

17 Bijzondere vormen van loon

- In dit onderdeel komen de volgende onderwerpen aan bod:
- aandelenopties (zie paragraaf 17.1);
 - aanpakken en uitkleden op grond van aanpakken (zie paragraaf 17.2);
 - apparatuur, gereedschap en instrumenten (zie paragraaf 17.3);
 - arbeidsverzuim (zie paragraaf 17.4);
 - boortijdsuren (zie paragraaf 17.5);
 - bewoning, energie en water (zie paragraaf 17.6);
 - computers (zie paragraaf 17.7);
 - consumpties tijdens werktijd (zie paragraaf 17.8);
 - contributie personeelsverenigingen, ziektekassen en dergelijke (zie paragraaf 17.9);
 - contributie vakbond (zie paragraaf 17.10);
 - coursen, vakantietijd en dergelijke (zie paragraaf 17.11);
 - dagbesteding (zie paragraaf 17.12);
 - dienstuitkeringen (zie paragraaf 17.13);
 - eenmalige uitkering bij ontslag (zie paragraaf 17.14);
 - (eenmalige) uitkering bij overlijden of invaliditeit (zie paragraaf 17.15);
 - fids (zie paragraaf 17.16);
 - geschenk bij een feestdag (zie paragraaf 17.17);
 - geldboeten (zie paragraaf 17.18);
 - goederen handdruk (zie paragraaf 17.19);
 - huisvesting (buiten de woonplaats) (zie paragraaf 17.20);
 - huisvesting, voeding, bewoning, energie en water voor andere bijzondere groepen werknemers (zie paragraaf 17.21);
 - infomax uitkeringen (zie paragraaf 17.22);
 - inwenning (zie paragraaf 17.23);
 - kinderbijslag (zie paragraaf 17.24);
 - kinderopvang (zie paragraaf 17.25);
 - maaltijden (zie paragraaf 17.26);
 - maaltijden, kleding en inwenning voor nieuw en kind (zie paragraaf 17.27);
 - omroep en uitgeverijen (zie paragraaf 17.28);
 - overblijfsel (zie paragraaf 17.29);
 - pensioengereguleerder (zie paragraaf 17.30);
 - pensioen, pensioen- en uitkeringen (zie paragraaf 17.31);
 - periodieke uitkeringen ter vervanging van gedoofte of verloren loon (zie paragraaf 17.32);
 - personeelskosten, kosten en vergoedingen (zie paragraaf 17.33);
 - personeelskosten (zie paragraaf 17.34);
 - persoonlijke verzorging, kleding (zie paragraaf 17.35);
 - premies en levensverzekering (zie paragraaf 17.36);
 - privé-vermogensaanpak (zie paragraaf 17.37);
 - producten uit de werktijd (zie paragraaf 17.38);
 - reizen (zie paragraaf 17.39);
 - representatiekosten, reis- en verblijfskosten (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);
 - stelselkosten (zie paragraaf 17.44);
 - telefoon (zie paragraaf 17.45);
 - uitkeringen uit fondsen (zie paragraaf 17.46);
 - vakantiedag (zie paragraaf 17.47);
 - verzuimkosten (zie paragraaf 17.48);

- verof (de paragraaf 17.49);
- verschuldigde belasting, premie volksverzekeringen en dergelijke (de paragraaf 17.50);
- vrij reizen met het openbaar vervoer (de paragraaf 17.51);
- (ver)kleding en uniformen (de paragraaf 17.52);
- werkmeers uitbezolden naar het buitenland (de paragraaf 17.53);
- werkmeers uitbezolden naar Nederland (de paragraaf 17.54);
- werkruimte (kosten inrichting werkruimte) (de paragraaf 17.55);
- woonruimte (de paragraaf 17.56);
- ziektekosten (de paragraaf 17.57);
- ziektekostenregelingen (de paragraaf 17.58);
- zw. Wijzig. v.w.v., w.v. w.v. a.m. overeenkomsten afspraken (de 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 voorwaarden 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 in de werkgever;
- een vennootschap waarin een derde partij voor ten minste een derde gedeelte belang heeft, vervuld deze derde partij ook voor minimaal een derde gedeelte belang heeft in de werkgever.

U moet toerekeningen berekenen over het vastelijk gewest merke voordeel op het moment van uitkering of over de waarde van de optierechten. Als u een verkoper aan het einde van de maand heeft gekocht voor het optierecht, dan mag u dit bedrag in mindering brengen op het voordeel dat de verkoper heeft geleden. Bij een nog niet afgeleverde magu niets op het loon in mindering brengen.

Spaarloonregeling

Voor opties die in het kader van de spaarloonregeling worden verkregen, geldt het voor de verkoper en de vrijgestelde spaarloonverkoop, vóór de uitkering wordt betaald voor opties. Het bedrag van de vrijstelling moet eerst worden verminderd met het in opties geleend spaarloon (bijvoorbeeld in geld). Het bedrag dat overblijft, mag worden verdukt.

Overheveling

De instelling voor de spaarloonregeling is € 912, het spaarloon in geld is € 400, de instelling voor opties is 2 x (€ 912 - € 400) = € 1024. Het totale bedrag voor de spaarloonregeling bedraagt dan € 400 + € 1024 = € 1424.

Niet alleen voor opties

U hebt voor genoemde regels zijn niet alleen van toepassing op aandelenoptierechten maar ook op daarmee gelijk te stellen rechten, zoals warrants en conversiebonnen, die deel uitmaken van een converteerbare persoonsaandelen.

17.2 Aanspraken en uitkeringen op grond van aanspraken

Een aanspraak is een recht om een verloop van tijd of onder een voorwaarde of na het meer uitkeringen of verrekkingen te ontvangen. Een aanspraak behoort in het algemeen tot het con, maar kan ook geheel of gedeeltelijk zijn vrijgesteld. Als de aanspraak is vrijgesteld, is de uitkering die voortvloeit uit de aanspraak in het

17.5 Bedrijfsfitness

Onder bedrijfsfitness wordt verstaan de conditie of krachttoelating van werknemers die georganiseerd of geïnteresseerd zijn door de werkgever en die plaatsvindt onder de kundige toezicht. Bedrijfsfitness kan zowel op het werk als ergens anders plaatsvinden. De verstrekking of vergoeding van bedrijfsfitness kan best als volloon is aan de volgende voorwaarden:

- De werknemer staat open voor 90% of meer van alle werknemers (niet 90% of meer van alle verzuimende) die de arbeidsplaats die hij is toegewezen in de vicinity 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 voor loon in natura worden betaald.

17.6 Bewassing, energie en water

Een vergoeding voor bewassing, energie en water is onbetaalbaar voor zover 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 onbetaalbaar voor zover 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 baggermaten eef, op boorplatforms en in pakwagens van kerninstallaties vindt u in paragraaf 17.21.

17.7

In de wetten en in de besluiten van de Raad van Ministers is vastgesteld dat het loon van een werknemer in het geval van bewassing, energie en water, met name in het geval van afname van het loon, kan worden afgevoerd.

17.7 Computers

Sinds 1 januari 2005 mag u aan een werknemer een computer en de bijbehorende apparatuur (en bijbehorende apparatuur) alleen onbetaalbaar vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen, als deze apparatuur voor 90% of meer zakelijk wordt gebruikt. Als de apparatuur een meerjarig object is, mag u niet meer het bedrag van de jaarlijkse afschrijving onbetaalbaar vergoeden of verstrekken. Als de afschrijving afneemt (dat wil zeggen minder dan € 400), dan mag u het bedrag van de afschrijving onbetaalbaar vergoeden of verstrekken.

Een voorbeeld van de zakelijke apparatuur is een apparaat, 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 te verspreiden. Voorbeelden hiervan zijn een modem, een printer, een fax en een docking station (een apparaat dat wordt gebruikt tussen een portable-computer en een bureau). Bij de aanschaf van een computer met bijbehorende apparatuur wordt het zakelijk gebruik van het goede getoetst. U moet het zakelijk gebruik van de bijbehorende apparatuur niet toetsen als deze apparatuur geheel of gedeeltelijk zelfstandig kan worden gebruikt en niet anderszins aangetoond kan worden dat zij voor 90% of meer zakelijk wordt gebruikt. Dit betekent bijvoorbeeld dat u een digitale camera meestal niet het zakelijk gebruik kunt vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen.

Wanneer de computer voor meer dan 90% privé wordt gebruikt, dan is sprake van loon. Een vergoeding moet u dan tot het loon rekenen. Bij een verstrekking van computer moet u de waarde in het economische verkeer tot het loon. Bij een terbeschikkingstelling

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 bijdring geldt alleen voor de eerste drie jaren na de eerste ingebruikneming van de computer. Vanaf het vierde jaar kunt u de computer zonder bijdring tot broninkomen stellen.

17.8 Consumpties, tijdsduur, werktijd

Een vergoeding of verstreking van consumpties die tijdens werktijd worden gemaakt, behoort niet tot het loon. Het gaat hier bijvoorbeeld om koffie, thee, gebak, een stuk fruit of andere lekkernijen van weinig waarde. Bijdragen vallen hier niet onder. De regeling voor maaltijden vindt u in paragraaf 17.25.

Voor deze consumpties kunt u zonder nader bewijsaan de werkgever een onbelaste vergoeding betalen van maximaal € 2,75 per week of € 0,59 per dag. Dit geldt niet als aan de werkgever consumpties tijdens werktijd worden verstrekt. Als u wel kuitjes aan u voor een consumptie geeft, zal de prijs belastingvrij zijn. Bijvoorbeeld alleen de kostprijs is ook gratis van een verstreking. Ook in dat geval mag u geen onbelaste vergoeding meer geven.

