

# Onbelaste verstrekkingen aan arbeidskrachten regelen



## **Werknemers zullen ongetwijfeld weleens een geschenk van je organisatie ontvangen, net zoals andere aan jouw onderneming verbonden arbeidskrachten of zakenrelaties.**

Je wilt hen dan uiteraard niet met het betalen van belasting hierover opzadelen. Maar welke mogelijkheden heb je precies voor het geven van onbelaste cadeaus?

Het fiscale uitgangspunt is dat alles wat een onderneming aan werknemers (en niet-werknemers) cadeau doet, belast loon (belast inkomen) vormt. Dit is anders als het geschenk aan de werknemer als een zogeheten voordeel buiten de dienstbetrekking kwalificeert.

In dat geval kan het buiten de loonheffingen blijven, omdat er geen sprake is van loon. Over de kleinegeschenkenregeling [lees je hier meer](#).

### **Geen sprake van loon**

Ook als het gaat om een geschenk aan een werknemer uit een fonds dat aan de dienstbetrekking is verbonden – zoals een personeelsvereniging – is er onder deze voorwaarden geen sprake van loon:

- De totale werknemersbijdrage aan het fonds is over de laatste vijf jaar bezien (of over de kortere bestaansduur van het fonds) minstens even hoog als de werkgeversbijdrage.
- Het gaat niet om een verstrekking in verband met bevalling, adoptie, ziekte, invaliditeit of overlijden.
- De werknemer heeft geen vrijgestelde aanspraak op de verstrekkingen (of uitkeringen) uit het fonds.

Een fondsverstrekking die aan de voorwaarden voldoet, is een vrijgestelde uitkering en hoef je dus niet in de loonheffingen te betrekken.

Alle andere geschenken aan werknemers (of andere relaties van jouw onderneming) vormen loon (of inkomen). Dit belaste loon (of inkomen) kan echter in de drie hierna volgende situaties onbelast blijven.

#### *1 Eindheffingsloon*

Sowieso heb je natuurlijk de mogelijkheid om het cadeau onbelast te maken door gebruik van de [vrije ruimte \(tool\)](#).

De mogelijkheid tot aanwijzing als eindheffingsloon geldt alleen voor de eigen werknemers van jouw onderneming. Je kunt geschenken aan bijvoorbeeld freelance arbeidskrachten of uitzendkrachten niet ten laste van jouw vrije ruimte brengen. In situatie 3 lees je hoe een geschenk aan zulke arbeidskrachten (of aan zakenrelaties) dan wel onbelast kan blijven.

Als uitzondering op de regel dat je de vrije ruimte alleen voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking mag gebruiken, is dat bij geschenken aan oud-werknemers ook mogelijk. Sterker nog: het aanwijzen als eindheffingsloon is dan zelfs een verplichting. Het moet hiervoor wel gaan om verstrekkingen aan oud-werknemers die je ook aan de (huidige) werknemers geeft, zoals een kerstpakket.

### Afhandeling kerstpakket

Als werknemers een kerstpakket ontvangen, kun je dat onbelast laten door de waarde ervan als eindheffingsloon ten laste van de vrije ruimte te brengen (zie situatie 1 Eindheffingsloon). En krijgen eventuele oud-werknemers hetzelfde pakket, dan móet je dat in de vrije ruimte onderbrengen en ontvangen zij het kerstpakket dus ook onbelast (zie situatie 1).

Als jouw organisatie het kerstpakket ook aan externe arbeidskrachten of zakenrelaties geeft, kun je dit onbelast laten door hierover eindheffing toe te passen (zie situatie 3).

### Voordeel van aanwijzen als eindheffingsloon

Het voordeel van het aanwijzen als eindheffingsloon is dat het cadeau niet alleen voor de (oud-)werknemers onbelast wordt, maar jouw onderneming zich er ook de premies werknemersverzekeringen over bespaart, en afhankelijk van de situatie ook de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (ZVW).

Pas bij overschrijding van de vrije ruimte gaat het jouw organisatie weer extra geld kosten: 80% eindheffing over de overschrijding. De mogelijkheid tot [aanwijzen als eindheffingsloon \(artikel\)](#) geldt voor elk cadeau aan werknemers.

Dus bijvoorbeeld niet alleen voor een kerstpakket maar ook voor de banketstaaf aan werknemers of het cadeau dat je meegeeft voor hun kinderen ter gelegenheid van Sinterklaas, of een leuke attentie voor Valentijnsdag die de werknemers van jouw organisatie ontvangen.

### Welke waarde hanteren voor een verstrekking?

Voor de waarde van geschenken aan werknemers en andere relaties moet je uitgaan van het bedrag inclusief BTW van de inkoopfactuur. Is de inkoopfactuur niet gespecificeerd, dan moet je de waarde reconstrueren, al dan niet aan de hand van een opgevraagde specificatie. Als je echter niet over een factuur voor het cadeau beschikt of het gaat om een factuur van een zogenoemde verbonden vennootschap, hanteer je de waarde in het economisch verkeer. Dat is de gebruikelijke verkoop- of winkelwaarde inclusief BTW.

