**8. Vergoedingen en verstrekkingen**

Opgave 8.1

1. De loonwaarde voor een aan de werknemer ter beschikking gestelde woning bedraagt de economische huurwaarde van die woning. Dat is de huurprijs als de woning zou worden verhuurd. De loonwaarde kan aan de vrije ruimte worden toegewezen.

2. Als de woning verbonden is aan de uitoefening van de dienstbetrekking dan kan sprake zijn van een zogeheten ‘dienstwoning’. De bijtelling is gelijk aan de huurwaarde in het economisch verkeer, maar is maximaal 18% van het loon van de werknemer bij een 36-urige werkweek. Voor zover de werkelijke economische huurwaarde hoger is, leidt dit verder niet tot belast loon. Deze loonwaarde moet altijd bij het loon van de werknemer in aanmerking worden genomen en kan niet aan de vrije ruimte worden toegewezen.

3. In beginsel is dit onder de werkkostenregeling belast loon. Mits aan de voorwaarden is voldaan, betreft het een gerichte vrijstelling. Een verhuiskostenvergoeding kan kwalificeren indien de werknemer verhuist in verband met de dienstbetrekking. Dit verband moet in beginsel door de werknemer en werkgever aannemelijk gemaakt kunnen worden. In een enkele situatie wordt dit verband door de belastingdienst aanwezig geacht: indien de werknemer verhuist vanaf een afstand van meer dan 25 kilometer, waardoor de afstand ten minste 60% minder wordt én deze verhuizing binnen twee jaar plaatsvindt.

4. Het gaat om het vergoeden of verstrekken van de integrale kosten van overbrenging van de inboedel. Daarnaast de kosten van (her)inrichting tot maximaal € 7.750.

5. Dit kan onder de WKR niet meer. Het is loon maar kan wel aan de vrije ruimte worden toegewezen. Arbovoorzieningen in de werkruimte in de eigen woning zijn wel onbelast als ze voortvloeien uit het Arbeidsomstandighedenbesluit.

6. Onbelast kan niet. Maar als de maaltijden een ‘meer dan bijkomstig’ zakelijk karakter hebben, is er sprake van een gerichte vrijstelling. In omvang gezien is dit 10% of meer zakelijk.

7. Voorheen kon de werkgever een onbelaste vergoeding verstrekken van maximaal € 0,55 per dag. Onder de WKR is dit loon, welk aan de vrije ruimte kan worden toegewezen.

8. Er moet sprake zijn van werkkleding. Hiervan is sprake indien de kleding uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om gedragen te worden tijdens het werk. Kledingstukken met een beeldmerk/bedrijfslogo van ten minste 70 cm2 worden geacht werkkleding te zijn. Alleen *ter beschikking gestelde* werkkleding is op nihil te waarderen (dus de werkgever moet eigenaar blijven). Overige situaties, dus vergoeden of verstrekken van (werkkleding): Is loon kan aan de vrije ruimte worden toegewezen.

9. Computerapparatuur kan als gerichte vrijstelling onbelast worden verstrekt of vergoed aan de werknemer, mits deze naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor uitoefening van de dienstbetrekking. Bij niet langer gebruik voor de dienstbetrekking moet de verstrekking worden teruggegeven of er moet een vergoeding voor de restwaarde worden betaald.

10. Aanspraken behoren in beginsel tot het belast loon van de werknemer. Voor bijvoorbeeld pensioenaanspraken geldt echter dat deze niet tot het belast loon behoren maar juist de uitkeringen uit deze aanspraken. Deze zijn dus ‘omgekeerd’.

Opgave 8.2

1. Alle zakelijke kilometers kunnen als gerichte vrijstelling onbelast worden vergoed tot maximaal € 0,19 per kilometer. Onder zakelijke kilometers worden ook verstaan de woon-werkkilometers. Een vergoeding boven € 0,19 per km kan als eindheffingsloon worden aangewezen en ten laste van de vrije ruimte worden gebracht.

