

Sportfaciliteiten vergoeden of verstrekken aan werknemers



Bij een gezonde levensstijl is beweging erg belangrijk. Maar fit worden of blijven door voldoende te bewegen kan soms best lastig zijn. Zeker met een fulltime kantoorbaan of een ander beroep waarbij weinig fysieke activiteit nodig is.

Wil de werkgever stimuleren dat werknemers (meer) in beweging komen? Dat kan op verschillende manieren, waaronder door een sportfaciliteit aan werknemers te vergoeden, verstrekken of ter beschikking te stellen. De fiscale verwerking hangt af van de gekozen optie, én van de locatie waar de werknemer precies aan zijn fitheid werkt.

Terbeschikkingstelling van fitness op het werk

Een mogelijkheid die zonder meer onbelast is, is de terbeschikkingstelling van fitness op het werk. Voor op de werkplek ter beschikking gestelde bedrijfsfitness geldt namelijk een [nihilwaardering \(artikel\)](#), net als voor andere werkplekvoorzieningen.

Het gaat dan om de situatie dat uw onderneming over een fitnessruimte op de werkplek beschikt waar de werknemers gebruik van kunnen maken. Dit hoeft overigens niet een professioneel ingerichte ruimte met allerlei fitnessapparatuur te zijn. Het kan ook een (lege) kantoorruimte zijn waar een fitnessinstructeur lessen komt geven.

Voor de nihilwaardering moet de fitnessruimte zich dus bevinden op een locatie die fiscaal als werkplek geldt. Dit is de plek waar werknemers hun werkzaamheden uitvoeren en waarvoor de werkgever arboverantwoordelijkheid heeft.

Die verantwoordelijkheid op grond van de [Arbowet](#) kan blijken uit het arboplan van uw onderneming of de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) die de onderneming op grond van de Arbowet moet maken.

Beweging bij thuiswerkers stimuleren

Ook thuiswerkende werknemers kan de werkgever stimuleren om te bewegen. Hij kan bijvoorbeeld een dagelijkse tip of oefening sturen, zoals een wandeling, vijf keer de trap op en af rennen of een minuutje joggen op de plaats.

Of hij kan staand vergaderen stimuleren of vragen om – al dan niet op afstand met camera en microfoon aan – mee te doen met een dagelijks gezamenlijk sportmoment, zoals een (online) sportklas.

Voorwaarden voor nihilwaardering

Verder geldt de nihilwaardering alleen voor (fiscale) fitness. Wat valt hieronder? Conditie- of krachttraining, die eventueel onder deskundig toezicht plaatsvindt. Eventuele andere (gerelateerde) faciliteiten waarvan de werknemers gebruik kunnen maken – bijvoorbeeld kinderopvang, een sauna of zonnebank – vallen niet onder de nihilwaardering.

Als niet aan de hiervoor genoemde voorwaarden wordt voldaan, is de nihilwaardering niet van toepassing. De enige mogelijkheid om de terbeschikkingstelling van fitness dan onbelast te laten, is het aanwijzen ervan als eindheffingsloon ten laste van de vrije ruimte.

Op die manier maakt u er niet alleen voor de werknemer onbelast loon van. Het is ook onbelast voor uw onderneming zolang uw beschikbare vrije ruimte niet wordt overschreden.

Risico's voor gezondheid individuele werknemer verminderen

Een andere mogelijkheid die onder voorwaarden onbelast blijft, betreft werkgerelateerde fitness. Het kan bijvoorbeeld nodig zijn dat een werknemer voor de uitoefening van zijn werkzaamheden fit is en blijft, om zo de risico's voor zijn gezondheid vanwege de specifieke arbeidsomstandigheden weg te nemen of te verminderen.

Het zal wel om maatwerk moeten gaan, waarbij de werkgever aannemelijk moet maken dat de fitness bijdraagt aan de gezondheid van deze specifieke werknemer, gelet op de persoonlijke eigenschappen van de werknemer. De werkgever moet dit van geval tot geval beoordelen en de belangen afwegen. De gerichte vrijstelling voor [arbovoorzieningen \(infographic\)](#) geldt namelijk niet (meer) voor voorzieningen ter bevordering van de algemene gezondheid van de werknemer.

