

## **Loonheffingen. Loon, vrijgesteld loon en vrije vergoedingen en verstrekkingen**

### **Belastingdienst/Centrum voor proces- en productontwikkeling, Sector brieven & beleidsbesluiten**

**Besluit van 22 augustus 2007, nr. CPP2007/1465M, Stcrt. nr. 166**

**De staatssecretaris van Financiën heeft het volgende besloten.**

*Dit besluit is een actualisering van het besluit van 9 februari 2007, nr. CPP2007/284M. In onderdeel 2.1, over postuum loon, is na de goedkeuring een aanvulling opgenomen ter verduidelijking daarvan. Nieuw in dit besluit is onderdeel 3.8 over de mobiele telefoon en dergelijke communicatiemiddelen.*

### **1. Inleiding**

Naar aanleiding van vragen aan de Belastingdienst zijn de afgelopen jaren standpunten ingenomen over de fiscale duiding van arbeidsvoorwaarden. De vraag daarbij was, of er al dan niet sprake was van (belast) loon uit dienstbetrekking of mogelijke (gedeeltelijk) vrije vergoeding of verstrekking. De ingenomen standpunten zijn opgenomen in dit besluit.

Dit besluit is een actualisering van het besluit van 9 februari 2007, nr. CPP2007/284M. Nieuw is een verduidelijking van de goedkeuring over postuum loon (zie onderdeel 2.1). Voorts is toegevoegd een onderdeel over de mobiele telefoon en dergelijke communicatiemiddelen (zie onderdeel 3.8).

#### ***Lijst van gebruikte begrippen en afkortingen***

loonheffing	loonbelasting/premie volksverzekeringen
loonheffingen	loonheffing, premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet
werkgever	Inhoudingsplichtige voor de loonheffingen
URLB	Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001
Wet LB	Wet op de loonbelasting 1964

### **2. Loon en vrijgesteld loon**

#### **2.1. Postuum loon**

##### ***Loonheffing***

Loon van een overleden werknemer dat door de erfgenamen wordt genoten, vormt voor hen loon uit vroegere dienstbetrekking van een ander (zie artikel 2, eerste lid, van de Wet LB en het Handboek loonheffingen). Dit kan tot

praktische problemen leiden. Om aan deze problemen tegemoet te komen, keur ik het volgende goed.

#### *Goedkeuring*

Ik keur goed dat de inhoudingsplichtige postuum loon kan aanmerken als loon van de overledene. Op dit loon dient de tabel te worden toegepast die geldt op het tijdstip dat het loon wordt genoten.

Deze goedkeuring is niet van toepassing als een niet natuurlijke persoon postuum loon geniet. Als een niet natuurlijke persoon geniet, is immers geen loonheffing verschuldigd.

#### ***Inkomstenbelasting***

Postuum uitbetaald loon wordt in beginsel bij de erven belast. De ingehouden loonheffing kan ieder van de erven voor zijn eigen aandeel met zijn aanslag inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen verrekenen. In het verlengde van de goedkeuring voor de loonheffing keur ik het volgende goed.

#### *Goedkeuring*

Als de inhoudingsplichtige bij de inhouding op het postuum uitbetaalde loon de voor de loonheffing geldende goedkeuring heeft toegepast, kunnen de erven dit postuum uitbetaalde loon ook voor de heffing van de inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen beschouwen als inkomsten van de overledene.

Ik merk hierbij nog op dat niet alle erfgenamen zich op deze goedkeuring hoeven te beroepen; iedere erfgenaam kan voor zichzelf kiezen voor toepassing van het wettelijke regime dan wel voor deze goedkeuring. De keuze kan uiterlijk op het moment van aangifte plaatsvinden.

Een erfgenaam kan ook een beroep op deze goedkeuring doen als hij het postuum loon in een ander jaar geniet dan in het jaar van overlijden. In dat geval is het echter niet toegestaan op naam van de overledene een aangiftebiljet in te dienen dan wel een aanslag op te leggen. De ingehouden loonheffing is dan eindheffing.

## **2.2. Rentevoordeel personeelslening in verband met de eigen woning**

Het rentevoordeel uit een personeelslening kan geheel of gedeeltelijk tot het loon voor de loonheffingen behoren (zie artikel 59 van de URLB en onderdeel 3.6.3 van dit besluit). Hierna geef ik uit praktische overwegingen een goedkeuring voor het niet tot het loon voor de loonheffingen rekenen van bepaalde voordelen uit personeelsleningen. Het gaat hierbij om voordelen uit personeelsleningen voor zover de lening kan worden aangemerkt als een eigenwoningsschuld in de zin van de Wet IB 2001.

#### *Goedkeuring*

Ik keur onder de volgende voorwaarden goed dat de werkgever bepaalde rente- en kostenvoordelen uit personeelsleningen voor de inhouding van loonheffingen niet tot het loon hoeft te rekenen. Het gaat hierbij om rente- en kostenvoordelen uit personeelsleningen voorzover deze - zo de werknemer of diens partner ze zelf zou betalen - in het kalenderjaar waarin

het desbetreffende loontijdvak valt, aftrekbare kosten zouden vormen in de zin van de artikelen 3.120 tot en met 3.123 van de Wet IB 2001.

#### *Voorwaarden*

Voor deze goedkeuring gelden de volgende voorwaarden:

- De werknemer verklaart schriftelijk aan de werkgever, onder vermelding van het bestedingsdoel en onder bijvoeging van afschriften van aankoopbewijzen en kostennota's e.d. dat en in hoeverre de lening voor de inkomstenbelasting kan worden aangemerkt als een lening waarvan de rente en de kosten aftrekbare kosten zijn in de zin van de artikelen 3.120 tot en met 3.123 van de Wet IB 2001.
- De werkgever bewaart de schriftelijke verklaring van de werknemer bij de loonadministratie. Daarvan kan de werkgever afwijken met overeenkomstige toepassing van artikel 68, tweede lid, van de URLB.
- De werkgever vermeldt de toepassing van deze goedkeuring in de aangifte loonheffingen.

### **2.3. Vergoeding eigen bijdrage ziektekosten**

De werkgever kan een vrijgestelde vergoeding geven voor bepaalde bijzondere ziektekosten en dergelijke (zie artikel 11, eerste lid, onderdeel I, van de Wet LB). Onder meer zijn uitgezonderd vergoedingen ter zake van uitkeringen en verstrekkingen die naar aard en omvang overeenkomen met prestaties als bedoeld bij of krachtens artikel 11 van de Zorgverzekeringswet. De Zorgverzekeringswet kent voor bepaalde verstrekkingen verplichte eigen bijdragen. Dergelijke verplichte eigen bijdragen komen niet overeen met prestaties als bedoeld bij of krachtens artikel 11 van de Zorgverzekeringswet. Hierom behoort een vergoeding van dergelijke verplichte eigen bijdragen niet tot het loon.

### **2.4. Belastingvrije toeslag van buitengewoon gepensioneerden en buitengewone uitgaven van militaire oorlogsslachtoffers**

#### ***Algemeen***

Oud deelnemers aan het verzet, oud deelnemers aan het Indisch verzet, zeelieden-oorlogsslachtoffers en militaire oorlogsslachtoffers kunnen recht hebben op een buitengewoon pensioen c.q. op een militair pensioen waarvan de hoogte wordt bepaald door de graad van de invaliditeit. Zij kunnen dit recht hebben op grond van onderscheidenlijk de Wet buitengewoon pensioen 1940-1945, de Wet buitengewoon pensioen Indisch verzet, de Wet buitengewoon pensioen zeelieden-oorlogsslachtoffers en de Algemene Militaire Pensioenwet. In geval van ernstige of zeer ernstige verminking dan wel bij blijvende algehele of nagenoeg algehele invaliditeit is een vermeerdering van het pensioen mogelijk van 20% of 40%. Hierna ga ik in op de gevolgen voor de loonheffing en de inkomstenbelasting.

#### ***Loonheffing; belastingvrije uitkeringen***

Alle oud deelnemers aan het (Indisch) verzet en zeelieden-oorlogsslachtoffers die een vermeerderd pensioen genieten, zijn in het genot gesteld van een toeslag voor medisch-sociale kosten ten bedragen van € 1.361 per jaar. Gelet op de bijzondere positie waarin deze buitengewoon gepensioneerden verkeren en mede in aanmerking genomen de omstandigheid dat deze gepensioneerden door hun hoge graad van

lichamelijke of psychische invaliditeit dan wel door ziekte doorgaans extra kosten moeten maken, keur ik voor zoveel nodig het volgende goed.

#### *Goedkeuring*

Ik keur goed dat de hiervoor bedoelde toeslag voor de heffing van de loonbelasting en de inkomstenbelasting geheel wordt beschouwd als een belastingvrije uitkering als is bedoeld bij artikel 11, eerste lid, onderdeel *l*, van de Wet LB.

#### ***Inkomstenbelasting; buitengewone uitgaven***

Het voorgaande houdt in dat voorzover door de toeslag uitgaven ter zake van ziekte en invaliditeit (in de zin van artikel 6.16 en volgende van de Wet IB 2001) worden vergoed, deze uitgaven niet meer als op de betrokkenen drukkende uitgaven kunnen worden aangemerkt. Ik merk hierbij nog op dat de toeslag niet strekt tot vergoeding van uitgaven die betrekking hebben op anderen dan de buitengewoon gepensioneerde zelf en evenmin tot vergoeding van premies voor een ziektekostenregeling. Met deze uitgaven behoeft de toeslag dus niet te worden gesaldeerd.

Mij is voorts gebleken dat aan militaire oorlogsslachtoffers die een vermeerderd pensioen genieten de uit hun invaliditeit voortvloeiende uitgaven wegens ziekte en invaliditeit (in de zin van artikel 6.16 en volgende van de Wet IB 2001) in de praktijk vrijwel geheel worden vergoed.

De buitengewone uitgaven van oud deelnemers aan het (Indisch) verzet, zeelieden-oorlogsslachtoffers en militaire oorlogsslachtoffers die een vermeerderd pensioen genieten dienen volgens de normale regels te worden beoordeeld. De inspecteurs dienen evenwel een soepel standpunt in te nemen ten aanzien van de vraag of bepaalde uitgaven hun oorzaak vinden in de lichamelijke dan wel psychische invaliditeit of ziekte van deze belastingplichtigen.

## **2.5. Aanspraken op overlijdensuitkeringen**

Bepaalde overlijdensuitkeringen (en dergelijke verstrekkingen) zijn vrijgesteld tot ten hoogste driemaal het loon over een maand (zie artikel 11, eerste lid, onderdeel *m*, van de Wet LB). Voor aanspraken op dergelijk loon bestaat eveneens een wettelijke vrijstelling (zie artikel 11, eerste lid, onderdeel *i*, van de Wet LB).

De vrijstelling van de aanspraak sluit aan bij de maximale vrijstelling van de uitkering. Vóór 1990 was er een duidelijke "indien"-vrijstelling. Mede gelet op de huidige wettekst stel ik mij op het standpunt dat de vrijstelling van de aanspraak geldt voor zover de aanspraak de grens van drie maandlonen niet overschrijdt. Dit betekent dat het recht op toepassing van de wettelijke vrijstelling voor het gedeelte van drie maandlonen ook blijft bestaan als er sprake is van een aanspraak op een uitkering ter grootte van meer dan drie maandlonen.

Er is een mogelijkheid om aanspraken via een aanwijzing vrij te stellen (zie artikel 7, onderdeel *c*, van de URLB). Een eventueel verzoek om aanwijzing komt alleen aan de orde als de desbetreffende aanspraak ziet op een uitkering van meer dan drie maandlonen. Aanspraken op lagere bedragen zijn immers vrijgesteld op grond van artikel 11, eerste lid, onderdelen *i* en *m*, van de Wet LB. Als de aanspraak niet op grond deze bepalingen is

vrijgesteld, is deze in beginsel voor het bovenmatige deel belast. De waarde van de bovenmatige aanspraak kan dan bij de betreffende werknemer deel gaan uitmaken van box 3. Niettemin ben ik bereid om in zeer bijzondere gevallen dergelijke aanspraken op verzoek alsnog aan te wijzen als (geheel) vrijgestelde aanspraak. Hierbij stel ik als voorwaarde dat de verzoeker laat blijken dat de waarde van de aanspraak niet in redelijkheid kan worden vastgesteld. Dit kan bijvoorbeeld aan de hand van een verklaring van (een) verzekeraar(s) waarin staat dat de desbetreffende overlijdensuitkeringen niet verzekeraar zijn in verband met de onmogelijkheid een premie te berekenen.