2. Voor reiskilometers met eigen vervoersmiddelen zijn geen andere vergoedingen mogelijk. In de € 0,19 per kilometer worden alle kosten geacht te zijn inbegrepen.

3. De vaste kostenvergoeding wordt afzonderlijk van het loon vastgesteld en gespecificeerd naar aard en vermoedelijke omvang. Er wordt uitgegaan van een gemiddeld aantal reiskilometers per maand, gebaseerd op de reisafstand tussen werk en woning en het vermoedelijke reispatroon. Aan het einde van het jaar moet een afrekening worden gemaakt op basis van de werkelijk gereisde kilometers, waarbij de werknemer eventueel nog een extra vergoeding krijgt of een deel van de al ontvangen bedragen moet terugbetalen.

4. Voor situaties waarin de werknemer naar een vaste arbeidsplaats reist, heeft de wetgever een praktische regeling vastgesteld voor het bepalen van een vaste reiskostenvergoeding. Deze wordt ook wel ‘methode 1’ genoemd. De vaste reiskostenvergoeding bedraagt hierbij: (aantal reguliere werkdagen -/- gemiddeld aantal dagen i.v.m. afwezigheid) x totale reisafstand per dag x € 0,19 per kilometer. Het aantal werkdagen wordt hierbij op fulltime-basis gesteld op 260 dagen en het aantal afwezige dagen op 46.

5. Voorwaarde: de werkgever acht de telefoon noodzakelijk voor de uitoefening van de dienstbetrekking.

6. Onder de WKR is een personeelsreis of personeelsfeest altijd loon. Wel kan de loonwaarde aan de vrije ruimte worden toegewezen. Uitzondering hierop is mogelijk als een feestelijke happening voor werknemers gekoppeld is aan een zakelijk aspect waarbij deze laatste overheersend is. Als het personeelsfeest op de werkplek (of bij een concernonderdeel) wordt gehouden, kan er echter sprake zijn van een nihilwaardering. Dat is het geval als zo'n personeelsfeest gebruikelijk is.

7. Rentevoordeel te bepalen t.o.v. rente op vergelijkbare lening bij banken. Indien geen vergelijkbare lening, dan vergelijken met de belastingrente. Dit rentevoordeel is loon; kan aan de vrije ruimte worden toegewezen. Als de lening wordt gebruikt voor aanschaf van een (elektrische) fiets of scooter, is er sprake van een nihilwaardering. Het rentevoordeel van een personeelslening voor de eigen woning is loon van de werknemer en kan niet worden aangewezen als eindheffingsloon (per 2016).

8. Alleen bedrijfsfitness op de werkplek is onbelast, dat wil zeggen kan op nihil worden gewaardeerd. Buiten de werkplek dus loon, kan aan de vrije ruimte worden toegewezen.

9. Aan de werknemer wordt een pensioenaanspraak toegekend op basis van zijn laatstgenoten salaris. De opbouw bedraagt per jaar maximaal 1,657% van het laatstgenoten pensioengevend loon. Als een werknemer een hoger salaris krijgt, dan moet de aanspraak ook voor het verleden worden afgedekt op grond van het hogere loon.

10. Aan de werknemer wordt per jaar een pensioenaanspraak toegekend op basis van het pensioengevend loon van dat desbetreffende jaar. Deze pensioenopbouw bedraagt maximaal 1,875%. Als een werknemer een hoger salaris krijgt, heeft dat alleen gevolgen voor de periode vanaf de loonstijging.

Opgave 8.3

1. Aan de werkgever moeten de originele vervoersbewijzen worden verstrekt zodra er niet meer mee gereisd wordt of kan worden. De werkgever moet deze vervoersbewijzen bewaren bij de administratie, maar niet per se bij de loonadministratie. Voorts moet in de administratie een verband kunnen worden gelegd tussen vervoersbewijzen en vergoeding.

2. Voor eenieder beschikbaar vervoer waarbij gereisd wordt volgens een dienstregeling (tram, bus, metro, trein e.a., niet per taxi, boot of vliegtuig).