Meestal maakt de lunchtijd (eventueel andere pauzes) geen deel uit van de (betaalde) werktijd. Toch kunt u ook consumpties tijdens lunch of tijdens de koffiepauzes van een werkgever 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 (godsdienstijk) vergoedt of verstrekt, een maaltijd vormen, is daarop de regeling voor maaltijden van toepassing.

17.9 Contributies personeelsverenigingen, ziektekassen en dergelijke

Contributies die u vergoedt of voor uw rekening neemt, moeten tot het loon worden gerekend. Het gaat bijvoorbeeld om contributies die een werkgever is verschuldigd voor de personeelsvereniging, lief- en liefkas, personeelsopvoertoren, golfclub, etc.

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 beroepskenner:

- kosten van cursussen en studietoelagen, inclusief de reis- en verblijfskosten;
- studietoelagen die de werkgever maakt om bij te blijven of een opleiding te volgen op te frissen;
- kosten van cursussen, congresen, seminars, symposia;
- kosten van vakliteratuur.

Let op!

Voor vakliteratuur geldt niet de cursus-, congres-, seminar- of symposiumkosten. Het gaat om uitgaven die de werkgever vergoedt voor de kosten van de literatuur.

17.12 Dagblijden

Het vergoeden of verstrekken van (abonnementen op) dagblijden is belastingvrij, als het dagblad tot de vakliteratuur van de werkgever hoort. Is het dagblad geen vakliteratuur, dan kan het toch bijdragen aan een beroepsjoke vervulling van de dienstbetrekking, bijvoorbeeld voor journalistieke werkzaamheden. In dat geval mag u

Bij ontslag kunt u in plaats van een schadevergoeding ineensoek een aanspraak op periodieke uitkeringen ter vervanging van gedeeltelijk of geheel verloren loon toekennen (stamrecht). Bij ontslag kan er ook sprake zijn van een gouden handdruk. Meer informatie vindt u in paragraaf 17.19 en 17.22.

17.16 (Eenmalige) uitkering bij overlijden of invaliditeit

Er bestaan twee regelingen voor (aanspraken op) eenmalige uitkeringen bij overlijden of invaliditeit. Dit wordt bepaald door 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 verderekeringen):

- (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).

17.15.1 (Eenmalige) uitkering bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval
Aanspraken op uitkeringen (en verderekeringen) bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval zijn vrijgesteld. Hierbij maakt het niet uit of het gaat om een eenmalig of een periodiek 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 alleen van de volgende personen overlijdt:

- de werknemer;
- de echtgenoot van de werknemer;
- de gezinsinhaber (voorgaande) tenzij de 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 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 alleen vrijgesteld dienst (uitkering) is worden opgevat.

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

Lid 1

Uitkeringen (eenmalige) periodiek bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval zijn vrijgesteld van de belasting van de overlijden of invaliditeit.

Partners

Als u werknemer getrouwd is of als hij zijn partnerschap bij de burgerlijke stand heeft laten registreren, dan heeft hij automatisch een partner (bald als de werknemer duurzaam gehandeld is). Woon u werknemer gehuwd samen, dan moet de werknemer aan de volgende drie voorwaarden voldoen om fiscaal als partner te worden beschouwd:

- U werknemer en zijn partner voeren in een jaar meer dan zes maanden onafgebroken een gezamenlijke huishouding;
- De werknemer en zijn partner staan beiden gedurende de periode bij de gemeente ingeschreven op hetzelfde adres.

- De werknemer en zijn partner zijn beiden 18 jaar of ouder. Woort de werknemer samen als ouder en kind, dan moeten beiden minimaal 27 jaar zijn.

De Delad ingdienst beschouwt ongetruwd samenwoneenden en automatisch als partners, maar dilon slagt door beiden uitdrukkelijk voor tebon gkezen. Dit kan in een Aangiftekomenberading of een Verzoek om voorlopigeerogaf. De eekewe moet elk jaar opnieuwgemakt worden.

Ook kan voor knel fte als partner worden gekozen als

- de angthouden eerderjarige werknemer in het voorafgaande kelen derjaar samen met een ongetruwd meerderjarige heeft gekozen als partner te worden beschouwt 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. Eenzijdige afkoning bij overlijden anders dan als gevolg van een ongeval. Vrijgesteld zijn de aanspraken op een eenmalige uitkering of verstreking voor zover de uitkering niet hoger is dan driemaal het loon over een maand bij het overlijden van:

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

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

Voorzover de aanspraak zet op een hoger bedrag, is deze basaal. Een dergelijke aanspraak kan op verzoek door de Minister van Financiën uitv. worden de personen als een vrijgesteld aanspraak. Deze aanwijzing kan alleen hogelastkinderen dide waarde van de aanspraak, in redelijkheid niet kan worden bepaald. Reedsvoor eenzijdige van vrijgesteld de aanspraken blijven geldig tot de eek afkoning 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. Het is ook in dat geval

bijzondere beklagen van toepassing. Het loon voor het bepalen van de hoogte van deze vrijstelling is het bruto maandeloo, inclusief de loon van het jaarsdag aan vaste gegande beklagen. Meer informatie over het loon over een maand vindt u in paragraaf 17.10b) het onderdeel loon over een maand.

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

Lit op

Over uitkeringen bij overlijden van de werknemer zijn geen prestaties en beklagen verhoudig.

17.15.3. Flets

Het verstreken, vergoeden of ter beschikking stellen van een flet van de werknemer voor woon- en verspreiden wordt apart behandeld in het onderdeel Flets voor woon- en verspreiden (zie ook paragraaf 10.67).

17.17. Geestheer bij een feestdag

It mag eenmaal per jaar 196 eendsting te paasen over een geestheer in natura ter gelegenheid van een algemeen erkende feestdag of Sint-Nikolaas voor zover de waarde in het economische verkeer niet meer is dan € 36. U kunt hierbij, denken aan een pakket of een cadeau van ter gelegenheid van Kerst.

Voorzover de waarde er is dan € 36 kunt u, net als voor andere verstrekingen, gebruik maken van de regeling voor kleine verstrekingen. In dat geval kunt u tegen het getint serietabel een afrekening toepassen als de waarde in het economische verkeer maximaal € 100 per verstreking is en in totaal maximaal € 272 per jaar. U mag ook diezelfde groep op de ouder geschonken gift bij wisselsom of bij een persoonlijke feestdag van de werknemer (zie ook paragraaf 21.4).

Als u een dergelijke geschonken gift geeft aan personen die niet bij u in dienstbedrinking zijn, mag u de verschuldigde belasting voor werkloosheidsverzekering (zie ook paragraaf 21.2).

Verstrekingen met een idela le waarde kunnen belastingvrij zijn (zie paragraaf 4.5).

17.18 Geldboeten

De wetgever heeft kanton u niet wilbes aan een werknemer vergoeden.

Hier gaat hier om de volgende boeten:

- geldboeten opgelegd door een Nederlandse raafcontar;
- geldboeten betaald aan de Staat ter voorkoming van strafverdoeging in Nederland;
- geldboeten betaald aan de Staat ter voldoening aan een voorwaarde verbonden aan een besluit tot grievenrekening;
- bestuurlijke boeten;
- geldboeten op basis van tuchtrecht dat wetdijk is geregd;
- kosten van een naheffingsaanslag parkerboetasting;
- kosten van het verwijderen van een verkeiler.

Een bestuurlijke boete wordt opgelegd door een Nederlandse bestuurlijke overheid voor een handeld tegen een wettelijk voorschrift. Ook een administratieve boete op grond van de Wet den niet wettelijke handeling verkeersconvenant is een bestuurlijke boete.

In een naheffingsaanslag parkerboetasting is een dod parkerboetasting en een doel kosten opgeven en. De kosten van een naheffingsaanslag parkerboetasting mag u niet onbelast vergoeden. De parkerboetasting zelf mag u alleen onbelast vergoeden als u daarmee of meer vergoedt dan € 0,19 per kilometer (zie voor het kinderwarp parkerboetasting paragraaf 17.30).

Als u een geldboete is opgelegd verwij de boete aan uw werknemer te rekenen valt, dan kunt u de boete vaak verhalen op uw werknemer. Als u de boete niet verhaal, moet u dit voordeel tot het loon van de werknemer rekenen. Als u ook de inbrengingen van uw werknemer heeft, moet u het voordeel nog betalen. Over loon in de vorm van verkeerboeten die u als kostenehouder betaalt, maar die u niet op uw werknemer verhaal, mag u de inbrenging toepassen (zie voor het onderwerp inbrenging hoofdstuk 20).

17.19 Goeden handelen

Schadeloosstellingen die worden toegepast naast en boven rechten van de werknemers op grond van een individueel collectieve overeenkomst of op grond van enige wettelijke bepaling, zijn geen loon voor de premie inbrenging werknemersverzekeringen. Voor de loonbelasting premie volkerenverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw worden deze schadeloosstellingen voor alle loon beschouwd (zie ook paragraaf 6.7.4). Hier informatie over verzekeringen met een idela le waarde, zoals een vulpen met inscriptie door de werkgever, vindt u in paragraaf 4.5.

Bij ontslag kunt u in plaats van een schadevergoeding ineensoek een aanspraak op periodieke uitkeringen ter vervanging van gedroft of de dervende loon toekennen (stamrecht). Hier informatie vindt u in paragraaf 17.32.