### **Bestaande aanspraken**

Met betrekking tot bepaalde aanspraken bevatte het besluit van 25 juni 2004, nr. CPP2004/412M (ingetrokken bij besluit van 1 januari 2006) een overgangsmaatregel. De in dat besluit bedoelde aanwijzingen blijven in de daarin bedoelde situaties en volgens de daarin vermelde voorwaarden van kracht. Dit betreft het volgende, gezien per 25 juni 2004:

“Bestaande aanwijzingen blijven in beginsel geldig tot het expireren van de CAO waarin de desbetreffende aanspraak is opgenomen. Aanspraken die voldoen aan de hierna genoemde voorwaarden, zijn - bij wijze van overgangsmaatregel - aangewezen als vrijgestelde aanspraak:

- er is sprake van een reeds bestaande publiekrechtelijke regeling of collectieve arbeidsvoorwaarde waarin een bovenmatige aanspraak op een overlijdensuitkering is opgenomen; of
- er is binnen een periode van zes maanden na dagtekening van dit besluit sprake van een aansluitend naar strekking ter zake ongewijzigd voortgezette publiekrechtelijke regeling of collectieve arbeidsvoorwaarde waarin een bovenmatige aanspraak op een overlijdensuitkering is opgenomen;
- en de betrokkenen mochten op basis van eerdere aanwijzing van een aanspraak van dezelfde omvang in redelijkheid een aanwijzing verwachten.

In dit verband merk ik het volgende op. De aanwijzingen in het verleden zijn als beleidsbesluit gepubliceerd: besluiten DB91/2302 (V-N 1991, blz. 1846); DGB94/2001M (V-N 1994, blz. 2637); DGB96/5149M (V-N 1997, blz. 1564); DGB97/617M, V-N 1997, blz. 1565); DGB97/2381M, (V-N 1997, blz. 3728); DGB94/2001M (V-N 1994, blz. 2637); DGB96/2591M (V-N 1996, blz. 2895); DGB97/5030M (V-N 1998/7.18); DGB98/3972M (V-N 1998/59.19)). In combinatie met de desbetreffende CAO-teksten blijkt, dat de hoogste als vrijgesteld aangewezen aanspraak zag op een uitkering van 12 maandsalarissen.”

## **2.6. Diensttijd vrijstelling**

Een werkgever kan zijn werknemers na het bereiken van een diensttijd van 25 of 40 jaar een vrijgestelde uitkering of verstrekking geven (zie artikel 11, eerste lid, onderdeel o, van de Wet LB; de zogenoemde diensttijd vrijstelling). Bij de toepassing van de diensttijd vrijstelling geldt het volgende:

- Voor de toepassing van de diensttijd vrijstelling is niet van belang of ooit gebruik is gemaakt van de jubileum vrijstelling, die tot 1 mei 1994 van toepassing kon zijn.
- Bij een diensttijd van ten minste 40 jaar kan ook gebruik worden gemaakt van de vrijstelling na het bereiken van een diensttijd van ten

minste 25 jaar als deze vrijstelling nog niet eerder is gebruikt. Het is niet zo dat deze vrijstelling na het bereiken van een diensttijd van ten minste 40 jaar verval.

- De diensttijdvrijstelling heeft betrekking op loon dat eenmalig wordt toegekend. Dit betekent dat de vrijstelling niet van toepassing kan zijn op vakantiegeld en evenmin op andere loonbestanddelen met een min of meer periodiek karakter.

## 2.7. Gebruikelijkloon en auto van de zaak

De zogenoemde gebruikelijkloonregeling van artikel 12a van de Wet LB sluit aan bij het loonbegrip in de Wet LB. Sinds 1 januari 2006 behoort het privé-gebruik van een auto (hierna: pga) onder omstandigheden tot het loon voor de loonheffing (zie artikel 13bis van de Wet LB) en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. Dat pga behoort niet tot het loon voor de premieheffing werknemersverzekeringen (zie artikel 16, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen). Het gevolg hiervan is dat de gebruikelijkloonregeling bij aanwezigheid van pga verschillend kan uitwerken voor de loonheffing en de premieheffing werknemersverzekeringen.

### *Voorbeeld*

Een werknemer valt onder de gebruikelijkloonregeling en geniet feitelijk alleen pga op grond van artikel 13bis van de Wet LB tot een bedrag van € 19.000. Aannemelijk is dat voor hem een loon inclusief pga van € 39.000 gebruikelijk is.

### *Uitwerking*

€ 19.000	bijstelling privégebruik auto
€ 20.000 +	fictief loon o.g.v. artikel 12a van de Wet LB
€ 39.000	loon voor de loonheffing
€ 19.000 –	uitzondering van de bijstelling (artikel 16, eerste lid, onderdeel c Wfsv)
€ 20.000	loon voor de premieheffing werknemersverzekeringen

## 2.8. Terugbetaling studiekostenvergoedingen

Het komt regelmatig voor dat werknemers bij ontslag een vergoeding voor studiekosten moeten terugbetalen aan de - voormalige - werkgever (hierna: werkgever 1). Ook komt het voor dat de nieuwe werkgever (hierna: werkgever 2) de terug te betalen vergoeding van studiekosten direct of indirect voor zijn rekening neemt. Waar hierna gesproken wordt over studiekosten, zijn dit de op de werknemer drukkende uitgaven voor het volgen van een opleiding of studie als bedoeld in artikel 15a, eerste lid, onderdeel h, van de Wet LB.

