmee overeenkomende aanspraken (hierna: vakantiebonnen) geven de werknemer een zelfstandig recht op vakantieloon en vakantietoeslag tegenover een derde, bijvoorbeeld tegenover een vakantiefonds dat de bedrijfsorganisatie heeft ingesteld. Vakantiebonnen worden voor 100% van de nominale waarde van de bonnen tot het loon gerekend.

Aanspraak behoort tot loon, uitkeringen (soms gedeeltelijk) vrijgesteld: paragraaf 17.2.1

U mag vakantiebonnen waarderen op 92,5% van de nominale waarde als u voldoet aan de volgende voorwaarden:

- De aanspraak is vastgelegd in een CAO of publiekrechtelijke regeling die op 31 december 1996 al bestond. Als die CAO of publiekrechtelijke regeling na die datum aansluitend is vervangen, mag u deze aanspraak alleen op 92,5% waarderen als de CAO of de regeling op het punt van de vakantiebonnen ongewijzigd is voortgezet.
- De vakantiebonnen worden regelmatig bij de betaling van het loon verstrekt en dus met het overige loon belast volgens de tabellen.

Voldoet u niet aan deze voorwaarden, dan moet u de vakantiebonnen voor 100% van de nominale waarde tot het loon rekenen. Uitkeringen die voortvloeien uit een belaste aanspraak in de vorm van vakantiebonnen zijn vrijgesteld.

Let op!

Met ingang van 2006 zal de waarde van alle vakantiebonnen (dus ook van die waarvoor nu een percentage geldt van 100) bij ministeriële regeling worden vastgesteld.

Er bestaan speciale tabellen voor de berekening van de loonheffing van werknemers aan wie vakantiebonnen worden verstrekt. Deze tabellen kunt u downloaden via www.belastingdienst.nl.

17.48 Verhuiskosten

Vergoedingen voor verhuiskosten horen in het algemeen tot het loon, maar u kunt voor verhuiskosten een vrijgestelde vergoeding verstrekken als de verhuizing verband houdt met de dienstbetrekking. In de twee volgende situaties mag dat zonder meer worden aangenomen:

- De werknemer gaat wonen binnen een afstand van 10 kilometer van zijn arbeidsplaats, terwijl hij eerst op een afstand van meer dan 10 kilometer van zijn arbeidsplaats woonde; of
- Door de verhuizing bekort de werknemer de reisafstand tussen zijn woning en de arbeidsplaats (gemeten langs de meest gebruikelijke weg) met ten minste 50% en ook met ten minste 10 kilometer.

Voor beide situaties geldt ook dat de verhuizing moet plaatsvinden binnen twee jaar na de aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking of na overplaatsing. In andere situaties is het afhankelijk van de feiten en omstandigheden of er voldoende verband is tussen de verhuizing en de dienstbetrekking.

Houdt de verhuizing verband met de dienstbetrekking, dan is een vrijgestelde vergoeding mogelijk voor de kosten van het overbrengen van de inboedel, ongeacht het bedrag van die kosten. De overige kosten, inclusief herinrichtingskosten, kunnen belasting- en premievrij worden vergoed tot maximaal 12% van het jaarloon, met een

maximum van € 5.445. Het gaat hier om het brutojaarloon, inclusief het vakantiegeld en het jaarbedrag van vaste gegarandeerde bijzondere beloningen, maar:

- zonder aftrek van het werknemersaandeel in een pensioenpremie of in een regeling voor vervroegde uittrekking en in de premie ww en premies voor aanspraken die overeenkomen met ww, zw en wao;
- zonder aftrek van het werknemersaandeel in aanspraken op uitkeringen bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval;
- zonder aanspraken die tot het loon behoren, zoals het werkgeversaandeel in de premie zfw;
- zonder tantième;
- zonder toevallige beloningen.

Let op!

Voor sommige belaste vergoedingen van aan- of verkoopkosten van woningen moet voor de loonheffing eindheffing worden toegepast.