17.20 Huisvesting buiten de woonplaats

Vergoedingen van huisvestingskosten of verrekking van huisvesting buiten de woonplaats kan verband met het vervullen van de dienstverzekering, inbegrepen maximaal twee jaar onbetaald. Deze regeling geldt niet voor redactionele werknemers.

Let op:

Als de werkgever een personeelskosten dubbele huisvestingskosten heeft gemaakt, kunt u geen vrijgestelde vergoeding voor huisvesting krijgen.

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

Verrekening van huisvesting (voorziening van bewassing, energie en water) aan boord van schepen en baggermaterieel, op boorplatformen en op vakvallen van kermis, exploitant en loonbedrijf voor zover de waarde in het economische verkeer van die verrekening hoger is dan bepaalde normbedragen. Deze normbedragen behoren tot het loon en zijn opgenomen in tabel 13a hierin in dit handboek.

Vording

Verrekening van kosten aan boord van schepen en baggermaterieel en op boorplatformen, sondered voor zover de waarde in het economische verkeer van die verrekening hoger is dan het normbedrag. Het normbedrag bedraagt tot het loon en is opgenomen in tabel 14a hierin in dit handboek.

Alleen getuigen van de werknemer uitje kosten hebben, wordt het normbedrag als volgt verhoogd:

- voor de leeftijd van 18 jaar of ouder met 80%;
- voor de leeftijd van 12 tot 18 jaar met 50%;
- voor de leeftijd 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 aansluitingen zijn niet aan te merken als een telefoonabonnement of dat wordt de kosten. Via de kabel kan tegen een vast bedrag per maand onbepaald van internet gebruik worden gemaakt. Het adsl-abonnement heeft uit twee onderdelen:

- een betaalbaar de provider voor de kosten tot internet;
- een betaling aan de provider van adsl van een vast bedrag per kosten voor het gebruik van de verbinding.

Als de werkgever een internetaansluiting via de kabel of via adsl voor de dienstbetreft, wordt, kunt u de kosten daarvan als zakelijke gebruikskosten zijn, onbetaald 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	Onbetaald
10% of minder	Belast
meer dan 10% en minder dan 90%	30% onbetaald. Als u een hoge percentage dan 50% aan zakelijk gebruik aannemelijk maakt, geldt dan het hogere percentage.

Deze regeling geldt ook voor het vast bedrag aan kosten van een verblijfslag via
adsl. Het onderdeel 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. De normbedragen vindt u in tabel 17.23 hier in
dit handboek. De verlening van de verleningen aan onbelast voor zover de waarde in
het economische verkeer hoger is dan de normbedragen.

Als ook gesloten van de werknemers inwoners, worden de betreffende norm-
bedragen uit de tabel aangevuld verhoogd:

- voor elk gesloten van 18 jaar of ouder met 10%;
- voor elk gesloten van 12 tot 18 jaar met 50%;
- voor elk gesloten jonger dan 12 jaar met 30%.

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

Bij inwoning van 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 verlening 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 gezin leden ook maaltijden krijgen, geldt de regeling
bij maaltijden (de paragraaf 17.26).

17.24 Kinderbijslag

Kinderbijslag op grond van de Algemene Kinderbijslagwet (akw) behoort niet tot het
leen. Het is een bijslag van de uitkeringen van kinderbijslag, verhoogende
uitkeringen behoren tot het leen.

17.25 Kinderopvang

Op 1 januari 2005 is de Wet kinderopvang ingevoerd. Deze wet, roept 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 inwoners van de werknemer en van zijn partner, de bijdrage van
de werkgever, de overtuiging van de gemeente of uurt, de kosten van kinderopvang
en de kosten van de kinderopvang.

De tegemoetkoming van de overheid wordt, voor 2008 uitgedrukt in de vorm van een
kinderopvangtoeslag voor de Algemene Kinderbijslagwet (akw). Meer informatie kunt u vinden
op www.toeslagen.nl. Hier kan uw werknemer ook brochures en formulieren
downloaden.

In dit onderdeel worden een aantal onderwerpen op hoofdlijnen behandeld:

- soorten kinderopvang (de paragraaf 17.25.1);
- vergoeding kosten kinderopvang (de paragraaf 17.25.2);
- de werkgeverbijdrage (de paragraaf 17.25.3);
- administratieve verplichtingen (de paragraaf 17.25.4).

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 ouderparticipatie voor basisschoolkinderen.

De kinderopvang moet uitgevoerd worden door een kinderopvang dat bij de gemeentelijke registratie is opgenomen en een gespecialiseerd personeel heeft dat is geregistreerd bij de kinderopvang. De kinderopvang moet een overeenkomst sluiten met het kinderopvang of de kinderopvang. Ook kinderopvang in Duitsland is mogelijk onder de regeling als het om vergelijkbare opvang gaat. Ook kinderopvang door bijvoorbeeld bureaus, familie of vrienden, peuteropvang en het overnemen van een kinderopvang.

17.25.2 Vergoeding kosten kinderopvang

De vergoeding 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, de kosten van extra activiteiten, zoals muzikale opvoeding van de ouders. Tegenvoeten kunnen van bijvoorbeeld de gemeentelijke of van een ander verlagende bedrag van de kosten.

Bemiddelingskosten voor kinderopvang kunt u in bepaalde gevallen onbelast vergoeden of verstreken. Als de kosten bestaan uit de bemiddelingskosten, zoals de kosten die voor u worden verricht en die geen voordeel oplevert voor uw werknemer, is er geen sprake van een. Als de kosten bestaan uit de bemiddelingskosten, zoals de kosten die voor de werknemer, is dit voordeel loon. Bemiddelingskosten zijn voor de werknemer zijn onder andere:

- geven van voorlichting aan de ouder over opvangmogelijkheden in de voornamelijkheid van de ouder;
- geven van voorlichting aan de ouder over de regeling van de kinderopvang;
- advies geven van de ouder bij het vinden van een geschikte opvangplaats;
- verstreken van informatie aan de ouder over wachtlijst en bijdragekosten;
- bemiddelingskosten, etc.
- ondersteunen van de ouder bij problemen en knelpunten bij kinderopvang;
- begeleiding van de ouder bij het aangaan van contractuele verplichtingen;
- overleggen 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 aan de ouder over de overheid bijdrage;
- inzetten van de overheid bijdrage.

17.25.3 De werkgeversbijdrage

Elk mag de werkgever maximaal 11% deel van de kosten van kinderopvang onbelast vergoeden of verstreken. Het is meerdere partijen. Als de werknemer een partner heeft, of als de partner van een werknemer geen vergoeding of verstreking krijgt van zijn werkgever, dan mag u in plaats van 11% deel van de kosten voor kinderopvang onbelast vergoeden of verstreken. Als de werkgever van de partner minder vergoeden of verstreken dan 11% deel van de kosten, dan mag u het resterende aanvullen.

De voor kinderopvang ook uit voor een bijdrage van de werkgevers, maar dit is geen verplichtende bijdrage. Vaak heeft u te maken met een cas of andere geldende arbeidsovereenkomst.

Voor de kinderopvang zijn partners, gehuuten, personen met een gereguleerd partnerschap en ongehuwd samenwonenden van 18 jaar en ouder die langer dan zes maanden samenwonen. Daarbij maakt het niet uit of ze voor de kinderopvang zijn geregistreerd of niet. De kinderopvang is gereguleerd op basis van fiscale partnerschap.

17.25.4 Administratieve verplichtingen

U moet de kosten van kinderopvang aanneemelijk maken. U kunt daarvoor bijvoorbeeld de factuur aan de vennermer of zijn partner gebruiken. Als u meer vergoedt dan 10% deel van de kosten, moet u bovendien bij de loonadministratie een onderbouwde verklaring van de werkgever bovenaf van 15 voor de volgende bepalingen is opgenomen:

- De werkgever verklaart dat hij geen partner heeft.
- De werkgever verklaart dat hij een partner heeft die geen vergoeding krijgt voor de kosten van kinderopvang.
- De werkgever verklaart dat hij een partner heeft die een vergoeding voor de kosten van kinderopvang krijgt die minder is dan een 10% deel van de kosten. Het door de partner ontvangen bedrag moet vermeld worden.

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

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

17.26 Maaltijden

Een vergoeding of verstrekking van maximaal 60 maaltijden per kalenderjaar is onbelast, als de vergoeding of verstrekking van meer dan 60 (komend) zakelijk karakter heeft. Dit kan bijvoorbeeld zijn bij al dan niet vervoerd overwerk of koopavonden of tijdsdienstreizen. 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. Voor zover het aantal maaltijden per kalenderjaar meer dan 60 is (vergoedingen en verstrekkingen samen), moet een reiskompensatie bij het loon worden geteld. Deze reiskompensatie heeft u niet in tabel 18 achter in dit handboek.

Alleen getaxeerde van de werknemers een vergoeding of verstrekking van de maaltijden ontvangen, worden de betreffende inkomstenbelasting uit de tabel als volgt verhoogd:

- voor elk geschild van 18 jaar of ouder met 50%;
- voor elk geschild van 12 tot 18 jaar met 50%;
- voor elk geschild 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 bevestiging van de vraag of iemand ambulante is, geldt het 20-dagen criterium. De werknemer moet wel zijn aangewezen op een restaurant of dergelijke eetgelegenheden. Het 20-dagen-criterium is (eveneens afhankelijk) doorzichtig en niet de Aankomst van de werknemer weereldt (aan zijn woning) en daarvoor arbeidsplaatsen en hij dat op meer dan 20 dagen doet. Ook bij incidentele onderbrekingen blijft het 20-dagen-criterium van toepassing. Bij een langdurige onderbreking ligt dit anders. Van een langdurige onderbreking is sprake als het in de eerste arbeidsplaats wordt geteld tijdens:

- 2 of meer aan de uitdende weken, anders dan vegen over of en/of ziekte, in een periode van 26 weken of minder;
- 3 of meer aan de uitdende weken, anders dan vegen over of en/of ziekte, in een periode van meer dan 26 weken;
- 6 of meer aan de uitdende weken vegen over of en/of ziekte.