3. Als voor het gereisde woon-werktraject ook met andere vervoersmiddelen wordt gereisd, zoals met eigen vervoer naar het opstappunt van het openbaar vervoer. Dit andere vervoer kan dan worden vergoed tegen maximaal € 0,19 per kilometer. Tot dat bedrag is er sprake van een gerichte vrijstelling. Daarboven moet de vergoeding als loon worden aangemerkt, maar kan ten laste van de vrije ruimte worden gebracht.

4. De enige voorwaarde is feitelijk dat de vervoerskaart ook gebruikt wordt voor zakelijke reizen. Voor de trajectkaart is voldoende dat de kaart mede betrekking heeft op woon-werkverkeer. Er is sprake van een nihilwaardering.

5. Voor producten uit het eigen bedrijf die met korting door de werknemer worden aangeschaft, geldt een gerichte vrijstelling van maximaal 20% per product en tevens een maximumkorting van € 500 per kalenderjaar. Het meerdere is loon, kan aan de vrije ruimte worden toegewezen.

6. Het voordeel is loon, kan aan de vrije ruimte worden toegewezen.

7. Hier kan een eindheffing toepassing vinden, mits de verstrekking gelijktijdig met die aan werknemers plaatsvindt. Als de waarde van het geschenk niet hoger is dan € 136, moet het tarief van 45% worden toegepast. Als de waarde hoger is, geldt het 75%-tarief. In totaal mag aan een relatie niet meer verstrekt worden dan € 272 per kalenderjaar. Bij achterwege laten van de eindheffing kan de Belastingdienst de verschuldigde belasting via de inkomstenbelasting heffen bij de ontvanger van het geschenk.

8. Tot een waarde van € 27 wordt de aanspraak op nihil gewaardeerd. Een hogere aanspraak vorm loon, kan aan de vrije ruimte worden toegewezen.

9. *Ter beschikking gestelde* apparatuur en gereedschappen voor gebruik op de werkplek kennen een nihilwaardering. Sinds 2015 is er een gerichte vrijstelling voor verstrekking van of vergoeding voor computers, apparatuur en gereedschappen onder de voorwaarde dat deze naar de mening van de werkgever noodzakelijk is voor de uitoefening van de dienstbetrekking (het noodzakelijkheidscriterium).

10. Bij de aftrekmethode worden eerst apart de pensioenopbouw en de opbouw van de AOW berekend. De laatste wordt dan van de eerste afgetrokken om te komen tot de werkelijke pensioenopbouw.

 Bij de franchisemethode wordt eerst de AOW-franchise in mindering gebracht op het pensioengevend salaris. Op dit bedrag wordt vervolgens de pensioenopbouw berekend.

11. Pensioenkapitaal kan bij wisseling van dienstverband worden overgedragen naar de pensioenregeling van de nieuwe werkgever. Hiermee wordt dan diensttijd ingekocht naar de regels van de nieuwe pensioenregeling. In de nieuwe pensioenregeling wordt dan verder pensioen opgebouwd met inachtneming van de ingekochte fictieve dienstjaren.

Opgave 8.4

1. Onjuist. Ook bij een langere periode kan op basis van een gerichte vrijstelling een onbelaste verhuiskostenvergoeding verstrekt worden mits aannemelijk gemaakt kan worden dat de verhuizing plaatsvindt vanwege de dienstbetrekking. Bij een verhuizing binnen twee jaar wordt dit verband geacht aanwezig te zijn, indien de werknemer op meer dan 25 km woonde en na de verhuizing ten minste 60% dichterbij woont.

2. Onjuist. Op grond van een tweetal methodes kan een vaste reiskostenvergoeding bepaald worden zonder dat een afrekening op nacalculatiebasis moet worden gemaakt.

3. Juist. (Voor auto's van 15 jaar en ouder geldt de waarde in het economisch verkeer).

4. Onjuist. De eindheffing kan alleen toepassing vinden bij bestelauto’s die voortdurend wisselend gebruikt wordt door twee of meer werknemers.