De volgende situaties zijn te onderscheiden:

- a. Vergoeding van studiekosten door werkgever 1
- b. Terugbetaling van een studiekostenvergoeding door de werknemer
- c. Vergoeding door werkgever 2 binnen het kalenderjaar van terugbetaling
- d. Vergoeding door werkgever 2 buiten het kalenderjaar van terugbetaling

Per situatie geef ik hierna de gevolgen weer.

a. *Vergoeding van studiekosten door werkgever 1*

Dit is de gebruikelijke (begin-)situatie. Een werkgever kent een studiekostenvergoeding toe in het jaar waarin de werknemer de uitgaven doet. De studiekostenvergoeding is een vrije vergoeding. Voor de werknemer is in zoverre geen sprake meer van uitgaven die op hem drukken. De kosten kunnen hierom voor de heffing van de inkomstenbelasting niet bij hem in aftrek komen (zie de artikelen 6.1 en 6.27 van de Wet IB 2001).

b. *Terugbetaling van een studiekostenvergoeding door de werknemer*

Als een werknemer een eerder vrijgestelde studiekostenvergoeding terugbetaalt is er geen sprake van negatief loon. Zie in dit verband de MvT op artikel 15 van de Wet LB (onder meer gepubliceerd in VN BP21 1999/2.6A): "Indien een werknemer om welke reden dan ook een vrije vergoeding geheel of gedeeltelijk terugbetaalt, brengt het in de wet neergelegde systeem mee dat deze terugbetaling niet op enigerlei wijze in mindering op het loon kan komen. De fiscale behandeling van een dergelijke situatie is derhalve gelijk aan die van de situatie waarin de werkgever aanstonds geen of een gedeeltelijke vergoeding verstrekt."

Mede gelet op het voorgaande brengt een redelijke wetstoepassing mee dat de werknemer het terugbetaalde bedrag voor de heffing van de inkomstenbelasting in aanmerking kan nemen als scholingsuitgaven in het jaar van terugbetaling.

c. *Vergoeding door werkgever 2 binnen het kalenderjaar van terugbetaling*

Aangezien de terugbetaling van de studiekostenvergoeding voor de werknemer meebrengt dat in zoverre sprake is van op hem drukkende scholingsuitgaven (zie hiervoor onder 2), kan werkgever 2 hiervoor een vrije studiekostenvergoeding geven. Hierbij geldt als voorwaarde dat hij de vergoeding betaalt of onvoorwaardelijk toezegt in het kalenderjaar waarin de werknemer terugbetaalt aan werkgever 1. Het gevolg voor de werknemer is dat in zoverre geen sprake meer is van uitgaven die op hem drukken. De kosten kunnen hierom voor de heffing van de inkomstenbelasting niet bij hem in aftrek komen (zie de artikelen 6.1 en 6.27 van de Wet IB 2001).

In de praktijk hoeft dit overigens niet via de werknemer te verlopen. Als werkgever 2 de terugbetalingsverplichting van de werknemer overneemt en rechtstreeks aan werkgever 1 betaalt, heeft deze betaling voor de werknemer geen enkel gevolg voor de loon- en inkomstenbelasting.

d. *Vergoeding door werkgever 2 buiten het kalenderjaar van terugbetaling*

Als werkgever 2 een vergoeding toekent na afloop van het jaar waarin de werknemer terugbetaalt aan werkgever 1, is er geen sprake van een vrije studiekostenvergoeding. Voor de werknemer vormde de terugbetaling in het desbetreffende jaar aftrekbare scholingsuitgaven (zie hiervoor onder 2). In een later jaar is hierom geen sprake van drukkende uitgaven en is een vrije vergoeding in zoverre niet mogelijk.

### 3. Vergoedingen en verstrekkingen

De fiscale behandeling van vergoedingen en verstrekkingen is zoveel mogelijk gelijk. Dit is in overeenstemming met de bedoeling van de wetgever. De tekst van artikel 17, aanhef en onderdeel a, van de Wet LB, is hiertoe afgestemd op de tekst met betrekking tot vrije vergoedingen in artikel 15, aanhef en onderdeel a, van de Wet LB. De in deze bepalingen opgenomen begrippen hebben dezelfde betekenis. Tenzij anders aangegeven, geldt wat hierna voor vergoedingen is vermeld ook voor verstrekkingen.

Ik merk op, dat de beoordeling van een vrije vergoeding in beginsel per kalenderjaar plaatsvindt. Een vrije vergoeding van kosten in een voorgaand jaar is naar mijn oordeel wel mogelijk als de werknemer in dat voorgaande jaar al een onvoorwaardelijk recht op die kostenvergoeding had. Als het recht op zo'n vergoeding afhankelijk was van een keuze van de werknemer (zoals bijvoorbeeld bij een cafetariasysteem) moet deze zijn keuze dus hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte.

#### 3.1. Vergelijkingscriterium

Bij sommige uitgaven met een gemengd karakter van de werknemer kan een werkgever een vrije vergoeding bepalen aan de hand van het zogenoemde vergelijkingscriterium. Een vergoeding voor dergelijke uitgaven is vrij voor zover de uitgaven niet zouden zijn gedaan door iemand die niet een zodanige dienstbetrekking vervult, maar wat inkomen, vermogen en gezinsomstandigheden betreft in dezelfde positie verkeert. Dit criterium is gelet op het voorgaande van overeenkomstige toepassing voor vrije verstrekkingen.

##### *Voorbeeld*

Een werknemer krijgt andere werkzaamheden waarbij het bezit van een rijbewijs E vereist is. De werkgever is bereid de les- en examengelden te vergoeden. In zo'n geval behoort de vergoeding tot de vrije vergoedingen voor zover de kosten uitgaan boven de uitgaven van personen die overigens, wat betreft inkomen, vermogen, leeftijd, maatschappelijke positie en gezinssituatie, in vergelijkbare omstandigheden verkeren.

