

Mogelijkheden voor onbelaste werkkleding via de WKR



Soms kan het gewenst zijn dat werknemers bepaalde kleding dragen tijdens het werk. Bijvoorbeeld voor een nette of eenduidige uitstraling naar externen of voor de veiligheid van werknemers. De vraag daarbij is of uw organisatie die kleding onbelast kan verzorgen. Want fiscaal gezien is werkkleding namelijk niet altijd hetzelfde als kleding die wordt gebruikt voor het werk...

Uw onderneming kan werknemers onbelast kleding ter beschikking stellen als de kleding fiscaal als werkkleding geldt en zij de kleding (deels) op de werkplek dragen. Hiervoor geldt dan namelijk een nihilwaardering (of gerichte vrijstelling; zie punt 5).

De voorwaarde dat uw werknemers de kleding (deels) op de werkplek dragen, spreekt uiteraard voor zich. De voorwaarde dat er – fiscaal gezien – sprake is van werkkleding, is wat complexer.

Voldoen aan deze punten

Er is sprake van **(fiscale) werkkleding (tool)** voor werknemers als aan één van de volgende vijf punten wordt voldaan.

1 Uitsluitend geschikt voor werk

Kleding die (nagenoeg) uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te worden gedragen, kwalificeert als fiscale werkkleding. De kleding moet dan voor 90% of meer uitsluitend geschikt zijn om tijdens het werk te worden gedragen. Dat betekent dat beperkt privégebruik ervan mogelijk is – minder dan 10% – zonder fiscale gevolgen.

Voorbeelden van dit soort fiscale werkkleding zijn de overall van een automonteur of schilder, een laboratorium- of stofjas en het uniform van een kapitein.

2 Logo van voldoende formaat

Als de kleding voorzien is van één of meerdere aan de werkgever verbonden beeldkenmerken van in totaal 70 cm², is er sprake van fiscale werkkleding. Het maakt hierbij dus niet uit of de werknemers de kleding ook buiten het werk kunnen dragen.

U moet per kledingstuk bepalen of aan de logo-eis wordt voldaan. Het vereiste oppervlak mag zoals gezegd uit één of meerdere logo's samen worden gehaald. Voor het bepalen van de oppervlakte van de logo's moet u een denkbeeldig(e) vierkant of rechthoek om de uiterste punten ervan uitgaan.

Het logo of de logo's moet(en) bovendien duidelijk zichtbaar zijn. Logo's op de binnenzak van een colbert of de voering van een bedrijfsjas tellen fiscaal gezien dus bijvoorbeeld niet mee.

En de reinigingskosten?

Als het gaat om werkkleding die u vanwege het voldoen aan de gestelde voorwaarden onbelast kunt laten voor de werknemers, kunt u de reinigingskosten voor die kleding onbelast vergoeden. In dat geval is er namelijk sprake van een vergoeding voor zogeheten intermediaire kosten.

Oftewel, de werknemer maakt kosten die eigenlijk voor rekening van uw onderneming komen. Die kunt u hem dan onbelast vergoeden.

Marathon

Let op dat ook al wordt er aan de logo-eis voldaan, er toch geen sprake hoeft te zijn van onbelaste werkkleding. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat uw organisatie T-shirts met het bedrijfslogo ter beschikking stelt aan werknemers die deelnemen aan een marathon of ander sportevenement, om uw naamsbekendheid te vergroten.

Ook al is het logo (in totaal) minstens 70 cm², het is in deze situatie duidelijk dat de werknemers de T-shirts niet op de werkplek zullen dragen. Hierdoor is er geen sprake van een onbelaste terbeschikkingstelling.

3 Kleding blijft op werkplek

Er is ook sprake van fiscale werkkleding als de kleding aantoonbaar achterblijft op de werkplek. Dit betekent immers dat de werknemer geen privévoordeel van de kleding kan hebben. De werkplek mag in dit geval dus niet de woning van de werknemer zijn.



Let hierbij op als de werknemer zelf moet zorgen voor het reinigen van de kleding.

Door het meenemen van de kleding voor die reiniging is er namelijk niet langer sprake van het achterblijven op de werkplek. Op grond van dit punt is er dan dus geen nihilwaardering mogelijk!

4 Het betreft een uniform

Gaat het om een uniform dat (of overall die) ook buiten de werkplek door derden met uw organisatie of het beroep van de werknemers wordt geassocieerd, dan is het (fiscale) werkkleding. Er is sprake van een uniform als een groep werknemers dezelfde kleding draagt die ook buiten de werkomgeving met de werkgever of het beroep wordt geassocieerd.

Denk bijvoorbeeld aan de kleding van stewardessen en militairen. Een zwarte broek met blauwe blazer van een chauffeur geldt bijvoorbeeld niet als uniform.

Of er in de situatie van uw werknemers sprake is van een (voldoende herkenbaar) uniform én uit welke onderdelen dat uniform precies bestaat – welke onderdelen dus als onbelaste werkkleding gelden – hangt af van de specifieke situatie. Het gaat hier feitelijk om een invulling van het eerdergenoemde 90%-criterium. Bij twijfel hierover kunt u het beste met de Belastingdienst overleggen.