Eindheffing over loon met een bestemmingskarakter: paragraaf 21.5

17.49 Verlof

Hierna worden de volgende vormen van verlof behandeld:

- vakantie- en compensatieverlof (zie paragraaf 17.49.1);
- geclausuleerd verlof (zie paragraaf 17.49.2);
- verlof tijdens rust- en feestdagen (zie paragraaf 17.49.3);
- fiscale verloopspaarregeling (zie paragraaf 17.49.4).

17.49.1 Vakantie- en compensatieverlof

De aanspraken op vakantie- en compensatieverlof zijn vrijgesteld voorzover zij aan het eind van het kalenderjaar niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van vijftig weken. Dat betekent 250 dagen verlof (5 dagen per week gedurende 50 weken) bij een voltijds dienstverband. Bij een parttime dienstverband wordt het maximum van 250 dagen overeenkomstig verlaagd.

Aanspraak vrijgesteld, uitkeringen behoren tot het loon: paragraaf 17.2.2

Voorbeeld

Het maximum van 250 dagen bij een voltijds dienstverband houdt in dat bij een dienstverband van 80% (4 dagen per week) 200 dagen onbelast kunnen worden doorgeschoven. Bij een dagelijkse werktijd van 80% (6 uur per dag) blijft het maximum 250 dagen (van 6 uur).

Als het maximum aantal door te schuiven dagen wordt overschreden, zijn alleen de dagen boven het maximum aantal belast. Deze dagen worden belast aan het einde van het kalenderjaar of aan het einde van de dienstbetrekking als deze in de loop van het jaar eindigt. De aanspraak op deze dagen wordt belast voor de waarde op dat moment. Het gevolg daarvan is dat bij het opnemen van de verlofdag op een later moment het dan uitbetaalde loon onbelast blijft.

Bij de bepaling van het maximum aantal tellen de verlofdagen tot en met 31 december 2000 niet mee. Er is geen voorgeschreven volgorde voor het opnemen van verlof. Als het verlof naar verwachting boven het maximum gaat uitkomen, is het daarom verstandig eerst dit verlof op te nemen en pas daarna het verlof waarop al recht bestond vóór 1 januari 2001.

17.49.2 Geclausuleerd verlof

Onder geclausuleerd verlof wordt verlof verstaan dat voor de volgende specifieke doeleinden wordt toegekend:

- adoptieverlof;
- bevallingsverlof;
- bindingsverlof;
- buitengewoon verlof;
- calamiteitenverlof;

- educatief verlof;
- kraamverlof;
- ouderschapsverlof;
- palliatief verlof;
- politiek verlof;
- zorgverlof;
- zwangerschapsverlof.

Aanspraken op de hiervoor genoemde vormen van verlof zijn onbelast. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof moet u op de gebruikelijke wijze in de heffing betrekken.

Aanspraak vrijgesteld, uitkeringen behoren tot het loon: paragraaf 17.2.2

17.49.3 Verlof tijdens rust- en feestdagen

Aanspraken op verlof tijdens rust- en feestdagen zijn vrijgesteld. Het gaat om verlof op unieke dagen dat niet kan worden doorgeschoven, zoals algemeen erkende feestdagen, persoonlijke feestdagen van de werknemer of van u als werkgever, of andere - al dan niet in het buitenland erkende - rust- en feestdagen. Ook aanspraken op verlof tijdens plaatselijke, regionale, buitenlandse en religieuze rust- en feestdagen zijn vrijgesteld.

Aanspraak vrijgesteld, uitkeringen behoren tot het loon: paragraaf 17.2.2

17.49.4 Fiscale verlofspaarregeling

De verlofspaarregeling wordt apart behandeld in paragraaf 19.2 “Fiscale verlofspaarregeling”.

Fiscale verlofspaarregeling: paragraaf 19.2

17.50 Verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en dergelijke

Vergoedingen die u verstrekt in verband met de loonbelasting en premie volksverzekeringen die u op het loon moet inhouden, behoren tot het loon. Ook vergoedingen van soortgelijke premies voor buitenlandse verzekeringen behoren tot het loon, tenzij de werknemer premieplichtig is voor de volksverzekeringen.

17.51 Vrij reizen met openbaar vervoer

Het vrij reizen met openbaar vervoer wordt apart behandeld in hoofdstuk 18 “Reiskosten”.

Vrij reizen met openbaar vervoer: paragraaf 18.1.3

17.52 (Werk)kleding en uniformen

Vergoedingen voor en verstrekkingen van werkkleding en vergoedingen voor het wassen van die werkkleding zijn onbelast.

Werkkleding is:

- kleding die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te dragen, zoals uniformen en overalls;
- kleding die is voorzien van een of meer duidelijk zichtbare, aan (de bedrijfsorganisatie van) de werkgever gebonden beeldkenmerken (bijvoorbeeld een bedrijfslogo) met een oppervlakte van ten minste 70 cm² in totaal.

Ook door u ter beschikking gestelde kleding die niet aan deze voorwaarden voldoet, is onbelast zolang deze kleding aantoonbaar op de werkplek blijft.

Er is sprake van een uniform als (een bepaalde) categorie werknemers gelijke kleding draagt die ook buiten de werkomgeving door derden wordt geassocieerd met een bedrijf of beroep. De kleding van bijvoorbeeld postbestellers en stewardessen wordt als uniform beschouwd, maar dat geldt niet voor de zwarte broek met blauwe blazer van chauffeurs. Of er sprake is van een uniform en uit welke onderdelen een uniform bestaat, is afhankelijk van de relevante feiten en omstandigheden van het geval. Deze aspecten kunt u afstemmen met de Belastingdienst. Als is vastgesteld dat een kledingstuk onderdeel is van een uniform dat gebruikt wordt voor de uitoefening van de dienstbetrekking, dan is dat kledingstuk werkkleding. Het is vervolgens niet

relevant of een onderdeel van een uniform afzonderlijk niet als zodanig herkenbaar is of buiten de dienstbetrekking gedragen zou kunnen worden.

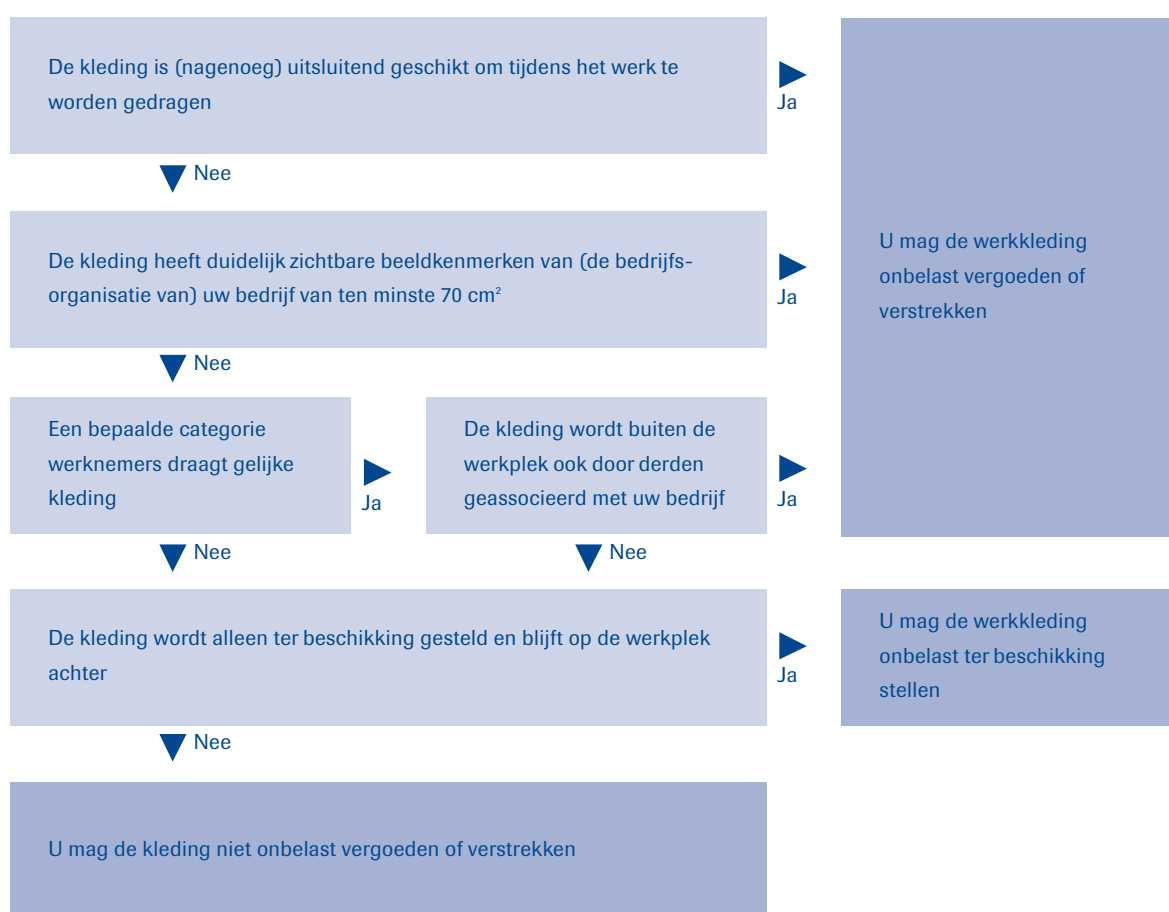
De verstrekking van kleding kan samenhangen met verplichtingen die u heeft op grond van de Arbeidsomstandighedenwet, zoals speciale isolerende of beschermende kleding. In zo'n geval kan de kleding vrij worden verstrekt als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- U heeft als werkgever een arbo-plan.
- De verstrekking van kleding maakt in redelijkheid deel uit van dat arbo-plan.
- De kleding wordt overwegend tijdens werktijd gedragen.
- De werknemer is geen eigen bijdrage verschuldigd.
- Er is geen sprake van een aanmerkelijke privé-besparing voor de werknemer.