Als de vergoeding of verstrekking gerechtvaardigd tot het loon moet worden gerekend, kan een schijffijndelstand op basis van gebuilde het tabeltarief (zie ook paragraaf 21.4). U kunt overigens ook kiezen voor de normale vijfzakenheffen.

Onbeloofde vergoeding en verdrinking is niet mogelijk als het zekelijk karakter van bijvoorbeeld belang is. In dat geval moet de vergoeding of de waarde in het economisch verkeer van de verdrinking tot het loon gerekend worden.

Maaltijden in bedrijfskantines

Bij verdrinkingen in de vorm van maaltijden in bedrijfskantines met een privé-karakter vormt de waarde van een kantine maaltijd niet geldend op een forfaitaire bedrag. De eventueel tegen bijdrage van de werknemers in te dragen in bijdragen betragen, zijn geen bijdragen aan het loon, op een forfaitaire bijdrage. De forfaitaire bedragen vindt u in tabel 9 achter in dit handboek. Als de forfaitaire bedragen niet (geheel) aan de werkgever in rekening wordt gebracht, verschilt tussen het forfaitaire bedrag en hetgeen u in rekening wordt gebracht. Hierover kan de eindheffingsplaats vinden op basis van het tabelletje (zie ook paragraaf 27.4). Voor de premies werkloosheidsverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage ZVv worden deze toe berekend.

Lijst op

De vergoeding geldt niet voor vergoedingen. Als een vergoeding voor een maaltijd in een bedrijf kantine wordt verstrekt, is deze op een normale wijze vatbaar voor belasting.

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

Therapeutische maaltijden

Sommige werknemers in de gezondheids- of verzorgingssector zijn op grond van een publiekrechtelijke vergoeding of (andere) overheidsovereenkomst vrijgesteld van belasting met de hun taakvervulling behorende papieren of bismen. Voor dit therapeutisch meeketen, hoeft u bij deze werknemers niet bij het loon te rekenen.

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. Zie voor meer informatie over meewerkende kinderen ook paragraaf 15.12.

17.28 Onregelmatige diensten en continuïteitsdiensten

De extra kosten voor verlichting, verwarming, het brand van de maaltijden in verband met onregelmatige diensten of continuïteitsdiensten kunt u tot de volgende bedragen kleding- en premievrij vergoeden:

- nihil per gewerkte ochtenddienst;
- € 1,13 per gewerkte middernacht dienst (vanaf van € 0,45 voor bereidingskosten van de maaltijd);
- € 0,66 per gewerkte nachtdienst.

Voor deze regeling gelden de volgende voorwaarden:

- De eigenwerkers moeten de gewerkte 24 uur meedelen van een dienstrooster worden aangegeven;
- De vergoeding moet naast het loon worden verstrekt.

De regeling geldt niet van toepassing op verkennermat onregelmatige continuïteitsdiensten die alleen een huishouding voeren.

Bij een onregelmatige dienst of continuïteitsdienst mogen de normale werkdagen op grond van het arbeidscontract niet vullen tussen 6.00 uur en 19.30 uur. Een ochtenddienst is een dienst tussen 6.00 uur en 15.00 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 6.00 uur. Al deze diensten moeten minimaal zeven uur duren.

heffingen 2005

94

17.29 Outplacement

Diensten van outplacement kunt u onbelast vergoeden. Ook de verstrekking van outplacementfaciliteit en wordt niet tot het loon gerekend. Outplacement is het geheel van diensten en adviezen voor de werkgever om op zo kort mogelijk termijn een passende nieuwe werkingsplek te vinden. Hieronder vallen bijvoorbeeld ook sollicitatiediensten.

Een prepensioen aan de werkgever kan uit outplacement, bijvoorbeeld door cursusbezoek, meer nadat of eerder heeft, kan deze niet betaald zijn. De Echtspraak kan op uw verzoek beoordelen in hoeverre de cursus onbelast, verzoed of verstrekt kan worden.

17.30 Parkeerplaats

Het vergoeden of verstrekken van parkeerplaats wordt apart behandeld in hoofdstuk 16 "Vervoer".

17.31 Pensioen-, prepensioen- en VUT-regelingen

In deze paragraaf vindt u informatie over pensioenregelingen. Daarnaast vindt u meer informatie over (pre)pensioenregelingen en VUT-regelingen van vóór 1 januari 2005.

17.31.1 Pensioenregelingen

Pensioenregelingen moeten in grote lijnen aan de volgende fiscale kaders voldoen:

- In een pensioenregeling mogen (nageregule) uitkomst voorzieningen worden getroffen voor:
 - een levenslang goedertempenpensioen voor de werknemer. Als uitgangspunt geldt dat de werknemer pas op 65-jarige leeftijd mag met pensioen. De werknemer mag vóór eerder dan op de leeftijd van 65 jaar met ouderdomspensioen gaan, maar de pensioenuitkering moet in dat stadium wel een berekend. Dit leidt tot lagere uitkeringen;
 - een nabestaandepensioen dat na het overlijden van de werknemer kan toekomen aan de (ex) echtgenoot of (ex) partner, waartoe een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd of is gevoerd;
 - een vzw-pensioen dat na het overlijden van de werknemer kan toekomen aan eigen of pleegkinderen jonger dan 30 jaar;
 - een arbeidsongeschiktheidpensioen bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer die langer dan een jaar heeft geduurd en waar maatschappelijke opvattingen noodzaak is;
 - een nabestaandenovertbruggingspensioen tot 65 jaar dat na het nabestaandepensioen kan worden toegevoegd zodat pensioen vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd in staat. Het nabestaandenovertbruggingspensioen kan ook worden toegevoegd na het overlijden van de werknemer.
- In de regeling moet onder meer worden opgenomen dat de pensioenrechten niet kunnen worden afgekocht, tenzij de Pensioen- en spaarfondsen wet daartoe toelaat.
- Het pensioen moet zijn verzekerd bij een verzekeraar die in de wet wordt genoemd.
- Het pensioen moet uitgaan van de ingangsdatum van bijeenkomsten, de bijeenkomsten die zijn opgenomen in de wet, zoals:
 - Bij een eindopbrengst wordt per dienstjaar maximaal 2% van het pensioengevend loon aan ouderdomspensioen opgebouwd.
 - Na 35 jaar wordt zo een ouderdomspensioen van 70% van het eindloos opgebouwd. Bij langer werken kan er meer pensioen opgebouwd worden, tot maximaal 100% van het laatste verminderde loon.
 - Voor een middelloonregeling geldt een grens van 2,28% per jaar en ook 100% als maximum.

- Alle bovengenoemde grenzen worden bepaald met inbegrip van de aanvullingen (zie zogenaamde *acw-franchise*). Het is de collectieve – verplichte – pensioenregeling mag een regeling, binnen de hiervoor genoemde grenzen, voorzien in verschillende individuele modules waaruit de werknemer zelf een keuze kan maken.
- Voor de verdoening van de individuele vrijwillige modules kan het spaarloon worden getekniseerd.
- Opbouw van pensioenloos toestaan tijdens ouderschapsverlof, ziekteverlof, auditverlof, zwaarverlof, of verlof waarvan het einde nog wordt opgesloten.
- Ruil van nabestaandenpensioen in ouderdompensioen en andersom is toegestaan.
- Verablijven van de pensioenuitkeringen is toegestaan, binnen de verhouding 100/75.

4.4 – deeltijdse werknemers

Werknemers die op 63-jarige leeftijd of eerder 40 deelnemingsjaren hebben bij een pensioenfonds, kunnen daarmee een aanvullend levenslang ouderdompensioen opbouwen. Daardoor kunnen zij bij het bereiken van de leeftijd van 63 jaar toch stoppen met werken. Het 40-deelnemingsjarenpensioen moet gelijk ingaan met het ouderdompensioen.

Het (actueel herleidende) ouderdompensioen en het 40-deelnemingsjarenpensioen mogen in totaal niet meer bedragen dan 70% van het pensioengevend loon op 63 jaar. Hierbij moet ook rekening worden gehouden met de opbouw na de leeftijd van 65 jaar, gaande in de aanvullende aanvulling in. Voor de leeftijd van 65 jaar mogen het ouderdompensioen en het 40-deelnemingsjarenpensioen samen in het gewest een maximum van het bedrag van de *acw-franchise*.

Voor de vervulling in het geval van het ouderdompensioen en het 40-deelnemingsjarenpensioen vóór de leeftijd van 65 jaar, kan in totaal een gelijkblijvend pensioenuitkering vóór de leeftijd van 65 jaar worden bereikt, rekening houdend met de aanvullende aanvulling. De aanvullende aanvulling op grond van een overbruggingspensioen of prepensioen en uitkeringen tellen mee bij de toets aan de ruimte voor een 40-deelnemingsjarenpensioen en bij de 70%-grens.

4.5 – pensioenspaar

Bij de berekening van het ouderdompensioen moet u rekening houden met de aanvullingen die u verkrijgt met de opbouw. Daarom moet u het pensioengevend loon vermindert met een *acw-franchise*. Het pensioen bereikt u over de pensioengroei die u afkijkt van de *acw-franchise*. Bij een maximum van de ruimte voor de opbouw van de *acw-franchise* ten minste € 11.555. U mag rekening houden met de *acw-franchise*, die u lager jaarlijks opbouwpercentage toepast dan maximaal is toegestaan en er geen vergoeding krijgt (zie paragraaf 10.3.1.2). Voor de toepassing van een *acw-franchise* geldt de volgende:

Pensioenspaar volgens het eindexistentieel

- Bij een opbouw per dienstjaar van niet meer dan 1,0% mag de *acw-franchise* € 9.586 bedragen.
- Bij een opbouw per dienstjaar van meer dan 1,8%, maar niet meer dan 1,0%, mag de *acw-franchise* € 10.524 bedragen.

Pensioenspaar volgens het eindexistentieel

- Bij een opbouw per dienstjaar van niet meer dan 2,65% mag de *acw-franchise* € 9.586 bedragen.

- Bij een opbouw per dienstjaar van meer dan 2,03%, maar niet meer dan 2,15% mag de bouw-functies € 10.504 bedragen.

Dit een pensioen opbouw volgens de beschikbare premieregelingen kunt u de staffs uit het besluit van de staatsrekeningen 26 april 2003, nr. 000033000 op de volgende wijze herleiden:

- Voor beschikbare premieregelingen voor een middel opbouw van ten hoogste 2,03% (andere 1,8%) mag u de staffs herleiden door de per centagie vermenigvuldigt met 2,09/2,25. Vervolgens kunt u de betreffende staffs toewijzen op het pensioengevend loon, vermenigvuldigt met een fractie van 1/1,034.
- Voor beschikbare premieregelingen voor een middel opbouw van ten hoogste 2,15% (andere 1,9%) mag u de staffs herleiden door de per centagie vermenigvuldigt met 2,15/2,25. Vervolgens kunt u de betreffende staffs toewijzen op het pensioengevend loon, vermenigvuldigt met een fractie van 1/1,034.

Het besluit van de staatsrekeningen kunt u downloaden van www.infin.nl of ophalen bij de staatsrekeningen.

Lijst

Een pensioeregeling kan ook worden in individuele of collectieve waar uit de werknemers zelf een keuze kan maken. Als u wilt weten hiervan gebruik te maken, voor het de opbouw van de pensioeregeling per dienstjaar hoger. Dit is de bedoeling van de werknemers om een keuze te maken voor de opbouw van het pensioeregeling van de pensioeregeling.

Overname van de pensioeregeling

Wettelijke vóór 1 januari 2005-65 jaar of eerder waren, magen de ondernemers van de overname van de pensioeregeling. Een overname van de pensioeregeling moet worden het oudstempioen kan worden toegevoegd, al het oudstempioen van het oudstempioen van de 65-jarige leeftijd in het. Een overname van de pensioeregeling moet worden het oudstempioen van de 65-jarige leeftijd in het.

Lijst (een pensioeregeling)

Een pensioeregeling die niet helemaal aan de voorwaarden voor een pensioeregeling voldoet, kan onder pensioeregeling door de staatsrekeningen van de staatsrekeningen van de staatsrekeningen worden aangewezen als pensioeregeling. Dit kan worden hiervoor moet u kijken naar het Ministerie van Financiën, Polder 2021, 2000-EE. Dit kan worden aangewezen als pensioeregeling.

Lijst

Niet bij het bij de pensioeregeling, zodat op de staatsrekeningen.

Model pensioeregelingen voor pensioeregelingen

Op internet: <http://www.infin.nl> kunt u twee model pensioeregelingen vinden voor pensioeregelingen die u in eigen beheer uitvoert. Het ene model voorziet in een pensioeregeling volgens de eindloosheid, het andere model voorziet in een pensioeregeling volgens de middelloosheid. Dit beide modellen gaat het oudstempioen in bij het bereken van de leeftijd van 65 jaar.

17.11.2 Pensioeregelingen en Pensioeregelingen

Sinds 1 januari 2005 geldt als uitgangspunt dat een werknemer na 65-jarige leeftijd stopt met werken. Dit heeft tot gevolg dat de fiscale bepalingen (pensioenen- en Nut-regelingen) vanaf 1 januari 2005 is vervallen. Voor sommige regelingen die al bestonden vóór 1 januari 2005, wordt hieronder een uitzondering gemaakt.

17.11.2 Pensioeregelingen

Prepenseregingen

Alleen pensioensregeling vóór 1 januari 2005 is gevoerd, kan deze blijven bestaan volgens de regels die op 31 december 2004 golden, als de pensioensregeling alleen recht geeft op een of meer van de volgende uitkeringen:

- uitkeringen op grond van aanpakken die vóór 1 januari 2006 zijn opgevoerd;
- uitkeringen aan veenkenners die vóór 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn, waarbij de regeling voorziet in de mogelijkheid van dweltijpenningen en bij uitval van de pensioendatum actuarieel herenkening plaatsvindt.

Collectieve pensioensregelingen

Bij collectieve pensioensregelingen mogen de aanspraken op voorgeschieden die vóór 1 januari 2005 zijn opgebouwd blijven bestaan volgens de regels die op 31 december 2004 golden. Het moet dan gaan om aanspraken op grond van verplichte deelneming aan een collectieve regeling of op grond van individuele aanvullingen op verplichte uitkeringen.

Enkele pensioensregelingen

Alle pensioensregelingen moesten vanaf 1 januari 2006 voldoen aan de fiscale eisen (zie paragraaf 17.31.1). Bij (pre)pensioensregelingen die vóór 1 januari 2005 al bestonden, mogen alleen de hiervoor genoemde uitzonderingen blijven bestaan. Als u de pensioensregelingen per 1 januari 2006 nog niet heeft aangepast, valt u in 2005 onder een nieuwe overgangsregeling. U moet dan 52% eindheffing betalen over het verschil tussen de premie die u op dat moment betaalt en de premie die u zou betalen als u de pensioensregeling had aangepast. Meer informatie over deze eindheffing vindt u in paragraaf 21.18. U p www.belastingdienst.nl vindt u meer informatie over de overgangsregeling. U kunt ook met een der aanvullende diensten ook berekenen of u eindheffing moet betalen. Er is dan rekening te houden met de inkomstenbelasting en de pensioensregelingen en aanpakken voor de belastingaangemerkingen. U kunt ook uw pensioensregeling of pensioensregeling laten aanpassen.

Lijst op

Op 1 januari 2007 vervalt deze overgangsregeling. Het is u van belang om het nog niet aangepast, dan moet u dit vóór 1 januari 2007 doen.

Vuistregels

Alleen voor - en omzettingen van pensioensregelingen vóór 1 januari 2005 is, in geval van, kan deze blijven bestaan volgens de regels die op 31 december 2004 golden, als de regeling alleen recht geeft op een of meer van de volgende uitkeringen:

- uitkeringen aan veenkenners die vóór 1 januari 2006 een of meer uitkeringen op grond van deze regelingen genieten;
- uitkeringen aan veenkenners die vóór 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn, waarbij bij uitval van de pensioendatum actuarieel herenkening plaatsvindt (aanpak).

Bij vol-regelingen die niet voldoen aan deze voorwaarden moet u 28% eindheffing betalen over de waarde van de bijdrage (zie ook paragraaf 21.10). Daarnaast is de bijdrage van uw werkgever nog maar voor een deel aftrekbaar van het loon.

Lijst op

Vóór 1 januari 2011 moet u eindheffing betalen op de bijdrage van uw werkgever die niet aftrekbaar is van het loon.

17.32 Periodieke uitkeringen ter vervanging van gedeeltelijk of te derven loon

Hieronder vallen de aanspraken op arbeidsloosstellingen in de vorm van periodieke uitkeringen (stamrecht). Zulke schadevergoedingen worden soms verleend bij voortijdig ontslag of voortijdig overstappen. Deze aanspraken zijn onbetaalbaar (stamrecht) als aan de volgende drie voorwaarden wordt voldaan:

- De aanspraak voortzet in periodieke uitkeringen die aan de voormalige werknemer toekomen en die uiterlijk ingaan in het jaar waarin hij 65 jaar wordt. De aanspraak mag ook voortzet in periodieke uitkeringen die bij eerder overlijden ingaan en die toekomen aan een van de volgende personen:
 - zijn (geweten) echtgenoot;
 - degenen met wie hij duurzaam en gezamenlijk het huwelijk voert of heeft gevoerd en met wie geen huwelijk of samenlevingsgereguleerd samenwonen is; of
 - zijn kinderen die de leeftijd van 30 jaar nog niet hebben bereikt.
- De aanspraak kan onder de macht van de verzekeraar die in de wet wordt genoemd.
- De aanspraak mag onder meer niet voortvloeien uit een oprijpings- of uitregingsdagtegeltekst, of vervreemding of reconfitering.

Als verzekeraar voor deze aanspraak kunnen de volgende lichamen optreden:

- een pensioenfondsinrichting;
- een verzekeringssamenwerkingsmaatschappij;
- een eigen stamrecht-bv van de (voormalige) werknemer;
- u als (voormalige) werkgever.