#### 3.2. Rangorde

In het algemeen geldt als uitgangspunt dat een specifieke regeling voorgaat op een algemene regeling, tenzij uit de wet, de wetsgeschiedenis, het doel en de strekking van de desbetreffende regeling of de jurisprudentie iets anders blijkt. In dit verband is duidelijkheidshalve in artikel 22, eerste lid, van de URLB, bepaald dat een verstrekking steeds voor het bijbehorende normbedrag in de heffing wordt betrokken als die verstrekking vanaf een bepaald bedrag tot de vrije verstrekkingen behoort. Dit betekent bijvoorbeeld dat de regeling voor maaltijden in bedrijfskantines (zie artikel 55 van de URLB) niet kan samenlopen met de regeling voor producten uit eigen bedrijf (zie artikel 41 van de URLB).

### **3.3. Vaste vrije vergoedingen en normvergoedingen**

#### **3.3.1. Vergoeding conform Reisbesluit binnenland en Reisbesluit buitenland**

De vergoedingen van rijksambtenaren op dienstreis zijn geregeld in onder meer het Reisbesluit binnenland en het Reisbesluit buitenland (hierna: de Reisbesluiten). Deze vergoedingen zijn, zoals blijkt uit de toelichtingen op de Reisbesluiten in het algemeen vrije vergoedingen voor de loonheffingen. Een werkgever kan de vergoedingregels van de Reisbesluiten integraal toepassen voor een kostenvergoeding aan andere werknemers, mits deze werknemers vanuit kostenooqpunt in gelijke omstandigheden verkeren als ambtenaren op dienstreis. In dat geval kan de werkgever de vergoeding, met inachtneming van de toelichtingen op de Reisbesluiten, voor de loonheffingen onbelast toekennen. De werkgever kan desgewenst afstemmen met de competente inspecteur van de Belastingdienst of sprake is van voldoende gelijke gevallen.

#### **3.3.2. Kostenvergoeding vrijwillige brandweer**

In het verleden heeft overleg plaatsgevonden met de Directie Brandweer van het Ministerie van Binnenlandse Zaken met betrekking tot de mogelijkheid leden van de vrijwillige brandweer een vrije vergoeding te verstrekken. In het kader van dit overleg heeft de Directie Brandweer gegevens overgelegd met betrekking tot het kostenpatroon van de leden van de vrijwillige brandweer. Als gevolg hiervan geldt de volgende regeling.

Het is mogelijk een (afzonderlijk toe te kennen, los van het loon staande) vrije vergoeding te verstrekken van € 136 per jaar voor vaste kosten en € 2 per activiteit voor de variabele kosten. Ik wijs er met nadruk op dat de regeling uitsluitend ziet op afzonderlijk, naast het loon, te verstrekken vergoedingen en niet ziet op een aftrekpost in de aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen.

Onder de activiteiten waarvoor de vrije variabele vergoeding kan worden verstrekt, versta ik uitrukken, oefen-, les- en cursusavonden, vergaderingen en congressen.

De vergoedingen worden geacht onder meer de volgende vaste en variabele kosten te dekken:

- extra kosten van elektriciteit, verwarming;
- extra telefoonkosten;
- kosten voor studiemateriaal;
- kosten in verband met het bijwonen van recepties, korps- en verenigingsavonden en dergelijke;
- autokosten in verband met uitrukken, cursussen enzovoorts;
- kosten reiniging en vervanging van kleding.

Autokosten worden gedekt met het variabele deel van de vergoeding. Als de totale variabele kosten op jaarbasis hoger zijn dan de totale variabele kostenvergoeding is er in beginsel ruimte voor een hogere belastingvrije vergoeding. De variabele kosten mogen in dat geval op declaratiebasis worden vergoed. Uiteraard moet bij de autokosten en eventuele andere reiskosten rekening worden gehouden met de regeling voor reiskosten en met het maximumbedrag per kilometer voor het desbetreffende vervoermiddel.

### 3.4. Vergoeding en verstrekking van kleding

Als een werkgever zijn werknemer kleding verstrekt ten behoeve van de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, is het volgende onderscheid van belang:

- *Werkkleding*  
Dit betreft kleding die naar haar aard werkkleding is en kleding die door middel van een zogenoemd logo werkkleding is (zie artikel 15a, eerste lid, aanhef en onderdeel *b*, en artikel 17 van de Wet LB, en artikel 24 van de URLB). De werkgever kan dergelijke kleding vrij vergoeden of verstrekken.
- *Kleding als ARBO-verstrekking*  
Dit betreft kleding met bijzondere eigenschappen, zoals isolerende of beschermende kleding, die in redelijkheid deel uit kan maken van een ARBO-plan en die overwegend tijdens werktijd wordt gedragen. De werkgever kan dergelijke kleding onder omstandigheden vrij vergoeden of verstrekken (zie onderdeel 3.7 van dit besluit).
- *Kleding op de werkplek*  
Dit betreft gewone kleding die de werkgever verstrekt en die blijft op een arbeidsplaats buiten de woning van de werknemer. De werkgever kan dergelijke kleding vrij verstrekken (zie artikel 56 van de URLB).
- *Kleding als product uit eigen bedrijf*  
Voor andere kleding dan werkkleding, kleding als ARBO-verstrekking en kleding op de werkplek, geldt het volgende. Als de kleding een zogenoemd product uit eigen bedrijf is, kan de werkgever de kleding onder voorwaarden gedeeltelijk vrij vergoeden of verstrekken (zie artikel 41 van de URLB en onderdeel 3.6 van dit besluit).
- *Overige kleding*  
Voor overige – gewone - kleding geldt dat de werkgever deze niet vrij kan vergoeden of verstrekken. Hierbij is niet van belang of de werknemer al dan niet verplicht is om de kleding tijdens zijn werkzaamheden te dragen. Dit standpunt is blijkens de wetsgeschiedenis van artikel 15a, eerste lid, aanhef en onderdeel *b*, en artikel 17 van de Wet LB, en artikel 24 van de URLB, in overeenstemming met de bedoeling van de wetgever.

### 3.5. Maaltijden, inwoning en dergelijke

#### 3.5.1. Maaltijden, inwoning en kleding meewerkende kinderen

Voor kinderen die werkzaam zijn in het bedrijf van hun ouders (hierna: meewerkende kinderen) geldt het volgende. Maaltijden, inwoning of kleding maken deel uit van het loon van meewerkende kinderen als hiermee bij de vaststelling van het loon rekening is gehouden. Ook als dergelijke verstrekkingen niet uitdrukkelijk zijn overeengekomen, kunnen deze tot het loon behoren. Dit is naar mijn oordeel het geval als het loon dat wel uitdrukkelijk is overeengekomen in belangrijke mate lager is dan wat gebruikelijk is. Dit laat uiteraard onverlet dat de ouder zijn kind ook geld of goederen kan schenken buiten enig verband met de arbeid van het kind.

Uiteraard zal hierbij voor de loonheffingen ten aanzien van het kind hetzelfde standpunt moeten worden ingenomen als voor de winstberekening van de ouder.

Als maaltijden, inwoning of kleding tot het loon van meewerkende kinderen behoren, dienen deze verstrekkingen voor de loonheffingen in beginsel in aanmerking te worden genomen naar de waarde in het economische verkeer. Voor maaltijden van de meewerkende kinderen is in het algemeen geen bijzonder waarderingsvoorschrift van toepassing. Voor de maaltijden zal doorgaans niet sprake zijn van situaties als bedoeld in artikel 55 van de URLB (maaltijden in bedrijfskantines). Wat betreft de inwoning is het bepaalde in artikel 35, tweede lid, van de URLB in deze gevallen in het algemeen niet van toepassing. Dat voorschrift geldt namelijk als de inwoning ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking is. Bij de meewerkende kinderen gaat het in het algemeen om een permanente vorm van huisvesting die op zichzelf geen verband houdt met de dienstbetrekking.

Uit een oogpunt van eenvoud en doelmatigheid ontmoet het geen bezwaar als van het volgende wordt uitgegaan.

- *Maaltijden*

De waarde van maaltijden die aan meewerkende kinderen in de woning van hun ouders worden verstrekt mag worden vastgesteld overeenkomstig de regeling voor maaltijden in bedrijfskantines (zie artikel 55 van de URLB).

- *Inwoning*

De waarde van inwoning mag per meewerkend kind worden gesteld op 15% van de huur dan wel de huurwaarde van de woning. Deze huurwaarde wordt bepaald op de voet van artikel 3.19, tweede lid, van de Wet inkomstenbelasting 2001.

Uiteraard laat het vorenstaande de wettelijke mogelijkheden onverlet, bijvoorbeeld als aannemelijk gemaakt wordt dat de waarde in het economische verkeer van de maaltijden of de inwoning lager is dan de in dit besluit bedoelde bedragen.

### **3.5.2. Consumpties tijdens werktijd**

De werkgever kan consumpties die geen deel uitmaken van een maaltijd tijdens werktijd en de lunchtijd (of een koffiepauze) van de werknemer vrij vergoeden of verstrekken (zie artikel 15a, eerste lid, onderdeel a, en artikel 17 van de Wet LB). Hierbij geldt als voorwaarde dat de werknemer dergelijke consumpties ook tijdens de werktijd kan nuttigen.

#### ***Lunchtijd***

In het algemeen maakt de lunchtijd geen deel uit van de (betaalde) werktijd. In de praktijk is echter gebleken dat het vaak niet goed werkbaar is om bij dit soort consumpties dit onderscheid te maken, bijvoorbeeld als werknemers zonder vaste lunchtijden consumpties uit een automaat kunnen halen. Hierom en gelet op het relatief ondergeschikte belang van dergelijke consumpties ontmoet het geen bezwaar om de regeling voor consumpties tijdens de werktijd ook in dergelijke situaties toe te passen. De vrijstelling is evenwel niet van toepassing als de werkgever alleen consumpties tijdens de lunchtijd vergoedt of verstrekt of als het gaat om consumpties buiten de

werktijd of lunchtijd. Als de consumpties een maaltijd vormen samen met andere consumpties die de werkgever geheel of gedeeltelijk vergoedt of verstrekt, is daarop de regeling voor maaltijden van toepassing. Afhankelijk van de concrete situatie kan daarbij sprake zijn van vrije vergoedingen of verstrekkingen of van vergoedingen of verstrekkingen die geheel of gedeeltelijk tot het loon behoren (zie onder meer artikel 15a, eerste lid, onderdeel *ab*, van de Wet LB en artikel 55 van de URLB).

### ***Koffiegeld***

Als een werkgever geen consumpties tijdens de werktijd verstrekt kan hij dergelijke consumpties zonder nader bewijs tot bepaalde bedragen vrij vergoeden (zie artikel 46 van de URLB). Deze regeling is niet van toepassing in het geval dat een inhoudingsplichtige koffie verstrekt tegen een op globale wijze berekende prijs op basis van de kostprijs. In een dergelijk geval is namelijk sprake van een verstrekking in fiscale zin. De inhoudingsplichtige kan hierom niet zonder nader bewijs naast de verstrekking nog een vrije vergoeding geven.

Het is overigens wel mogelijk dat werknemers onder normale zakelijke voorwaarden koffie van hun inhoudingsplichtige kopen, zodat geen sprake is van een verstrekking in fiscale zin. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als een horecagelegenheid van de inhoudingsplichtige ook voor onafhankelijke derden toegankelijk is en de werknemers net als andere klanten per verstrekking een normale consumentenprijs betalen. In dat geval is geen sprake van een verstrekking in fiscale zin en kan de inhoudingsplichtige een vrije vergoeding geven ter zake van de koffie tijdens de werktijd.

### **3.6. Producten eigen bedrijf**

De regeling voor producten uit het eigen bedrijf is opgenomen in artikel 41 van de URLB. In verband met deze regeling zijn onder meer het vergelijkingscriterium en de wettelijke rangorde van belang (zie onderdeel 3.1 en onderdeel 3.2 van dit besluit). Voor de regeling voor producten uit eigen bedrijf geldt niet dat daarmee een verstrekking vanaf een bepaald bedrag tot de vrije verstrekkingen behoort. Hierop is de regeling van artikel 22, eerste lid, van de URLB, dus niet van toepassing. Voorts is van belang dat de regeling van artikel 41 van de URLB in beginsel is geschreven voor producten die een werknemer louter in de consumptieve sfeer gebruikt of verbruikt. Deze beperking is evenwel niet in de wettekst neergeslagen. Gelet op één en ander ben ik van oordeel dat een redelijke wetstoepassing met zich meebrengt dat de regeling voor producten uit eigen bedrijf de toepassing van de algemene regeling voor vrije verstrekkingen niet opzij zet. Dit geldt op overeenkomstige wijze ook voor vergoedingen.