*Arbo-verstrekingen:
paragraaf 17.4*

Schema werkkleding

Gebruik dit algemene schema om te bepalen of u de kleding die op het werk wordt gedragen, onbelast mag vergoeden of verstrekken



17.53 Werknemers uitgezonden naar het buitenland

Voor bepaalde groepen werknemers die naar het buitenland worden uitgezonden kunnen vergoedingen en verstrekkingen voor extra kosten van levensonderhoud onbelast blijven.

*Werknemers uitgezonden naar het buitenland:
paragraaf 16.7.1*

17.54 Werknemers uitgezonden naar Nederland

Voor bepaalde groepen werknemers die van buiten Nederland in dienstbetrekking worden genomen, kunnen vergoedingen en verstrekkingen voor extra kosten van levensonderhoud onbelast blijven.

*Werknemers uitgezonden naar Nederland:
paragraaf 16.7.2*

17.55 Werkruimte thuis en inrichting werkruimte

Voor de werkruimte thuis en de inrichting van deze werkruimte gelden aparte regels.

Daarnaast moet u ook met het Arbeidsomstandighedenbesluit rekening houden.

Werkruimte

Werkruimte thuis is bijvoorbeeld een kantoor, werkkamer of studeerkamer in de woning van de werknemer. Voor deze regeling zijn sinds 1 januari 2005 woonwagens en woonschepen met een vaste standplaats of ligplaats ook een woning. Ook een atelier, of andere ruimte die voor de uitoefening van de dienstbetrekking wordt gebruikt, is werkruimte. Sinds 1 januari 2005 moet het gaan om een zelfstandig gedeelte van de woning, woonboot of woonwagen. Een zelfstandig gedeelte houdt in dat de werkruimte bijvoorbeeld verhuurd zou kunnen worden, omdat deze beschikt over een eigen opgang of over eigen sanitair. Als de werkruimte niet zelfstandig kan worden gebruikt, is sinds 1 januari 2005 een vergoeding daarvoor niet meer onbelast. Deze wijziging geldt niet voor de regeling voor het inrichten van de werkruimte.

Er zijn twee gevallen waarin er sprake kan zijn van een vrijgestelde vergoeding of verstrekking in verband met de kosten van werkruimte thuis:

- De werknemer heeft buitenshuis wel een soortgelijke werkruimte. Een vergoeding of verstrekking voor de kosten van werkruimte behoort niet tot het loon als de werknemer in de werkruimte thuis 70% of meer van zijn arbeidsinkomen verdient.
- De werknemer heeft buitenshuis geen soortgelijke werkruimte. Een vergoeding of verstrekking voor de kosten van werkruimte behoort niet tot het loon als de werknemer zijn arbeidsinkomen voor 70% of meer in of vanuit de werkruimte thuis verdient, en ook zijn arbeidsinkomen voor 30% of meer in de werkruimte thuis verdient.

Let op!

Onder arbeidsinkomen wordt hier verstaan het gezamenlijk bedrag aan loon, resultaat uit overige werkzaamheden en winst uit onderneming.

In beide situaties is een vergoeding en verstrekking vrijgesteld van maximaal 20% van de huur (bij een huurwoning) of maximaal 20% van de huurwaarde (bij een eigen woning). In deze 20% zijn ook de energiekosten en de kosten van de inrichting begrepen.

Onder huurwaarde wordt hier de economische huurwaarde verstaan. Voor het bepalen van de economische huurwaarde gaat u uit van de WOZ-waarde van de woning. WOZ staat voor Wet waardering onroerende zaken. De WOZ-waarde staat op de beschikking die de werknemer van de gemeente heeft ontvangen.

U berekent de economische huurwaarde door een bepaald percentage te nemen van de WOZ-waarde. In de onderstaande tabel kunt u het percentage eigenwoningforfait opzoeken dat bij de waarde van de woning hoort. Als de aanhorigheden van de woning, zoals een garage, afzonderlijk op de WOZ-beschikking staan of als de werknemer hiervoor een aparte WOZ-beschikking heeft ontvangen, tel dan de WOZ-waarden bij elkaar op.

<i>Als de WOZ-waarde meer is dan</i>	<i>maar niet meer dan</i>	<i>is het eigenwoningforfait op jaarbasis</i>
-	€ 12.500	0,80% van deze waarde, maar niet minder dan € 100
€ 12.500	€ 25.000	1,00% van deze waarde
€ 25.000	€ 50.000	1,15% van deze waarde
€ 50.000	€ 75.000	1,25% van deze waarde
€ 75.000	-	1,40% van deze waarde, maar maximaal € 21.250

Inrichting werkruimte

De inrichting van een werkruimte die u vergoedt, verstrekt of ter beschikking stelt, behoort bij zakelijk gebruik niet tot het loon wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- Er is een gedagtekend schriftelijk contract tussen u en de betrokken werknemer.
- In het contract zijn de naam en het adres van de werknemer vastgelegd.
- Het contract bevat de dag of dagen in de week waarop de werknemer in de werkruimte thuis werkt.
- Per vijf kalenderjaren mag niet meer dan € 1.815 inclusief BTW (waarde in het economische verkeer) onbelast worden verstrekt of ter beschikking gesteld.
- De werknemer werkt ten minste eenmaal per week gedurende de gebruikelijke werktijd, zonder dat ook naar de arbeidsplaats buiten de woning wordt gereisd, voor vervulling van zijn dienstbetrekking in de werkruimte met behulp van telematica zoals een telefoon of computer.
- De inrichting van de werkruimte voldoet aan de eisen gesteld in het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Arbeidsomstandighedenbesluit

Volgens het arbeidsomstandighedenbesluit moet de inrichting van de werkruimte aan de volgende eisen voldoen:

- De arbeidsplaats van een thuiswerker is zodanig ingericht dat de arbeid zoveel mogelijk zittend op ergonomisch verantwoorde wijze kan worden verricht. De werknemer heeft hiervoor een doelmatige zitgelegenheid en een doelmatig werkblad of een doelmatige werktafel tot zijn beschikking.
- Op de arbeidsplaats zijn de nodige voorzieningen voor een doelmatige kunstverlichting aanwezig.
- Als de thuiswerker al zelf beschikt over de deze voorzieningen, hoeven deze niet alsnog ter beschikking te worden gesteld.

Het contract moet worden bewaard bij de loonadministratie.

17.56 Woning

Als u aan een werknemer een woning ter beschikking stelt of de kosten van een woning vergoedt, behoort deze verstrekking of vergoeding tot het loon. Ter bepaling van de waarde van de verstrekking moet u uitgaan van de economische huurwaarde. Dat is de huur die zou moeten worden betaald als de woning zou worden verhuurd.

Let op!

De huurwaarde van de woning moet in het algemeen worden aangepast bij de jaarlijkse algemene huurverhoging per 1 juli.

Dienstwoning

Ook de verstrekking of vergoeding van een woning aan een werknemer voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking is loon. De waarde van een dergelijke woning mag u stellen op 18% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat de werknemer met een overeengekomen vaste arbeidsduur op jaarbasis geniet. Bij een vaste arbeidsduur van minder dan 36 uur per kalenderweek moet u het loon herrekenen tot 36 uur. Het bedrag dat uitgaat boven deze waarde mag u onbelast vergoeden of verstrekken.

Als deze waarde hoger is dan het bedrag dat de werknemer normaliter aan huur zou uitgeven, kan hij de Belastingdienst vragen deze lagere besparingswaarde bij beschikking vast te stellen. Dit geldt ook voor werknemers zonder overeengekomen vaste arbeidsduur. De beschikking die de Belastingdienst afgeeft, kan altijd worden herroepen en heeft geen terugwerkende kracht. U moet de beschikking bij de loonadministratie bewaren.

17.57 Ziektekosten

Vergoedingen voor kosten van ziekte, invaliditeit en bevalling zijn vrijgesteld van belasting- en premieheffing als deze berusten op een aanspraak die tot het loon behoort.

Aanspraak behoort tot loon uitkeringen (soms gedeeltelijk) vrijgesteld: paragraaf 17.2.1

Ook vergoedingen die u de werknemer vrijwillig geeft voor kosten van ziekte, invaliditeit en bevalling, zijn vrijgesteld. Daarvoor gelden wel drie voorwaarden:

- De kosten worden niet al door een ander vergoed.
- De vergoedingen komen niet overeen met uitkeringen en verstrekkingen volgens de ZFW.
- De vergoeding wordt verstrekt of toegezegd vóór het einde van het jaar waarin de kosten worden gemaakt.

Let op!

De voorwaarde dat de vergoedingen niet mogen overeenkomen met uitkeringen en verstrekkingen volgens de ZFW, geldt niet voor de werknemersverzekeringen.

Belaste vergoedingen

De volgende vergoedingen zijn belast voor de loonheffing, maar vrijgesteld voor de premies werknemersverzekeringen:

- (aanvullende) vergoedingen voor premies van een ziektekostenregeling;
- (aanvullende) uitkeringen en verstrekkingen die overeenkomen met de uitkeringen en verstrekkingen op grond van de ZFW.

Eigen bijdrage ziektekosten

U mag een verplichte eigen bijdrage die een ziekenfondsverzekerde werknemer moet betalen voor ziektekosten, onbelast vergoeden. Bij particulier verzekerde werknemers mag u de eigen bijdrage voor ziektekosten ook onbelast vergoeden, maar voor de loonheffing geldt daarbij als maximum de verplichte eigen bijdrage voor de Ziekenfondswet. Het gaat hierbij om de vergoeding van de eigen bijdrage die een werknemer moet betalen voor de behandeling door bijvoorbeeld een arts of tandarts. De vergoeding van de eigen bijdrage is altijd onbelast voor de premies werknemersverzekeringen.

17.58 Ziektekostenregelingen

Voor de waardebeoordeling van aanspraken op ziektekostenregelingen die niet onder de wettelijke ziekenfondsverzekering ZFW vallen, gelden naast de hoofdregel de volgende bijzondere regels:

Aanspraak behoort tot loon, uitkeringen (soms gedeeltelijk) vrijgesteld: paragraaf 17.2.1

- Aanspraken met een waarde van ten hoogste € 27 per jaar kunt u onbelast verstrekken.
- De waarde van een collectieve ziektekostenregeling wordt gesteld op maximaal € 2.676 per jaar. Ten hoogste het verschil tussen € 2.676 en de werknemersbijdrage behoort tot het loon. Bij de bepaling van de werknemersbijdrage telt de nominale premie niet mee. Draagt de werknemer meer bij dan € 2.676 per jaar, dan wordt geen bedrag tot het loon gerekend. In gevallen waarin de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar begint of eindigt, neemt u een evenredig deel van het maximumbedrag van € 2.676 in aanmerking. De waardering op maximaal € 2.676 geldt alleen als de regeling voldoet aan de volgende twee voorwaarden:
 - De werknemer betaalt op grond van de overeenkomst met de ziektekostenverzekeraar een nominale (vaste) premie, die naar aard en omvang overeenkomt met de nominale premie voor de ZFW. Dat is het geval als de nominale premie voor de ziektekostenregeling niet meer dan 10% afwijkt van de nominale premie ZFW én op dezelfde wijze als bij de ZFW afhankelijk is van het aantal (mede)verzekerden.