De eigen stamrecht-bv moet in Nederland zijn gevestigd en deze moet de stamrechtverplichting tot het binnenlands ondernemingsvermogen nakemen. Dit betekent ook dat een vennootschap in oprichting niet als verzekeraar kan optreden. Alau het bedrag van de aanspraak valt overnamelijk naar een vennootschap die nog in oprichting is, kunt u in overleg met de (voormalige) werknemer bijvoorbeeld wel het bedrag van de aanspraak zolang stopt op een gelokkeerde derde rekening van een notaris of advocaat. Het is verstandig om in zijn geval vooraf contact op te nemen met de Belastingdienst.

De aanspraak op periodieke uitkeringen die u met de (voormalige) werknemer overeenkomt moet rechtstreeks de rekening van de verzekeraar of de gelokkeerde derde rekening worden gestort. Als u geen aanspraak op periodieke uitkeringen heeft overeen gekomen, maar wel een akkoord heeft met de aanspraak, kan ook daarop de stamrechtverplichting 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 beloon. In sommige gevallen is het recht op periodieke uitkeringen (stamrecht) een te maken als een regeling voor pensioen uitkeringen. U kunt deze informatie vinden op <http://belastingdienst.mini.nl>. De regeling voor pensioen uitkeringen is meestal eindtoelating van toelating (zie ook paragraaf 21.10).

17.33 Persoonlijke belastingen, -reizen en de gelijktijdig

Persoonlijke belastingen en de gelijktijdig veronderstelt daarvoor zijn vrijgesteld, als de belastingen daarvoor per werknemer niet hoger zijn dan € 340 per kalenderjaar. De belastingen moeten dan wel oplopen voor ten minste drie kwart van de werknemers of voortvloeien uit de belasting van de werknemers die belastingen tot een orgaan of een andere belasting (bijvoorbeeld een belasting) uit met per kalenderjaar verplicht te betalen worden en niet op concernniveau. Ook mag het gezamenlijke karakter van de belasting niet ontbreken.

Aanspraak is van een activiteit die verband houdt met een jubileum van de inhouder van de belasting. Het wordt het vrijgestelde bedrag verhoogd tot € 161 per kalenderjaar. Dit bedrag mag dan worden ingezet voor het maken van activiteiten in dat kalenderjaar. Een activiteit houdt met een jubileum van de werkgever verband als u dit in eerste aanpak werkneemster heeft of de respectievelijk in het jubileumjaar zelf of binnen een aantal maanden na afloop van het jubileumjaar.

Lut op

Dienaren van de partner aan de activiteit. Het niet tot een verduoofing van de registratie.

Als de kosten per werknemer meer zijn dan € 300 per kalenderjaar (of € 454 bij een jubileum) moet u het maandelijks en het loon rekenen. Voor de bepaling van het loon belasting bedrag houdt u rekening met het volgende:

- U mag in principe de reële kosten vergoedingen en verminderingen inpassen, mits u de anderszins in het loon aanbrengt, mits de kosten hiervoor voldoende gereserveerd zijn. Als bijvoorbeeld de kosten voor materialen en overnachtingen voldoende gereserveerd zijn, mag u de normbedragen voor materialen en overnachtingen ophalen.
- Alleen zaken die van de activiteit ondergeschikt zijn, dan mogen de kosten hiervoor niet worden afgetrokken.
- Kosten die zijn gemaakt voor de onderneming, mogen buiten beschouwing worden gelaten.

Over het belasting bedrag mag een afwijking plaatsvinden op basis van het enkelvoudig tarief. U kunt er ook voor kiezen om normaal loontaxatie in te houden van de werknemer. (Zie ook 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.

Reken met een overwegend toeristisch karakter, kunnen zakenlijke elementen bestaan. Hieronder worden verspreide activiteiten in het kader van een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. U waarde van de reis mag dan niet steeds worden vermindert met de afgesplitste kosten van het zakelijk deel.

Splitten in een zakelijk en een niet zakelijk deel kan als een van de volgende drie voorwaarden wordt voldaan:

- Er is een andere minder collectieve personeelsreis die niet de bestemming plaatsvinden.
- De reis wordt gemaakt in het kader van een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking.
- Het is redelijk dat de bestemming daarvoor werd gekozen.

Splitten kan niet als het zakelijke karakter ondergeschikt is.

17.24 Personeelsleningen

Een rentevrijstelling in verband met een door u of een ander van een voorraad van de verkoop aan de werknemer verspreide geldleningen in het algemeen belang. Dit is niet het geval als de lening wordt gebruikt voor het kopen van een eigen woning. Er gelden dan enkele voorwaarden:

- De werknemer moet schriftelijk aan u vooraf bij de lening wil gebruiken en voegt afschriften bij van aankoopbewijzen, kostennota's en dergelijke. Hij vermeldt daarbij welk deel van de lening hij voor de woonwoning bestemd is, de bestemde woonwoning waarvan de rente en de kosten administratief aan zijn (voor personeelsleden) is tot 10% en met 3,12% van de Wkt. in de lening (max. 20%).
- U bewaart de verlening van de werknemer bij de loonadministratie.

Voor andere rente- of failliet en de personeelsleden in gelden andere regels. Een rentevrijstelling van de lening is niet geldig voor zover de werknemer het geleend bedrag gebruikt voor een andere woonwoning of andere woonwoning. De verdeling van de lening moet als de lening is bestemd voor de aanschaf van een computer die voor 50% of meer voor de dienstbetrekking wordt gebruikt. Dit geldt ook voor de lening van een telefoonapparaat bij de werknemer thuis die mede voor de dienstbetrekking wordt gebruikt.

In dat geval moet ook aan de overige voorwaarden voor betaling van vergoeding of verstrekking van de computer of de financiering van een verkruipende worden voldaan. Zie voor meer informatie over computers paragraaf 17.7 en over de inbreng van een verkruipende paragraaf 17.55.

Als het rentevoordeel van personeel leningen bestaat, wordt dit rentevoordeel berekend met een nominale rente (1) in procenten per jaar, van vorm van het geestel. Voor 2005 is dit 3,8%. Als de lening renteloos is, dan wordt het geboden rentevoordeel voor 2005 dus geschat op 3,8%. Hierin maakt het niet uit of de lening in een eerder jaar is aangegaan, of de lening een vast of variabel rente heeft, en of de werknemer een bijvoorbeeld vorm van zekerheid heeft gesteld. Bij een laagrentende lening wordt het geboden rentevoordeel vermindert met de eigen bijdrage van de werknemer. U hoeft het rentevoordeel overigens niet pariteit te geven aan te geven, maar u kunt dit bij het einde van het kalenderjaar of bij het einde van de dienstbetrekking (of het loonrekent).

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

Lut op

Vergoeding van rentebelastingen altijd is het loon.

17.35 Persoonlijke verzorging, kleding

Vergoedingen voor kosten van persoonlijke verzorging, kleding, kleding, schoenen en accessoires zijn in het algemeen. Alleen voor de kosten van persoonlijke verzorging en kleding zijn vergoedingen en verstrekkingen voor persoonlijke verzorging mogelijk. Het moet uit gaan om de werknemers. De werknemers zijn niet voor de werknemers die een werknemer van korte duur heeft of kortdurig opneemt of kortdurig opneemt. Zie voor (werk)kleding in het algemeen paragraaf 17.52 en voor (vrij)vergoedingen en verstrekkingen paragraaf 4.4.

17.36 Premies ongevallenverzekering

Vergoedingen voor premies voor een ongevallenverzekering en verstrekkingen van een dergelijke verzekering zijn in het algemeen. Het moet uit gaan om de werknemers die uit andere betrekkingen op ongevallen bij de werknemers van de dienstbetrekking. De uitkering uit de ongevallenverzekering behoort tot het loon voor de loonheffing, maar niet voor de premies van de ongevallenverzekering.

17.37 Privé-vervoermiddelen voor het werk

Verrekeningen die gemaakt worden voor het vervoer met privé-vervoermiddelen worden op behandeld in het hoofdstuk 18 "Vervoer".

17.38 Producten uit eigen bedrijf

Als u aan uw werknemers een korting of vergoeding geeft bij de aankoop van producten uit eigen bedrijf, dan is dat onder de volgende voorwaarden in het algemeen:
– De producten zijn niet branchewijd.
– De korting of vergoeding bedraagt in 2005 niet meer dan € 475.

De maximale vrijstelling van € 475 wordt verhoogd met het vrijstellingbedrag dat de werknemer in de voorgaande twee kalenderjaren niet heeft gebruikt. In 2006 mag u de maximale vrijstelling van € 475 dus verhogen voor meer dan de maximale korting of vergoeding die u in 2004 en 2005 gaf, minder ingevast dan € 450 (jaar 2004) en € 475 (jaar 2005). Als uw werknemer in 2004 € 100 korting of vergoeding heeft gekregen en in 2005 € 300, dan is het maximale vrijstellingbedrag in 2006 dus € 350 + € 75 = € 425 = € 1.000.

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 iegge indigfior personenning of adwerengschiktheid. Dit versaal geldt deeregeling geldt ook als de korting wordt gegeven door een niet u verbonden vermootschap. Onder een verbonden vermootschap wordt verstaan:

- een verootschap waarin de inhoudingsplichtige voor ten minste een derde geeste belang heeft;
- een verootschap die voor ten minste een derde gedeelte belang heeft in de inhoudingsplichtige;
- een verootschap waarin een derde partij voor ten minste een derde geeste belang heeft, te vrijz de verootschij ook voor ten minste een derde geeste belang heeft in de inhoudingsplichtige.

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

Lut op

De eregeling geldt niet voor geldningen.