5. Juist.

6. Juist. Voor consumpties die geen deel uitmaken van een maaltijd geldt, *mits verstrekt op de werkplek*, een nihilwaardering.

7. Onjuist. Een donker pak wordt niet direct geassocieerd met het vak van uitvaartmedewerker en zal niet kwalificeren als werkkleding.

8. Onjuist. Er is een gerichte vrijstelling van toepassing als de telefoon noodzakelijk is voor de uitoefening van de dienstbetrekking.

9. Juist. Er is sprake van een gerichte vrijstelling als de computer noodzakelijk is voor de uitoefening van de dienstbetrekking. Omdat de computer zakelijk wordt gebruikt zal deze normaliter naar de mening van de werkgever ook noodzakelijk worden geacht.

10. Onjuist. De grens van 100% is het uitgangspunt, maar er zijn wel uitzonderingen mogelijk. Zo kan per saldo een hoger pensioen worden uitgekeerd:

 - als gevolg van een waardeoverdracht van kapitaal;

 - door ruil van nabestaandenpensioen in een ouderdomspensioen;

 - variabilisering van de uitkering binnen de toegestane bandbreedte (75:100);

 - door indexering (bij niet-actieve werknemers).

Opgave 8.5

1. Onjuist. De vervoerbewijzen (of de transacties met de ov-chipkaart) moeten bij de administratie worden bewaard.

2. Onjuist. Het verbod moet ook aantoonbaar gecontroleerd worden en op overtreding moet een reële sanctie staan.

3. Juist.

4. Onjuist. De boete mag op de werknemer worden verhaald (uit zijn nettoloon) of worden aangewezen als eindheffingsloon. Als de auto op naam van de werknemer staat en de verkeersboete aan de werknemer is opgelegd, vormt een vergoeding door de werkgever echter verplicht loon voor de werknemer.

5. Onjuist. Voor ‘gewone’ leningen kan ook een andere rente worden toegepast, zij het met gevolgen voor de loonheffingen. Daarnaast kunnen laagrentende of renteloze leningen worden verstrekt ingeval de lening wordt aangewend voor een (elektrische) fiets of elektrische brommer/scooter. Voor deze doeleinden geldt een nihilwaardering.

6. Juist. Mits niet eerder bij het bereiken van het 25-jarig jubileum onbelast een maandloon is verstrekt.

7. Onjuist. De gerichte vrijstelling geldt ook voor werknemers van een verbonden vennootschap (met een belang van ten minste een derde deel).

8. Juist.

9. Onjuist. Ook bij een middelloonregeling hoeft de werkgever geen backservicelast te nemen. De pensioenaanspraak wordt per jaar bepaald op basis van het afgesproken opbouwpercentage en een stijging van salaris heeft alleen gevolg voor de opbouw na de salarisstijging.

Opgave 8.6

1. Onjuist. De bijtelling is gelijk aan de huurwaarde in het economisch verkeer, maar is maximaal 18% van het loon van de werknemer bij een 36-urige werkweek. Toewijzing aan de vrije ruimte is niet toegestaan.

2. Juist.

3. Onjuist. Wel geldt dat, mits aan de voorwaarden is voldaan, alle tijdens de wachtdienst gereden kilometers als zakelijke kilometers worden aangemerkt.

4. Juist. (Als de werkgever de totale kosten van de eigen auto van de werkgever vergoedt).

5. Onjuist. Er zijn uitzonderingen. Een geschenk met een waarde van maximaal € 25 vormt geen loon als het een persoonlijke attentie voor de werknemer is, die ook door anderen zou worden gegeven (bijvoorbeeld bij de geboorte van een kind). Bij een waarde boven € 25 moet naar de gebruikelijkheidstoets worden gekeken. Pas boven 130% van wat gebruikelijk is, of als het aanwijzen van het desbetreffende loon in natura als eindheffingsloon ongebruikelijk is, is er sprake van loon.

6. Juist. Het onbelast vergoeden van een door de werknemer terugbetaalde studieschuld kan alleen als dat binnen het kalenderjaar gebeurt. Als de nieuwe werkgever direct aan de oude werkgever betaalt, staat de werknemer hier in beginsel buiten.

7. Juist.

8. Onjuist. Van belang is dat de studie of opleiding is gericht op het vervullen van een beroep of het op peil houden van (vak)kennis. Het beogen van het verkrijgen van inkomsten is dus relevant, niet of het inkomen ook daadwerkelijk verkregen wordt.

9. Juist.

10. Onjuist. Pensioenuitkeringen zijn loon uit vroegere dienstbetrekkingen. Hierover zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

Opgave 8.7

1. Waarschijnlijk valt de ter beschikking gestelde woning aan te merken als dienstwoning. Als loonwaarde moet in aanmerking worden genomen de waarde in het economische verkeer, maar maximaal 18% van het jaarloon van Klaas Bischops (bij een 36-urige werkweek). Er is sprake van verplicht werknemersloon. Toewijzing aan de vrije ruimte is niet toegestaan. Een eventuele eigen huurbijdrage van Bischops wordt uiteraard in mindering gebracht op het belaste bedrag.

2. Als de werknemer redelijkerwijs gebruik moet maken van de huisvesting wordt niets tot het loon gerekend. Waarschijnlijk is dit hier niet aan de orde. Dan moet een normbedrag van € 5,45 (2016) per dag tot het loon van de heer Van Leersum worden gerekend (inclusief energie, water en bewassing); mag ten laste van de vrije ruimte.

3. Bij verhuizing binnen twee jaar naar een woning vlak bij de werkplek wordt het verband tussen verhuizing en dienstbetrekking aanwezig geacht, omdat de oude afstand meer was dan 25 km en de afstand met minstens 60% wordt verminderd. Er kan aan de heer Van Leersum een onbelaste reiskostenvergoeding worden gegeven van de integrale kosten van overbrenging van de inboedel en daarnaast de kosten van (her)inrichting tot maximaal € 7.750.

4. Na het verstrijken van een periode van twee jaar vervalt de fictie dat een verband is tussen indiensttreding en verhuizen. In deze gevallen zullen werkgever en werknemer de aanwezigheid van dit verband aannemelijk moeten kunnen maken.

Opgave 8.8

1. De tijdens hun dienstreizen genuttigde maaltijden zijn zeer waarschijnlijk aan te merken als maaltijden met een ‘meer dan bijkomstig’ zakelijk karakter. Vanwege hun werk op de weg zijn zij niet in staat om thuis te eten. De maaltijden hebben een meer dan bijkomstig zakelijk karakter. Zij kunnen onbelast worden vergoed.

2. Er is sprake van een bedrijfskantine waarin door de werkgever maaltijden worden verstrekt. Voor deze maaltijden geldt dat deze kunnen worden gewaardeerd op een forfaitaire waarde. Alle maaltijden (ontbijt, lunch, warme maaltijd) worden gewaardeerd op € 3,25.

3. De overalls worden vanwege hun functie aangemerkt als werkkleding, zij zijn niet geschikt om buiten het werk gedragen te worden, en kunnen onbelast worden verstrekt. De truien worden ook als werkkleding aangemerkt (en de verstrekking onbelast) mits het bedrijfslogo een oppervlakte heeft van ten minste 70 cm2.

4. Het is aannemelijk dat de telefoons noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de dienstbetrekking. Dan is de verstrekking hiervan als gerichte vrijstelling onbelast.

5. De waarde in het economisch verkeer is belast. Het rentevoordeel is te bepalen ten opzichte van vergelijkbare leningen bij banken. Als er geen vergelijkbare lening is dan beoordelen ten opzichte van de belastingrente; mag ten laste van de vrije ruimte worden gebracht.

6. Rentevoordeel belasten c.q. toewijzen aan de vrije ruimte.

7. Dit is vanaf 2016 niet meer mogelijk. Het rente- en kostenvoordeel van een personeelslening voor de eigen woning is niet vrijgesteld en kan ook niet worden aangewezen als eindheffings-loon. Het voordeel is belast als loon bij de werknemer.

Opgave 8.9

1. Onbelast te verstrekken: 30 km x 2 x € 0,19 x 4 dagen = € 45,60

2. Methode 1 is de aangewezen methode, er wordt naar één vaste arbeidsplaats gereisd. Voorwaarde is dat gereisd wordt in minstens 36 weken naar een vaste arbeidsplaats. Dan kan een vaste reiskostenvergoeding worden verstrekt waarbij geen nacalculatie hoeft plaats te vinden (reisafstand is minder dan 150 kilometer). Op fulltime basis mag worden uitgegaan van 260 werkdagen - 46 dagen verlof e.d. = 214 dagen waarover de vaste vergoeding mag worden berekend. Uitwerking van methode 1: 214 dagen x 30 km x 2 x € 0,19 x 4/5 = € 1.951,68 per jaar, zijnde € 162,64 per maand.

3. Het reizen van woning naar station met de fiets kan vergoed worden tegen maximaal € 0,19 x 7 kilometer x 2 = € 2,66 per dag en € 13,30 per week. Het reizen met de trein kan vergoed worden tegen € 0,19 per kilometer, maar ook kunnen de werkelijke kosten van de OV-trajectkaart worden vergoed. In de werkplaats kunnen nog de met de bus gereisde kilometers worden vergoed: maximaal € 0,19 x 5 kilometer x 2 = € 1,90 per dag en € 9,50 per week. Dus in totaal: € 22,80 plus de werkelijke kosten van de OV-trajectkaart.

4. Bij een eindloonregeling mag maximaal 1,657% (1,66%)van het pensioengevend loon worden opgebouwd. Het pensioengevend loon wordt gevormd door het overeengekomen loon plus de vakantiebijslag en het gegarandeerde tantième. Voor Martin van den Broek bedraagt het op te bouwen OP dus 1,66% x ((5.000 x 1,08 x 12) + 4.000) = € 1.142. Het toe te kennen partnerpensioen bedraagt 70% van dat OP.

5. Per jaar mag maximaal opgebouwd worden 1,875% maal het pensioengevend loon over dat jaar.

6. Het toe te kennen ouderdomspensioen is per jaar:

 Pensioengevend loon (€ 5.000,- x 1,08 x 12) + € 4.000 € 68.800

 AOW-franchise € 14.305 -/-

 € 54.495

 Pensioenopbouw per jaar is € 54.495 x 1,55% € 845

Opgave 8.10

1. Voor zakelijke reizen en voor woon-werkverkeer is € 0,19 per km vrijgesteld. Jan ontvangt € 0,22 per km. Dit komt neer op een bovenmatige kostenvergoeding van € 0,03 per km. De vergoeding van € 0,14 per km die Gert ontvangt, blijft beneden het forfaitair vrijgestelde bedrag. Voor Jan is belast: 19 x 24 km + 36 x 36 km + 26 x 20 km = 2.272 km x € 0,03 = € 68,16. De bovenmatige vergoeding is loon; mag ten laste van de vrije ruimte.

2. Tussen Jan en Gert bestaat geen arbeidsovereenkomst. De vergoeding wordt in de privésfeer betaald. Daarom zijn er geen gevolgen voor de loonheffing.

3. De waarde van een dienstwoning moet worden gesteld op maximaal 18% van het loon. Hierbij moet de werkweek worden herleid naar een 36-urige werkweek. Tot het loon moet maximaal worden gerekend: 36/32 x € 2.700 x 1,08 x 18% = € 590,49 per maand. Dit loonvoordeel is verplicht werknemersloon en mag *niet* als eindheffingsloon worden aangewezen en dan ten laste van de vrije ruimte worden gebracht

4. John reist doorgaans op 4 dagen per week naar zijn vaste arbeidsplaats. Tevens is de enkele reisafstand niet meer dan 75 km. Volgens methode 1 is een vaste vrije reiskostenvergoeding mogelijk, die als volgt wordt berekend: 4/5 x 214 dagen x 28 km x € 0,19 = € 910,78 per jaar. Op maandbasis is het vrijgestelde bedrag € 75,90.