Ook hier gaat het alleen om conditie- of krachttraining, eventueel onder deskundig toezicht, en niet om andere faciliteiten. Verder mag de werknemer geen eigen bijdrage zijn verschuldigd voor de fitnessvoorziening.

In het geval van een arbovoorziening is de vergoeding voor of de verstrekking of terbeschikkingstelling van de fitness onbelast vanwege een gerichte vrijstelling. De locatie waar de fitness plaatsvindt – op of buiten de werkplek – is hierbij verder niet van belang.



Let erop dat voor de gerichte vrijstelling als voorwaarde geldt dat u de voorziening aanwijst als eindheffingsloon. Vanwege de vrijstelling neemt dit dan echter geen vrije ruimte in beslag.

Aanwijzen als eindheffingsloon

Als de hiervoor genoemde nihilwaardering of gerichte vrijstelling niet van toepassing zijn, is de enige mogelijkheid voor een onbelaste sportfaciliteit het gebruik van de [vrije ruimte \(artikel\)](#). Door de betreffende vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling aan te wijzen als eindheffingsloon ten laste van de vrije ruimte maakt u er onbelast loon voor de werknemer van.

Dit eindheffingsloon is voor uw onderneming ook onbelast zolang u (in totaal) de vrije ruimte niet overschrijdt.

Door de [aanwijzing als eindheffingsloon \(artikel\)](#) hoeft u de betreffende vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen niet meer op werknemersniveau bij te houden. U kunt gewoon het totaalbedrag als eindheffingsloon aanwijzen.

Sporten op een onbelaste fiets van de zaak

Een eenvoudige manier om buitenshuis te bewegen zonder afhankelijk te zijn van een vaste sportlocatie is fietsen. Onbelaste vergoeding voor of verstrekking van een fiets aan werknemers is mogelijk door gebruik van de vrije ruimte.

Gaat het om een voor woon-werkverkeer ter beschikking gestelde fiets, dan moet u – ongeacht de hoeveelheid privégebruik – 7% van de waarde van de fiets als bijtelling wegens privégebruik tot het loon van de werknemer rekenen, of dit als eindheffingsloon ten laste van de vrije ruimte brengen. Een eventuele eigen bijdrage van de werknemer voor het privégebruik van de fiets mag u hierop in mindering brengen, tot maximaal € 0.

Gebruik van vrije ruimte mag niet ongebruikelijk

Voor het aanwijzen als eindheffingsloon maakt het niet uit wat u precies vergoedt, verstrekt of ter beschikking stelt. Het kan gaan om fitness of elke andere sport, het lidmaatschap van een sportschool of -club, maar bijvoorbeeld ook om sauna- en zonnebankgebruik.

Let wel op dat voor gebruik van de vrije ruimte de aanwijzing als eindheffingsloon van de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling niet ongebruikelijk mag zijn. Dat betekent dat het aangewezen eindheffingsloon niet meer dan 30% mag afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden als gebruikelijk eindheffingsloon geldt.

Als uw onderneming geen geld wil of kán besteden aan sportmogelijkheden voor werknemers, is er ook nog de mogelijkheid om deze als doel op te nemen in bijvoorbeeld een [cafetariasysteem of persoonlijk keuzebudget \(PKB\) \(artikel\)](#).

Werknemers kunnen dan een stukje brutoloon uitruilen voor of een gedeelte van hun keuzebudget besteden aan een sportfaciliteit. Dit kost uw onderneming niets extra.

Ook niet bij eventuele aanwijzing van de faciliteit als eindheffingsloon voor omzetting ervan in onbelast loon, tenzij u hiermee (in totaal) uw vrije ruimte overschrijdt uiteraard.

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 kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U 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 u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ 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