- Er is een premie verschuldigd die afhankelijk is van het loon van de werknemers of onafhankelijk is van het aantal medeverzekerden.
- De waarde van een aanspraak op grond van een in eigen beheer gehouden ziektekostenregeling voor ten minste 25 (gewezen) werknemers die gedurende het hele voorafgaande kalenderjaar heeft bestaan, is het bedrag van de gemiddelde uitkering. Dit is het gemiddelde van de jaargemiddelden van de afgelopen vijf kalenderjaren. Het jaargemiddelde is het bedrag van de uitkeringen en verstrekkingen in het betreffende jaar, gedeeld door het aantal (gewezen) werknemers dat in dat jaar ten minste zes maanden gerechtigd is geweest. Het hoogste en het laagste jaargemiddelde mogen gezamenlijk buiten beschouwing blijven als dit leidt tot een lagere gemiddelde uitkering. Als de ziektekostenregeling nog geen vijf hele kalenderjaren heeft bestaan, mag het bovenstaande overeenkomstig worden toegepast op het mindere aantal hele kalenderjaren. Het hoogste en het laagste jaargemiddelde mogen echter niet buiten beschouwing blijven als de ziektekostenregeling pas een of twee hele kalenderjaren bestaat.

Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit belaste aanspraken zoals hiervoor zijn omschreven, zijn onbelast.

17.59 ZW, Wajong, WAZO, WW, WAO en overeenkomstige aanspraken

De aanspraken op uitkeringen op grond van de ZW, Wajong, WAZO (Wet arbeid en zorg), WW en WAO zijn vrijgesteld. De uitkeringen zijn wel belast. De werknemersbijdrage in de premie WW is alleen voor de loonheffing een aftrekpost (te boeken in kolom II van de loonstaat).

*Kolom II loonstaat:
paragraaf 7.2.11*

Aanspraken die naar aard en strekking overeenkomen met de aanspraken op grond van de werknemersverzekeringen, zijn bijvoorbeeld regelingen voor het toekennen van ziekgeld over wacht dagen of wachtgeld na ontslag.

*Aanspraak vrijgesteld,
uitkeringen behoren tot het
loon: paragraaf 17.2.2*

De op het loon ingehouden werknemersbijdrage in de premie voor regelingen die overeenkomen met ZW, Wajong, WAZO, WW of WAO, komt in mindering op het loon voor de berekening van de loonheffing en premies werknemersverzekeringen (kolom 7 van de loonstaat).

*Kolom 7 loonstaat:
paragraaf 7.2.7*

Op verschillende manieren kan zijn voorzien in aanvullende uitkeringen als de werknemer in de WAO komt:

- De aanspraak is geregeld in de pensioenregeling. De premies voor de aanvulling worden als pensioenpremie behandeld. Voorwaarde is dat er sprake blijft van een zuivere pensioenregeling.
- De aanspraak is niet geregeld in een pensioenregeling. Zij komt wel naar aard en strekking overeen met een aanspraak op een WAO-uitkering. De aanspraak is vrij en de ingehouden werknemerspremies zijn aftrekbaar voor alle heffingen (kolom 7 van de loonstaat). Van een dergelijke aanspraak is in ieder geval geen sprake als de WAO-uitkering en aanvulling samen meer bedragen dan het loon dat zij vervangen.
- Er is geen sprake van een aanspraak. De werknemer heeft bijvoorbeeld privé een regeling getroffen met een particuliere verzekeraar. Dit heeft verder geen gevolgen voor de loonheffing en premieheffing werknemersverzekeringen.