Als een kledingstuk onderdeel is van een uniform, dan is dat kledingstuk ook werkkleding. Het maakt hierbij niet uit of dit losse kledingstuk al dan niet wordt herkend als uniform en of het buiten het werk gedragen kan worden.

5 Het betreft arbokleding

Uw onderneming kan op grond van de Arbowet verplicht zijn om werknemers van bepaalde kleding of accessoires te voorzien. Denk bijvoorbeeld aan speciale isolerende of beschermende kleding of schoenen of een veiligheidsbril.

Onder de volgende voorwaarden kunnen zulke [arbovoorzieningen \(infographic\)](#) onbelast gebeuren:

- Het zijn verplichte arbovoorzieningen die rechtstreeks voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer.
- De werknemer gebruikt of verbruikt de voorzieningen (geheel of gedeeltelijk) op de (thuis)werkplek of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet.
- De werknemer mag geen eigen bijdrage betalen voor de voorzieningen. Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen



Let op dat het bij arbokleding niet uitmaakt of u het vergoedt, verstrekt of ter beschikking stelt.

Als aan de voorwaarden wordt voldaan, is de voorziening namelijk niet onbelast op grond van de nihilwaardering – die geldt alleen voor terbeschikkingstellingen – maar op grond van een gerichte vrijstelling.

Dit brengt dan dus wel ook de (extra) voorwaarde met zich mee dat u de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling als eindheffingsloon moet aanwijzen. Door de vrijstelling neemt dit echter geen [vrije ruimte \(tool\)](#) in beslag.

Mogelijkheid om bedrijfskleding verplicht te stellen

De werkgever kan op grond van het instructierecht bepaalde kleding verplicht stellen aan werknemers. Die verplichting moet in alle redelijkheid en billijkheid gebeuren, wat betekent dat uw organisatie een gerechtvaardigd belang heeft om de bedrijfskleding te verplichten.

Denk hierbij bijvoorbeeld aan de situatie dat de kleding de zichtbaarheid of bescherming van de werknemers vergroot en zo bijdraagt aan hun veiligheid. Ook een professionele uitstraling van het personeel kan een gerechtvaardigd belang zijn. Het is uiteraard het beste als de werknemers het nut van de kleding inzien en er geen weerstand tegen hebben.

Hierbij kan het helpen om de voordelen van de bedrijfskleding te bespreken met de werknemers en de achtergrond van eventuele negatieve geluiden te achterhalen. Ook het betrekken van de ondernemingsraad bij de invoering van bedrijfskleding – die hier wettelijk gezien geen stem in heeft – kan helpen draagvlak te creëren onder de werknemers.

Fiscale werkkleding

Het vergoeden of verstrekken van kleding – óók (fiscale) werkkleding – is belast, tenzij het om de hiervoor genoemde (fiscale) arbokleding gaat. Dat geldt ook voor het ter beschikking stellen van kleding die niet als (fiscale) werkkleding geldt of voor (fiscale) werkkleding die niet (deels) op de werkplek wordt gedragen.

In zulke gevallen kunt u de belaste vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling in onbelast loon voor de werknemer omzetten door deze als eindheffingsloon ten laste van de vrije ruimte te brengen. Dit eindheffingsloon is ook voor uw onderneming onbelast zolang de vrije ruimte – in totaal – niet wordt overschreden. Bij overschrijding kost dit 80% eindheffing over het bovenmatige.

Rechtszaken

In de praktijk ontstaat er regelmatig discussie over de vraag of kleding als onbelaste werkkleding kwalificeert. Rechters hebben zich dan ook al in vele rechtszaken over dit onderwerp moeten uitspreken. Zorg dat dit bij eventuele kleding voor uw werknemers niet nodig is!

Werkkleding bij uitdiensttreding van werknemers

Als een werknemer na zijn ontslag de door uw onderneming ter beschikking gestelde werkkleding niet inlevert terwijl dat wel de bedoeling is, is er feitelijk sprake van diefstal. U zult hiervan uiteraard niet zo snel aangifte doen, maar u zult de betreffende kosten misschien wel op hem willen verhalen. Dit is eventueel mogelijk via verrekening van de waarde van de kleding in de eindafrekening die u voor de werknemer maakt.

Let hierbij op dat als de werknemer (rond) het minimumloon verdient, u die verrekening met zijn laatste loon niet (volledig) mag uitvoeren!

Mag de werknemer de kleding houden nadat hij uit dienst gaat, dan is er sprake van loon in natura. U moet in dat geval dit loon waarderen op de waarde in het economisch verkeer. De eventuele waarde moet u als loon bij de werknemer of als eindheffingsloon ten laste van de vrije ruimte verwerken.



Meer leren over dit onderwerp? Volg ook de training [WKR in de praktijk](#).

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Lotte van Rees, freelance specialist loonheffingen en oud-hoofdredacteur van Salaris Rendement

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kun je bijdragen aan een beter rendement van je organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl