



De werkkostenregeling en personeelsfeesten



De werkkostenregeling en personeelsfeesten: waar zit je (vrije) ruimte?

Alles is loon

Alles wat je als werkgever vergoedt of verstrekt aan een werknemer wordt in eerste instantie als loon gezien. Daarbij moet je denken aan kostenvergoedingen, kerstpakketten en de fiets van de zaak, maar ook het personeelsfeest. Om te zorgen dat de invoering van de werkkostenregeling geen versobering of zelfs het einde betekent van jouw personeelsfeest, maken we je graag wegwijs in de mogelijkheden.

Personeelsfeesten toen en nu

Voorheen waren personeelsfeesten vrijgesteld tot een maximum van € 454,- per werknemer per kalenderjaar. De uitgaven werden niet gezien als loon en er kwam geen eindheffing overheen. In de werkkostenregeling is dat wel het geval. Deel je het in als loon voor de werknemer? Dan betaal je er alle daarbij behorende loonbelasting overheen. Breng je het onder in je vrije ruimte? Dan kun je een personeelsfeest, als vanouds, belastingvrij geven. Voorwaarde is wel dat alle verstrekkingen bij elkaar opgeteld, niet meer dan 1,2% (je vrije ruimte) van je totale fiscale loonsom bedragen. Over de overschrijding betaal je immers 80% eindheffing. Maar er zijn meer mogelijkheden!

Oplossing 1: De eigen werkplek

Een feest op eigen bedrijfsterrein of in je eigen bedrijfspand is vrijgesteld, ook voor werknemers van andere vestigingen, locaties of kantoren (let wel op met medewerkers van meerdere locaties in een verbonden vennootschap!). Het moet hierbij wel gaan om een ruimte of plek van het bedrijf waarvoor je als werkgever een doorlopende Arbo-verantwoordelijkheid hebt. Dit kan bijvoorbeeld een kantine zijn, maar ook een loods, een bedrijfshal, het parkeerterrein, de centrale ontvangsthal, etc.

Enkel het verstrekken van de maaltijd (op de werkplek tijdens het feest) wordt belast. Het normbedrag hiervoor was in 2014 € 3,15 per medewerker. Het normbedrag min de eventuele eigen bijdrage van de werknemer is loon van de werknemer of kun je onderbrengen in de vrije ruimte.

Oplossing 2: Een evenement met een zakelijk karakter

Feesten op externe locaties moeten dus wel als loon worden beschouwd, of in de vrije ruimte worden ingedeeld. Maar wanneer het zakelijke karakter het feestelijke karakter overstemt (bijvoorbeeld in het geval van een borrel met je klanten) hoef je de totale kosten niet te splitsen in zakelijke en consumptieve kosten. De consumpties zijn dan onbelast. Daarnaast geldt dat vergoedingen of verstrekkingen die je werknemers geeft voor het onderhouden en verbeteren van kennis en vaardigheden, die nodig zijn voor het werk (zoals cursussen en congressen) onbelast zijn.

WERKKOSTENREGELING 2015



En als je nu een studiedag organiseert voor je medewerkers met lunch, diner en een ontspannend avondje teambuilding? Dan moet je, afhankelijk van de invulling van het programma en de tijdsbesteding, de kosten splitsen in:

- de kosten van activiteiten met vooral een zakelijk karakter waarbij sprake is van de volgende gerichte vrijstellingen:
 - o cursussen, congressen, seminars, vakliteratuur en dergelijke
 - o tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking
 - o maaltijden met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter
- de kosten van activiteiten met vooral een consumptief karakter
- de regels voor het personeelsfeest zijn hierop van toepassing

Oplossing 3: Organisatie door de personeelsvereniging

Gelukkig zijn er ook zaken, zoals de personeelsvereniging, die onder de werkkostenregeling onveranderd blijven. Indien je je aan de hierna genoemde voorwaarden houdt, is het straks nog steeds mogelijk om uitgaven van de personeelsvereniging, aan bijvoorbeeld bedrijfsuitjes, personeelsfeesten, etc., onbelast te

vergoeden. De uitgaven gelden niet als loon voor de werknemer, er hoeft geen belasting over te worden voldaan en ze gaan niet ten koste van je vrije ruimte.

De voorwaarden:

1. De personeelsvereniging moet onafhankelijk zijn.
2. De vereniging mag geen uitkeringen of verstrekkingen doen aan medewerkers.
3. De bijdrage van de werkgever mag in de afgelopen 5 jaar niet hoger zijn geweest dan de eigen inleg van de medewerkers.
4. Minimaal driekwart van de medewerkers van dezelfde locatie mag deelnemen.
5. Er wordt op incidentele basis iets georganiseerd wat als ondergeschikte voorziening gezien kan worden voor medewerkers.

Oplossing 4: Een sociaal maatschappelijk bedrijfsuitje

Staatssecretaris heeft in een toelichting op de werkkostenregeling onlangs expliciet opgemerkt dat bij een sociaal maatschappelijk bedrijfsuitje de reis- en verblijfkosten vrijgesteld zijn. Helaas is nog niet duidelijk welke criteria er gehandhaafd gaan worden, maar het kan de moeite waard zijn aanvullende informatie in te winnen bij je accountant of belastinginspecteur.

Aandachtspunt!

Verstrekkingen en vergoedingen die je familieleden van medewerkers geeft, zijn loon van de medewerker

Het Sinterklaasfeest

Situatie 1

Je organiseert het feest op de werkplek, bijvoorbeeld in de kantine: hiervoor geldt een nihilwaardering. Als je de kinderen of medewerkers een cadeautje meegeeft voor thuis, is dat loon van de werknemer dat je als eindheffingsloon kunt onderbrengen in je vrije ruimte.

Situatie 2

Je organiseert het feest op een externe locatie. De waarde van het feest én van eventuele cadeaus worden gezien als loon van de medewerker.

Concernregeling

We sluiten af met een toelichting op de concernregeling, die, vanuit ons perspectief bekeken, niet mag ontbreken in deze whitepaper. Wat houdt het in? Organisaties uit hetzelfde concern mogen, onder voorwaarden, één gezamenlijke vrije ruimte hanteren. Dat kan voordelig zijn omdat je zo de vrije ruimte van alle concernonderdelen kunt benutten en geen splitsing hoeft te maken tussen vergoedingen en verstrekkingen die deels voor medewerkers van het ene concernonderdeel en deels voor medewerkers van een ander concernonderdeel worden gedaan.

Let wel, het concernonderdeel met het hoogste fiscale loon moet eindheffing betalen over het bedrag dat boven de collectieve vrije ruimte uitkomt. En om zeker te stellen dat belasting ook

echt wordt afgedragen, worden alle betrokken werkgevers van het concern hoofdelijk aansprakelijk gesteld voor het hele verschuldigde belastingbedrag. Betekent dit dan ook dat een personeelsfeest op eigen locatie dan bij het concernonderdeel met de hoogste fiscale loonsom moet plaatsvinden? Nee, de vestiging met de hoogste fiscale loonsom is slechts de administratieve verwerker van de eindheffing. Zolang de locatie waar het feest plaatsvindt, maar onder de Arbo verantwoordelijkheid valt van het concern.

Dit artikel bevat een interpretatie van informatie verkregen via de Belastingdienst, ADP, onze brancheorganisatie CLC-VECTA en www.werkkostenregeling-wkr.nl.

Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend

