

# Wanneer kan een zakelijke maaltijd onbelast blijven?



**Als werknemers op kosten van de zaak ontbijten, lunchen of dineren, kunnen die kosten lang niet altijd onbelast blijven onder de WKR. Dat kan alleen als de betreffende maaltijd onderdeel is van tijdelijke verblijfskosten of als er sprake is van een meer dan bijkomstig zakelijk belang. In alle andere gevallen moet u een (norm)bedrag als belast loon verwerken.**

Maaltijden zijn gericht vrijgesteld als ze onderdeel zijn van tijdelijke verblijfskosten. Van zo'n maaltijd is sprake in vier situaties.

De eerste is waarin de werknemer een maaltijd nuttigt tijdens een dienstreis. Voor vergoedingen van uitgaven tijdens dienstreizen mag u de CAO Rijk toepassen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) regelt de vergoedingen voor ambtenaren op dienstreis, maar u kunt deze cao ook toepassen voor werknemers die wat hun uitgaven betreft vergelijkbaar zijn met ambtenaren op dienstreis. Voor binnenlandse dienstreizen kunt u dan maximaal de volgende maaltijden gericht vrijgesteld vergoeden: een ontbijt (€ 10,23), een lunch (€ 9,82), een avondmaaltijd (€ 24,65).

### **Verschillende situaties**

Het kan ook gaan om reizen van mobiele en ambulante werknemers, zoals vertegenwoordigers en accountants. Een werknemer is ambulant als hij naar steeds verschillende arbeidsplaatsen reist of als hij doorgaans minimaal één dag per week heen en weer reist naar dezelfde werkplek en hij dat doet op maximaal 20 dagen.

Hiervoor geldt een referentieperiode die begint in de week waarin de werknemer voor het eerst naar de werkplek reist, en eindigt in de week waarin hij er voor het laatst naartoe reist.

In de derde situatie gaat het om maaltijden tijdens werkzaamheden op niet-permanente locaties, zoals bij het werk van wegenbouwers, bouwvakkers en medewerkers van een filmcrew.

Ten slotte gaat het om maaltijden tijdens zakelijke besprekingen met klanten buiten de vaste werkplek. Als de werknemer uit eten gaat met een klant en de werknemer betaalt zelf de rekening, kunt u die rekening onbelast aan de werknemer vergoeden. Het moet dan wel aantoonbaar om een zakelijk etentje gaan. Schuift een collega voor de gezelligheid aan, dan splitst u de rekening in drie onderdelen.

### **Hele vergoeding onbelast**

Doet u dat op de juiste manier, dan kan de hele vergoeding onbelast blijven. Het eerste onderdeel bestaat uit de kosten die de werknemer betaalde voor de zakelijke relatie. Dit zijn intermediaire kosten en die mogen dus onbelast worden vergoed.

Het tweede deel is voor de werknemer die het etentje betaalt. Voor hem vallen de kosten van de maaltijd onder tijdelijke verblijfskosten en zijn dus gericht vrijgesteld.

Het derde deel is voor de aangeschoven collega en telt als belast loon. U kunt de kosten van de collega ook als eindheffingsloon in de vrije ruimte onderbrengen. Zo blijft de vergoeding voor de werknemer en u onbelast.

De vergoeding of verstrekking van maaltijden is ook gericht vrijgesteld als ze een meer dan bijkomstig zakelijk karakter hebben. Hiervan is in ieder geval sprake bij al dan niet verwacht overwerk of werk op koopavonden en therapeutisch mee-eten.

Sommige werknemers in de gezondheids- of welzijnszorg zijn verplicht samen te eten met de hun toevertrouwde patiënten, pupillen of bewoners. Voor dit therapeutisch mee-eten hoeft u voor deze werknemers niets bij het loon te tellen.

### Maaltijden meetellen voor loon meewerkende kinderen

Soms werken kinderen mee in de onderneming van hun ouder(s). U kunt in dat geval bij het vaststellen van het loon van de meewerkende kinderen rekening houden met gratis inwoning, de gratis verstrekking van maaltijden en de gratis verstrekking van kleding. In dat geval rekent u hiervoor de factuurwaarde of de waarde in het economische verkeer tot het loon van de kinderen.

#### Gratis

Dit doet u ook als u bij het vaststellen van het loon geen rekening heeft gehouden met deze verstrekkingen en de kinderen een loon ontvangen dat ten minste 30% lager is dan het loon dat gebruikelijk is voor het werk dat de kinderen uitvoeren. U mag in beide gevallen voor inwoning en maaltijden ook de volgende normbedragen gebruiken:

- € 3,35 per maaltijd;
- € 5,70 per dag per kind voor de waarde van de gratis inwoning.

Als u de waarde van de verstrekkingen bepaalt met de normbedragen en vervolgens uitkomt op een loon dat minstens 30% lager is dan het gebruikelijke loon, stelt u het loon op 70% van het gebruikelijke loon.

#### Factuurwaarde

Een voorbeeld: u heeft het loon van het meewerkende kind vastgesteld op € 750 per maand. Daarnaast verstrekt u aan het meewerkende kind 10 maaltijden per maand met een factuurwaarde van € 10 per maaltijd. Een andere werknemer krijgt voor hetzelfde werk € 1.200. Als u voor de 10 maaltijden die u verstrekt, uitgaat van het normbedrag ( $10 \times € 3,35 = € 33,50$ ), komt u voor het meewerkende kind op een loon uit van € 783,50. Omdat dit meer dan 30% lager is dan het gebruikelijke loon van € 1.200, stelt u het loon van het meewerkende kind op 70% van het gebruikelijke loon. Dat is dus ( $0,7 \times € 1.200 =$ ) € 840.

### Maaltijden met meer dan bijkomstig zakelijk karakter

Verder gaat het bij maaltijden met meer dan bijkomstig zakelijk karakter om werkzaamheden aan boord van vliegtuigen, schepen, boorplatforms of kermiswagens. En als de werknemer vanwege zijn werk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten, is er in elk geval sprake van een meer dan bijkomstig zakelijke maaltijd.

Als u dergelijke maaltijden vergoedt, kunt u de werkelijke kosten ervan vergoeden of u kunt aansluiten bij het normbedrag voor maaltijden in bedrijfskantines van € 3,35 per maaltijd. Het maakt daarbij niet uit waar de werknemer kosten voor de maaltijd heeft gemaakt. Dat kan in een restaurant zijn, maar ook bij een bakker.

## Normbedrag bij het loon rekenen of als eindheffingsloon in vrije ruimte

U mag een normbedrag van € 3,35 bij het loon rekenen of als eindheffingsloon onderbrengen in de vrije ruimte voor een maaltijd in een bedrijfskantine. Als de werknemers een eigen bijdrage betalen voor de maaltijden, komt deze in mindering op het normbedrag.

Het resterende bedrag mag daardoor niet lager dan nul worden. Het kan bij een kantinemaaltijd gaan om een ontbijt, lunch en diner. Brengt u de maaltijden onder in de vrije ruimte, dan hoeft u deze niet per werknemer te administreren, maar alleen de maaltijden van alle werknemers bij elkaar op te tellen en dit aantal te vermenigvuldigen met het normbedrag.

Een voorbeeld: u heeft een bedrijfskantine met een externe cateraar. Een werknemer koopt een lunch van € 2,35. Voor een maaltijd geldt een normbedrag van € 3,35. Bij het loon van de werknemer telt u het normbedrag minus de eigen bijdrage bij het loon van de werknemer ( $€ 3,35 - € 2,35 = € 1$ ). U kunt dit bedrag ook aanwijzen als eindheffingsloon, en dus ten laste laten komen van de vrije ruimte.

## Bedrijfskantine delen

Deelt u een bedrijfskantine met andere organisaties, omdat u bijvoorbeeld allemaal een kantoorruimte huurt in één pand? En verzorgt een externe cateraar het eten?

Dan neemt u allereerst de verstrekking van de maaltijden in uw administratie op als eindheffingsloon. Vervolgens moet u samen met de cateraar en de andere werkgevers een systeem ontwikkelen waarin u per organisatie bijhoudt:

- hoeveel maaltijden er door werknemers per werkgever genuttigd zijn;
- het totaalbedrag dat de werknemers per werkgever aan eventuele eigen bijdragen betaald hebben.

U mag hierbij het eindheffingsloon niet zomaar gelijkstellen aan betalingen en verstrekkingen aan de cateraar, maar moet dit berekenen op basis van het aantal maaltijden dat genuttigd is en de betaalde eigen bijdragen.

Hoe u omgaat met maaltijden op personeelsfeestjes en recepties, hangt af van de locatie. Als het feest op de werkplek plaatsvindt, rekent u het normbedrag van € 3,35 per maaltijd tot het loon of u wijst dit aan als eindheffingsloon. Vindt het feest op een externe locatie plaats, dan is het factuurbedrag inclusief BTW loon.

U kunt dit bij de werknemer of via de vrije ruimte belasten. Er geldt voor deze maaltijden dus geen normbedrag.

Nu de samenleving weer opengaat, eten misschien steeds meer werknemers in de bedrijfskantine. Maak een goede nieuwe start met een gezond aanbod. Bekijk voor praktische tips de infographic [Gezond eten in de kantine](#).

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