#### *Voorbeeld*

Een uitgever van een dagblad verstrekt een kwartaalabonnement op een krant aan werknemers die de krant gebruiken voor de behoorlijke vervulling van hun dienstbetrekking. De krant is voor hen geen vakliteratuur. Met statistische informatie kan de werkgever aannemelijk maken dat vergelijkbare personen € 30 aan kranten besteden. De krant is een product uit eigen bedrijf als bedoeld in artikel 41 van de URLB. De normale prijs voor een kwartaalabonnement op deze krant is € 55. De werknemers betalen een eigen bijdrage van € 20 per kwartaal. Het verschil tussen € 55 (de abonnementsprijs) en € 30 (de uitgaven van vergelijkbare personen voor dagbladen), ofwel € 25, behoort tot de vrije

verstrekkingen op grond van artikel 17, eerste lid, aanhef en onderdeel a, van de Wet LB. Niet vrij op grond van deze bepaling is dus € 30. Op grond van de regeling voor producten uit eigen bedrijf in artikel 41 van de URLB behoort tot de vrije verstrekkingen echter nog 20% van € 55 (abonnementsprijs), ofwel € 11. Er resteert dan een bedrag van € 19. Op dit bedrag komt de eigen bijdrage van de werknemer van € 20 in mindering, echter niet verder dan tot nihil.

### **3.6.1. Maximumpercentage per product**

Het maximumpercentage van 20, zoals genoemd in artikel 41 van de URLB, geldt per product. De inhoudingsplichtige dient per product vast te stellen of een op producten uit eigen bedrijf verleende korting blijft binnen de regeling van artikel 41 van de URLB. Het is niet toegestaan een gemiddelde korting van 20% te verlenen.

### **3.6.2. Maximumbedrag korting**

Het maximumbedrag van € 475 per jaar, zoals genoemd in artikel 41 van de URLB, geldt per werknemer. De inhoudingsplichtige moet aannemelijk maken dat de werknemer geen hogere onbelaste korting geniet dan € 475 per werknemer per jaar. Als aannemelijk is dat een werknemer wat betreft personeelskortingen tot een zogenoemde homogene groep werknemers behoort, kan de inhoudingsplichtige volstaan met voor de homogene groep aannemelijk maken dat het bedrag niet wordt overschreden.

#### *Voorbeeld*

Een werkgever kan, aan de hand van ervaringscijfers per werknemer aannemelijk maken dat deze geen hogere onbelaste korting geniet dan 20% per product en € 475 per jaar. Bovendien bedraagt het totaal van de personeelskortingen, gedeeld door het aantal personeelsleden, gemiddeld minder dan € 475. Onder deze omstandigheden is een administratie per werknemer niet nodig.

### **3.6.3. Kosten van geldleningen**

In de regeling voor vrije vergoeding van producten uit eigen bedrijf is nadrukkelijk opgenomen dat die regeling niet geldt met betrekking tot geldleningen (zie artikel 41, vijfde lid, van de URLB). Deze uitzonderingsbepaling geldt evenwel alleen voor geldleningen en niet voor de kosten van geldleningen. Deze kosten kunnen hierom onder een regeling voor producten uit het eigen bedrijf vallen.

Wat betreft de kosten van leningen die voor de inkomstenbelasting in box 1 zijn geplaatst kunnen de werknemer en de inhoudingsplichtige gebruik maken van de goedkeuring in onderdeel 2.2 van dit besluit. In dat geval is geen sprake van een korting als bedoeld in artikel 41 van de URLB. Een dergelijke korting telt dan niet mee voor de toetsing aan het maximumbedrag van artikel 41 van de URLB.

### **3.6.4. Genietingsmoment – waarde in het economische verkeer**

De maximale onbelaste korting is mede afhankelijk van de waarde in het economische verkeer (hierna: wev) van het product uit eigen bedrijf. Hierbij is de marktsituatie op het genietingsmoment bepalend. Het is hierom meestal niet mogelijk om voor de bepaling van de hoogte van de wev aan te

sluiten bij de waarde die zich op korte termijn voor of na het genietingsmoment voordoet of voor heeft gedaan (bijvoorbeeld in geval van uitverkoop). Er zijn wel situaties denkbaar waarin de wev van een product zodanig stabiel is dat de inhoudingsplichtige kan volstaan met een waardebeperking op één of enkele vaste momenten per jaar. Of een dergelijke situatie zich voordoet hangt af van de feiten en omstandigheden. Hierover is uiteraard afstemmingsoverleg mogelijk met de competente inspecteur.

### **3.6.5. Consumentenprijs in concernverband**

Ook bij producten uit eigen bedrijf in concernverband is de wev bepalend voor de toepassing van de regeling. Als werknemers met een kortingspasje in een winkel van het concern tegen de groothandelsprijs kunnen kopen, moet de inhoudingsplichtige dan ook uitgaan van de wev. De wev is dan de consumentenprijs, zijnde de laagste prijs die een inhoudingsplichtige in de markt kan vinden, ongeacht of hij zijn product wel of niet rechtstreeks aan particulieren verkoopt. Deze prijs is voor alle werknemers van het concern gelijk. Een inhoudingsplichtige mag alleen een lagere consumentenprijs in aanmerking nemen als hij deze vindt bij een andere aanbieder. Daarbij moet sprake zijn van hetzelfde of nagenoeg hetzelfde product dat tegen dezelfde voorwaarden te koop is.