Het kortingpercentage van 20% geldt dus per product en het maximumbedrag van € 475 geldt per werknemer per jaar. De eregelingproot product en u (eigen bedrijf) is bijvoorbeeld ook van toepassing op een kledingbedrijf (niet en u voorlootcomers kleding met korting kunnen kopen die zij verpiert moeten dragen in de winkel). Daarnaast wel van de korting voor een geldning (niet kleding) (niet kleding) wel niet de eregeling voor huurkosten (niet kleding) en alleen de geldning (niet kleding) niet. Als u echter korting geeft op de kosten van een geldning voor de loon woning van de werknemer, is de korting volledig onbelast als de werknemer een verklaring afgeeft dat de kosten voor de inkomende belastingsbaar zouden zijn geweest. De korting telt dan ook niet mee voor het maximumbedrag van € 475.

17.39 Reizen

Alle regelediete maken hebben met reizen, reiskosten en een auto van de zaak worden behandeld in het hoofdstuk 18 "Vervoer". U vindt hier informatie over reizen met het openbaar vervoer en met andere vervoermiddelen. De overige onderwerpen die aan bod komen zijn vervoer van veege de werkgever, periodiek gezinsbezoek en parkerenplichtigheid.

17.40 Representatiekosten, relatiegeschenken

Vergoedingen voor representatiekosten en relatiegeschenken zijn vrijgesteld voor zover ze sprake zijn van representatiekosten (zie ook het onderdeel "Vaste kostenvergoedingen" in 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 verband houdt met de dienstbetrekking. Voor meer de vergoeding wegens schade aan of verlies van persoonlijke zaken (denk aan tijd wel tot het loon behoort, moet er dreiging worden toegevoegd (zie ook paragraaf 21.3).

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 toelating. Over deze uitkeringen moet een dreffingspaas vinden. Het gaat bijvoorbeeld om vergoedingen voor schade bij overstromingen of aardbevingen. Voor de promissie van werknemers verzekeringen zijn dergelijke uitkeringen uitgesloten van het loonbegrip.

17.43 Spaarregelingen

Dit onderwerp wordt apart behandeld in het hoofdstuk "Sparen en sparen".

17.44 Studietoelagen

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

- De studie of opleiding is gericht op het vervullen van een beroep in de toekomst of op het oppeit houden van vakbekennis.
- 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. Gratiificaties 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 studietoelagen.

Voor bepaalde studietoelagen in verband met het vervullen van de dienstrekkingsplicht geldt een bijzondere regeling (zie paragraaf 17.13).

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 collegegeld, 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. Het is bijgesteld aan maximum van € 0,10 per kilometer.

Lijst op

Vergoedingen voor een studie of opleiding waarvan de verschikkingen behoren tot het loon

Studietoelagen en vergoedingen

Soms moet een werknemer bij ontvangst de onbelastede uitkering of vergoeding terugbetalen. Dit terugbetaling is voor de werknemer geen negatief loon. De werknemer kan het terugbetaalde bedrag in het jaar van de terugbetaling wel als scholingsuitgaven optellen in zijn aanpak van inkomensbelasting.

Als een nieuwe werkgever het terugbetaalde bedrag vergoedt aan de werknemer, mag hij dat onbelast doen in het kalenderjaar waarin de werknemer het bedrag terugbetaalt. Als een nieuwe werkgever in het kalenderjaar waarin de werknemer het bedrag aan zijn oude werkgever moet terugbetalen, de terugbetaling in verplichting overneemt, heeft de rechtspraak betaling door de nieuwe werkgever aan de oude werkgever geen gevolgen voor de loon- en inkomstenbelasting.

Alzide bleefverkegevardit in een later kalenderjaar doet, lade vergoeding alleen onbelast of de overname van de terugbetalingsverplichting alleen zonder fiscale gevolgen zijn):

- de vergoeding van de terugbetalingsverplichting al onvoorwaardelijk heeft toegezegd in het kalenderjaar waarin de verbintenis het bedrag terugbetaalt; of
- de overname van de terugbetalingsverplichting al onvoorwaardelijk heeft toegezegd in het kalenderjaar waarin de verbintenis het bedrag aan zijn oude werkgever moet terugbetalen.

Let op:

Alleen bij onvoorwaardelijke terugbetaling van de uitkomst van vergoeding onbelast vergoed of de terugbetalingsverplichting overneemt, kan de werkgever de terugbetaling niet als schuldverplichting in zijn aangiftekostenbelasting opgeven.

17.45 Telefoon

Vergoedingen en vertrekkingen voor een telefoon kunnen geheel of gedeeltelijk vrijgesteld zijn. De hoofdfregel lada ten vergoeding of vertrekking van een vaste telefoonabonnement altijd belast is. Zakelijke gesprekken en mag e onbelast vergoeden.

Er gelden speciale regelingen voor een telefoonabonnement niet meer dan één aansluiting of nummer voor tweede en volgende abonnementen, voor de (mobiele) telefoon van de werkgever en voor de tweede en volgende (mobiele) telefoon die voor 50% 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 goeder die samen komen.

Let op:

De vergoeding van een tweede of tweede telefoonnummer voor de werktuigen van of de regeling van de werkgever. Alzide de werknemer thuis of op een ander adres een telefoon aansluiting heeft en u verdedt de werknemer bijvoorbeeld een diensttelefoon, dan kan de diensttelefoon als tweede telefoon worden behandeld.

Er zijn twee regelingen die alleen gelden voor abonnementen:

- Voor een telefoonabonnement van de werknemer met een vaste aansluiting of nummer (bijvoorbeeld een vast telefoonnummer) geldt dat een bedrag voor de gebruik van de werknemer komt. Dit is € 19,00 per maand of € 4,50 per week, of € 0,90 per dag. Alzide het bedrag daartoe kan vrij worden vergoed. Bij een vertrekking van een dergelijk abonnement moeten de genoemde bedragen tot het loon worden gerekent. Voorwaarde voor deze gunstige vrijstelling is dat het zakelijk karakter van het abonnement van meer dan bijkomende belangen is, dat wil zeggen dat het zakelijk gebruik meer dan 10% van het totale gebruik is.
- Het tweede en volgende (gemene) telefoonabonnement kan geheel belastingvrij worden vergoed of vertrekt. Dit is dan voor geldt de voorwaarde dat het zakelijk karakter van het abonnement van meer dan bijkomende belang is.

U mag de vrijslijzelslijjes gesprekken onbelast vergoeden en daarmee de variabele abonnementskosten, vermindert met € 18,00 per maand. Tot het loon rekent u de variabele kosten van de privé-gesprekken € 19,00 per maand van de abonnementskosten.

Ik heb een telefoon

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



17.46 Uitkeringen uit fondsen

Uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen die aan de dienstbetrekking zijn verbonden, behoren erder bij de vaste voorwaarden niet tot het loon. Zo'n fonds kan bijvoorbeeld zijn een stelsel onderzuchtingsfonds voor verzuim en ziekte of een pensioenfonds. Er zijn twee voorbeelden:

- Voor de loontreffingen mag het niet gaan om uitkeringen en verstrekkingen voor adoptie of overlijden. Voor de loontreffingen is primair voldoende dat het om de inkomensafhankelijke bijdrage Z' gaat, bovendien dat het niet mag gaan om uitkeringen en verstrekkingen voor ziekte, invaliditeit en beëindiging
- De werknemer heeft geen vrije keuze van de uitkeringen of verstrekkingen.

De werknemer mag bij het fonds betrouwen zijn, met name als de laatste vijf kalenderjaren minstens eenmaal aan 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 Vakantiebonussen

Vakantiebonussen, vakantievoorschotten en daarmee verstrekte aanspraken (hierna: vakantiebonussen) geven de werknemers een afgesloten recht op vakantiebonussen en vakantievoorschotten over een derde, bijvoorbeeld tegenover een vakantieelbonds of de bedrijfsBorgoni waar het is ingedeld. Vakantiebonussen worden voor 100% van de nominale waarde van de bonussen tot het loon gerekend.

dienstverband wordt het maximum van 250 dagen overeenkomstig verlaagd (zie paragraaf 17.2.2).

Voorbeeld

I het maximum van 250 dagen bij een veilig de dienstverband houdt in dat bij een dienstverband van 80% (4 dagen per week) 200 dagen onbetaald kunnen worden doorgezet. Bij een dagelijkse aanwezigheid van 80% (4 uur per dag) blijft het maximum 250 dagen (van fluxen).

Althet maximum aantal door te schuiven dagen wordt overschreden, zijn alleen de dagen boven het maximum aantal betaald. De overdagen worden betaald 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 betaald voor de vierde op dat moment. Het gevolg daarvan is dat bij het ophouden van de verbod op een later moment het dan uitbetaalde loon onbetaald blijft.

Bij de bepaling van het maximum aantal te nemen verlofdagen tot en met 31 december 2000 n.e.m. Er is geen voorgedragen voorgedragen het ophouden van ver of Althet verlofjaar vervuld inge boven het maximum gaat uitkomen, is het daarom verstandig om dit verlof op te nemen en pas daarna het verlof vooraf al recht bestend vóór 1 januari 2001.

17.49.2 Geplaatst verlof

Onder geplaatst verlof wordt verlof verstaan dat voor de volgende specifieke doeleinden wordt toegelaten:

- adoptieverlof,
- bevallingsverlof,
- bindingsverlof,
- buitengewoon verlof,
- familielidoverlijden,
- huwelijksverlof,
- kranerverlof,
- ouderschapsverlof,
- palliatief verlof,
- politiek verlof,
- zorgverlof,
- zwaargewondenverlof.

Aanspraak op de hiervoor genoemde vormen van verlof zijze enkelbed (zie paragraaf 17.2.2). Het doorbetoold loon tijdens dergelijk verlof moet u op de gebruikelijke wijze de heffing betrekken.

17.49.3 Verloftijdens rust- en feestdagen

Aanspraak op o verloftijdens rust- en feestdagen zijn vrijgesteld (zie paragraaf 17.2.2).

Het gaat om verlof op unieke dagen dat niet kan worden doorgezet, zoals algemeen erkende feestdagen, persoonlijke feestdagen van de werknemer of van u als verzorger of mede-e, al dan niet in het buitenland erkende, rust- en feestdagen. Ook aanspraak op verloftijdens plaatselijke, regionale, buitenlandse en religieuze rust- en feestdagen zijn vrijgesteld.

17.49.4 Levensaangepassing en fiscale verloopaangepassing

De verloopaangepassing wordt apart behandeld in paragraaf 19.2 "Levensloopregeling".

17.50 Verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en dergelijke

Vergoedingen die u verstrekt in verband met de loonbelastingen, premie volksverzekeringen die u op het loon moet inhouden, betreffen tot het loon. Ook vergoedingen van soortgelijke premie voor buitenlandse verzekeringen, betreffen 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 paragraaf 18.4.3.

17.52 (Werk)kleding en uniformen

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

Werkkleding is:

- Kleding die u tijdens of na uw diensttijd draagt, is om tijdens het werk te dragen, zoals aanpak en overalls.
- Kleding die u voert van een of meer duidelijk zichtbare aan de bedrijfse organisatie van de werkgever gebonden bedieners en (b) voorbeeld een bedrijf (strop) 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 postbodeviers en slachters wordt als uniform beschouwd, maar dat geldt niet voor de zwart-broek met blauwe blazer van chauffeurs. Of er sprake is van een uniform en, als wel, is onderdeel van een uniform, is afhankelijk van de relevante feiten en omstandigheden van het geval. Deze aspecten kunt u afstemmen met de Belastingdienst. Als u vaststelt 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 georganiseerd zou kunnen worden.

De verstrekking van kleding kan aanpak en het vervullen dragen die u heeft op grond van de Arbeidsomstandighedenwet, zoals speciale isolerende of beschermende kleding (zie paragraaf 17.4). In zijn geheel 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 mediet)heid deel uit van het arbo-plan.
- De kleding wordt overgeleverd tijdens werkdagen.
- De werknemer is geen eigen bijdrage verschuldigd.
- Er is geen sprake van een aanmerkelijke privé-bezitting voor de werknemer.

schemawerkleiding
Gebruik dit algemene schema om te bepalen of de kleding die ophet werk wordt
gegragen, 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 (zie 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 (zie paragraaf 16.7.2).

17.55 Werkruimte thuis en inrichting werknemers

Voor de werknemers thuis en de inrichting van deze werknemers gelden aparte regels. Daarmee moet u ook met het Arbeidsomstandighedenbesluit rekening houden.

Werkruimte

Werkruimte thuis is bijvoorbeeld een kantoor, werkamer of slaapkamer in de woning van de werknemer. Voor deze regeling zijn sinds 1 januari 2005 woonwagens en woonwagens 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, smet deze bevestigd 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 deregulering voor het inrichten van de werkruimte.

Er zijn twee situaties waarin er sprake kan zijn van een vrijschietende vergoeding of verstrekking in verband met de kosten van werkruimte/huis:

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

Lijst op

Onder de belastingen wordt hiervoor aan het gemeentelijk bestuursorgaan (aan) melding uit overige verzoeken gedaan en wordt uit onderaanlijning.

In beide situaties is een vergoeding of 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 wo-z-waarde van de woning, wo-z staat voor 'Wet waardering onroerend zaken'. De wo-z-waarde staat op de kadastrale kadastrale werknemer van de gemeente heeft ontvangen.

Bij het bepalen van de economische huurwaarde wordt een bepaald percentage heffingen van de wo-z-waarde. In de onderstaande tabel kunt u het percentage aflezen. Het percentage opzoeken dat bij de waarde van de woning hoort. Als de aanhoort heffingen van de woning, zoals een garage, afzonderlijk op de wo-z-waarde, dan of als de werknemer hiervoor een aparte wo-z-waarde heeft ontvangen, tot dan de wo-z-waarden bij elkaar op.

Als de WOZ-waarde meer is dan	maximaal heffingen	het percentage van het bedrag op de WOZ-waarde
-	€ 12.000	0,02% van deze waarde, maar niet minder dan € 100
€ 12.000	€ 20.000	1,00% van deze waarde
€ 20.000	€ 50.000	1,50% van deze waarde
€ 50.000	€ 75.000	1,25% van deze waarde
€ 75.000	-	1,40% van deze waarde, maar maximaal € 21.700

Interim vergoeding

De werknemer van een woonruimte die u vergoed, 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 vermeld.
- Het contract heeft de dag afsluiten in de week waarop de werknemer in de woonruimte huist.
- Per vijf kalenderjaren mag niet meer dan € 1.015 in de wo-z-waarde van de woonruimte (economische waarde) ontbreken, worden verstrekt of ter beschikking gesteld.

- De vergoedingen komen niet overeen met de uitkering op grond van de basisverzekering van de Zorgverzekeringswet.
- De vergoeding wordt verstrekt of toegezegd vóór het einde van het jaar waarin de kosten worden gemaakt.

Lid op

De uitspraak is dat de vergoedingen niet mogen worden gezien als prestaties op grond van de basisverzekering van de Zorgverzekeringswet, getuige het feit dat niet voor de werknemers verzekeringen.

Besluit vergoedingen

De volgende vergoedingen zijn bestemd voor de loonbelastingpremievolvoorsieningen en de Zvw maar uitgesloten voor de premievolvoorsieningen van de Zorgverzekeringswet.

- (aanvullende) vergoedingen voor premies van een ziektekostenregeling
- (aanvullende) uitkeringen en verrekkingen die voortvloeien uit de uitkeringen en verrekkingen op grond van de basisverzekering van de Zorgverzekeringswet.

Eigen bijdrage zwaarte

U mag een verplichte eigen bijdrage die een verzekerde werknemer moet betalen voor ziektekosten, onbelast vergoeden. Het gaat hierbij om de vergoeding van de eigen bijdrage die een werknemer moet betalen voor de behandeling door bijvoorbeeld een arts of tandarts.

17.68 Ziektekostenregelingen

Voor de vastbepaling van aanspraken op ziektekostenregelingen dient lid onder de Zvw vallen, gelden ook de hoofdregels de volgende bijzondere regels.

- Aanspraak en niet aan vaardig van ten hoogste 27 per jaar kunt u onbelast verrekken.
- De waarde van een aanspraak op grond van een in regie behorend gemiddeld ziektekostenregeling voor ten minste 25 (gewoon) 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 verrekkingen in het betreffende jaar, gedeeld door het aantal (gewoon) werknemers in dat jaar ten minste zes maanden gemiddeld geweest. Het hoogste en het laagste jaargemiddelde mogen gezamenlijk buiten beschouwing blijven als dit leidt tot een lagere gemiddelde uitkering. Als de ziektekostenregelingen geen vijf kalenderjaren heeft bestaan, mag het bovengenoemde overeenkomstig worden toegepast op het minimum aantal kalenderjaren. Het hoogste en het laagste jaargemiddelde mogen echter niet uit een beschouwing blijven als de ziektekostenregeling pas een of twee kalenderjaren bestaat.

Uitkeringen en verrekkingen die voortvloeien uit belaste aanspraken zoals hiervoor zijn onschreven, zijn onbelast.

17.69 ZW, Wajong, WAZO, WW, WAO/WIA en overeenkomstige aanspraken

De aanspraken op uitkeringen op grond van de ZW, Wajong, WAZO (Wet arbeids- en zorg), WAO/WIA zijn vrijgesteld. De uitkeringen zijn wel bestemd. De werknemersbijdrage in de premievolvoorsiening voor de loonbelasting/premievolvoorsieningen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw en aftrepost (te betalen in kolven (WAO, de loonbelasting)).

Aanspraken die anderszins en strekking overeenkomen met de aanspraken op grond van de werknemersverzekeringen, zijn bijvoorbeeld regelingen voor het betalen van ziekengeld over vastgesteld of vastgesteld na ontslag.

Diep het loon ingehouden werknemersbijdrage in de premie voor regelingen die overeenkomen met zw/Wijfong, wacc, wwv/wa/wifa, kent in mindering op de loonheffingen (kolom 7 van de loonstaat).

Op verschillende manieren kan zijn voorzien in aanvullende uitkeringen als de werknemer in de wao/wia 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 zelfverzekerd pensioenregeling.
- De aanspraak komt voortvloeit uit een pensioenregeling. Zij komt wel naar aard en strekking overeen met een aanspraak op een wao/wia-uitkering. De aanspraak is vrij en de ingehouden werknemerspremie(s) is aantrekbaar voor alle heffingen (kolom 7 van de loonstaat). Van een dergelijke aanspraak is in ieder geval geen sprake als de wao/wia-uitkering en aanvulling samen meer bedragen dan het loon dat zij vervangen.
- Er is geen sprake van een aanspraak. De werknemer heeft bijvoorbeeld al een pensioenregeling getroffen met een particuliere verzekeraar. Dit heeft verder geen gevolgen voor de loonheffingen.