Bij geschenken in de promotionele sfeer en voordelen uit spaarsystemen aan niet-werknemers ga je sowieso uit van de waarde in het economisch verkeer. Bij voordelen uit spaarsystemen gaat het hierbij om de gemiddelde waarden in het economisch verkeer van de goederen of diensten die bij het inleveren van de spaarpunten worden verstrekt.

### Ongebruikelijk eindheffingsloon

Bij het aanwijzen van een geschenk als eindheffingsloon ten laste van de vrije ruimte geldt wel dat dit niet ongebruikelijk mag zijn. Een kerstcadeau voor de directeur van een onderneming van € 20.000 is bijvoorbeeld geen gebruikelijk eindheffingsloon.

Je moet dan het deel van (de waarde van) dit geschenk dat uitkomt boven de 130% van wat qua kerstgeschenk gebruikelijk eindheffingsloon voor directeuren in vergelijkbare omstandigheden is, tot zijn loon rekenen.

## 2 Diensttijdgeschenk

Aan werknemers die een diensttijd van 25 of 40 jaar bereiken, kun je eenmalig [een vrijgestelde verstrekking doen \(tool\)](#). Ditzelfde geldt als de werknemers die betreffende diensttijd al (veel) eerder hebben bereikt, maar je hen daarvoor niet eerder een onbelaste diensttijdverstrekking (of diensttijdvergoeding) hebt gegeven.

Als jouw onderneming werknemers een geschenk wil geven, kun je dus kijken of dit onbelast kan gebeuren door hiervoor een nog onbenutte diensttijd vrijstelling toe te passen. De diensttijd vrijstelling die aan de voorwaarden voldoet, is vrijgesteld loon.

De vrijstelling geldt voor een bedrag van maximaal het fiscale loon over een maand. Heeft het diensttijdgeschenk een hogere waarde, dan kun je het bovenmatige bedrag onbelast maken door gebruik van de vrije ruimte (zie situatie 1 Eindheffingsloon).

## 3 Relatiegeschenk

Ook geschenken aan niet-werknemers – zoals uitzendkrachten of zakenrelaties – kun je onbelast geven. Je onderneming mag namelijk de inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen over het cadeau op zich nemen als het gaat om verstrekkingen die je tegelijkertijd en voor dezelfde gelegenheid ook aan de (eigen) werknemers geeft.

Je past hierop dan eindheffing toe. Omdat de loonaangifte geen aparte rubriek voor deze eindheffing bevat, neem je deze op onder de categorie 'eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen en tijdelijke knelpunten van ernstige aard'. De waarde van het geschenk is bepalend voor het van toepassing zijnde eindheffingspercentage:

- 45% eindheffing bij een verstrekking van maximaal € 136;
- 75% eindheffing bij een verstrekking van meer dan €136 (dit eindheffingspercentage geldt dan over de gehele waarde).

Dezelfde eindheffingsmogelijkheid geldt voor geschenken die vallen in de promotionele sfeer en voordelen uit spaarsystemen (papier of digitaal) die jouw organisatie aan niet-werknemers geeft. Bij promotionele geschenken kun je bijvoorbeeld denken aan toegangsbewijzen voor sportevenementen.

### Bepaling van het aantal dienstjaren

Om de diensttijd van een werknemer te bepalen, neem je het aantal dienstjaren van die werknemer bij jouw onderneming en eventueel zijn dienstjaren bij een vorige werkgever. Dat laatste is alleen toegestaan als dat maatschappelijk gebruikelijk is, bijvoorbeeld omdat je dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst (cao) hanteert.

Je mag onder voorwaarden ook uitgaan van de dienstjaren die de pensioenuitvoerder aanhoudt. Verder geldt dat je een periode van tijdelijke werkloosheid waarin de werknemer een uitkering van UWV ontvangt – wat in sommige branches speelt – als diensttijd mag meetellen. Dat mag echter alleen als de werknemer die periode geen werkzaamheden verricht bij een andere werkgever.

## Ontvanger vastleggen

Door het toepassen van eindheffing vormen de betreffende (promotionele) geschenken aan niet-werknemers geen loon meer voor de werknemersverzekeringen en Zorgverzekeringswet.

Als je gebruikmaakt van de eindheffingsmogelijkheid bij geschenken aan niet-werknemers, moet je de betreffende ontvanger informeren over het feit dat je dat doet. Je organisatie mag dat ook in de algemene voorwaarden hebben opgenomen.

Verder moet je vastleggen wie de ontvanger van het onbelaste geschenk precies is. Dit hoeft overigens niet per se een natuurlijk persoon te zijn; dit mag ook een onderneming zijn.

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](http://www.rendementuitgeverij.nl)