### **3.6.6. Begrip bedrijf**

Gelet op de geschiedenis van artikel 41 van de URLB en de daaraan voorafgaande regeling, wordt met de term "bedrijf" in de zin van artikel 41 van de URLB het materiële begrip onderneming bedoeld. Het gaat daarbij om een organisatie van kapitaal en arbeid, die in stand wordt gehouden met het oogmerk om winst te behalen die redelijkerwijze te verwachten is. De omschrijving van het begrip bedrijf sluit aan bij de gangbare opvatting van het begrip onderneming in de literatuur. Voor de toepassing van artikel 41 van de URLB is niet van belang of de onderneming (of de ondernemer) feitelijk is onderworpen aan de vennootschapsbelasting of de inkomstenbelasting. Onder het begrip "bedrijf" valt evenwel niet de uitoefening van overheidsstaken door een publiekrechtelijk rechtspersoon.

### **3.6.7. Provisie assurantietussenpersonen e.a.**

Voor assurantietussenpersonen is het branche-eigen product niet het verzekeringsproduct, maar de dienst of bemiddeling, waarvoor van derden een provisie wordt ontvangen. Verzekeringsproducten vormen voor de werknemers van assurantietussenpersonen dan ook geen producten uit eigen bedrijf, als bedoeld in artikel 41 van de URLB. Dit geldt ook voor andere branches waarbij de omzet wordt gevormd door van derden ontvangen provisies, zoals bij een reisbureau.

Het is in het algemeen niet gebruikelijk dat een bemiddelaar zijn provisie geheel of gedeeltelijk doet toekomen aan de cliënten waarvoor hij bemiddelt. Hierom is het in het algemeen niet mogelijk om de van derden ontvangen provisie op verzekeringsproducten voor de werknemer zelf, onbelast aan de werknemer te verstrekken. Hetzelfde geldt voor andere branches waarbij de bemiddeling ten behoeve van derden het product c.q. de dienst is.

### 3.7. ARBO-vergoedingen en verstrekkingen

Vergoedingen of verstrekkingen die direct samenhangen met verplichtingen van de inhoudingsplichtige op grond van de Arbowet zijn vrijgesteld, tenzij de werknemer hierdoor een aanmerkelijke privé-besparing geniet (zie artikel 43 van de URLB). Een verstrekking is naar mijn oordeel een vrije ARBO-verstrekking als:

- de werkgever een ARBO-plan heeft;
- de verstrekking daar in redelijkheid deel van uitmaakt;
- de verstrekking tijdens werktijd plaatsvindt;
- de werknemer geen eigen bijdrage is verschuldigd;
- er geen sprake is van een aanmerkelijke privé-besparing van de werknemer.

Hiervan is bijvoorbeeld sprake bij geneeskundige keuringen of bij inenting in het kader van preventie- en verzuimbeleid. Dergelijke vergoedingen en verstrekkingen zullen in het algemeen geen aanmerkelijke privé-besparing voor de werknemer inhouden en zijn hierom vrijgesteld op grond van artikel 43 van de URLB.

### 3.8. Mobiele telefoon en dergelijke communicatiemiddelen

In de uitvoeringspraktijk blijkt onduidelijkheid over de begrenzing van de begrippen “telefoon, internet en dergelijke communicatiemiddelen” (hierna: communicatiemiddelen) en “computers en dergelijke apparatuur en bijbehorende apparatuur” (hierna: computers e.d.; zie artikel 15b, eerste lid, onderdelen *f* en *s*, van de Wet LB). Daarbij gaat het om apparaten met de uiterlijke kenmerken van een mobiele telefoon die tevens bruikbaar zijn voor andere functies dan mondelinge communicatie. Hierover merk ik het volgende op.

#### 3.8.1. Wettelijke regeling

Werkgevers kunnen een vrije vergoeding of verstrekking geven voor communicatiemiddelen als het zakelijke gebruik daarvan van meer dan bijkomstig belang is, dat wil zeggen groter is dan 10% (zie: artikel 15b, eerste lid, onderdeel *f*, van de Wet LB). Bij computers e.d. is een vrije vergoeding of verstrekking pas mogelijk bij nagenoeg geheel zakelijk gebruik, dat wil zeggen 90% of meer (zie: artikel 15b, eerste lid, onderdeel *s*, van de Wet LB).

#### 3.8.2. Telefoon als communicatiemiddel

Onder het begrip communicatiemiddelen vallen ook bepaalde toestellen waarbij de communicatie (zoals telefonie, sms, e-mail en internet) een centrale rol speelt. Voorbeelden daarvan zijn een zogenoemde smartphone en een BlackBerry. Dergelijke apparaten hebben de uiterlijke kenmerken van een mobiele telefoon. Het beeldscherm en de invoermogelijkheden zijn bij deze apparaten te beperkt voor langdurig gebruik als computer.

Pocket-PC's, mini-notebooks en navigatie-apparatuur vallen niet onder het begrip communicatiemiddelen. Dergelijke apparatuur valt onder de regeling voor computers e.d.

### **3.8.3. Zakelijk gebruik**

Het voorgaande staat overigens los van de vraag of bij een telefoontoestel sprake is van voldoende zakelijk gebruik voor een vrije vergoeding of verstrekking. Als een telefoontoestel extra functies heeft (bijvoorbeeld fotografie, muziek, video of GPS) kan toch sprake zijn van een communicatiemiddel (zie hiervoor). Door zulke extra functies kan evenwel eerder sprake zijn van ander dan zakelijk gebruik. De Belastingdienst kan in concrete gevallen vragen het zakelijke gebruik aannemelijk te maken. Dit geldt temeer als de werkgever het toestel aanbiedt via een zogenoemde cafetariaregeling.

## **4. Intrekking besluit**

Het volgende besluit is ingetrokken met ingang van de inwerkingtreding van dit besluit:

- het besluit van 9 februari 2007, nr. CPP2007/284M.

## **5. Inwerkingtreding**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de *Staatscourant* waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met de dagtekening van het besluit.

Dit besluit zal in de *Staatscourant* worden geplaatst.

Den Haag, 22 augustus 2007.

De staatssecretaris van Financiën,  
namens deze:  
mr. J. Thunnissen,  
De directeur-generaal Belastingdienst.