5. Het privégebruik van de lease-auto wordt ook tot het loon voor de werknemersverzekeringen gerekend, zodat premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn. Ook is een werkgeversbijdrage Zvw verschuldigd. Het loon in geld van John bedraagt op jaarbasis 12 x € 2.700 x 1,08 = € 34.992. Hiermee is het maximumpremieloon werknemersverzekeringen en het bijdrageloon Zvw niet overschreden. Dit bedraagt € 52.763 (2016). Beide heffingen zijn voor rekening van Lowmax bv.

Opgave 8.11

1. Het rentevoordeel dat door Paul wordt genoten wegens het verstrekken van een renteloze lening door Wagro bv is in principe aan te merken als een voordeel uit dienstbetrekking. Dit rentevoordeel is te bepalen ten opzichte van vergelijkbare leningen bij banken en de hierbij horende marktconforme rente.

2. Het is niet verplicht het rentevoordeel per maand tot het loon te rekenen, dit mag ook eenmaal per jaar in de maand december of in de maand waarin de dienstbetrekking eindigt. De kwijtschelding van de aflossing dient op het moment van kwijtschelding tot het loon te worden gerekend, dus in december .

3. De receptie dient, gezien de aanleiding en de gewoonte, als zakelijk gekenmerkt te worden. Een dergelijke verstrekking wordt maatschappelijk gezien niet als beloningsvoordeel ervaren. Als het zakelijke belang overheerst, zal sprake zijn van externe representatie en de kosten aan te merken zijn als intermediaire kosten.

4. Bij een jubileum van 25 jaar mag de werkgever een geschenk tot maximaal de hoogte van het loon over één maand verstrekken. Dat is hier € 3.500 x 1,08 = € 3.780. Belast is dus € 4.720. Dit voordeel mag ook ten laste van de vrije ruimte worden gebracht.

5. Ook voor de afdracht premies werknemersverzekeringen geldt bij een 25-jarig dienstjubileum een vrijstelling van eenmaal het loon over een maand. Het bedrag van € 4.720 is dus onderhevig aan premieheffing werknemersverzekeringen tot aan de maximale premiegrondslag. Het loonvoordeel mag als eindheffingsloon worden aangewezen en ten laste van de vrije ruimte worden gebracht. Dan zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

6. Het geschenk van de collega’s staat in een te ver verwijderd verband met de dienstbetrekking en is daarom vrij.

7. In een eindloonregeling kan maximaal 1,657% (1,66%) van het pensioengevend loon per jaar worden opgebouwd tot maximaal 100%.

8. Bij een middelloonregeling bedraagt dit opbouwpercentage 1,875% (1,88%) van het pensioengevend loon per jaar eveneens tot maximaal 100%.

9. Het pensioen van Linda in de eindloonregeling bedraagt 40 x 1,55% x € 45.000,- = € 31.500,- inclusief AOW.

Opgave 8.12

1. Er is sprake van loon. Een vergoeding voor (premie) ziektekosten is belast loon. Slechts een vergoeding voor ziektekosten die berust op een belaste aanspraak, is vrijgesteld. Het volledige bedrag van € 25 is belast voor alle loonheffingen, maar mag ten laste van de vrije ruimte worden gebracht.

2. Vergoeding van kosten voor het volgen van een opleiding met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning is vrij met uitzondering van kosten verband houdend met een werk- of studeerruimte. De werkgever mag daarom € 2.340 -/- € 200 = € 2.140 vrij vergoeden als gerichte vrijstelling, indien en voor zover de vergoeding plaatsvindt in hetzelfde jaar dat de uitgave door Jan gedaan is. Het bedrag van € 200 is als het in één bedrag verstrekt wordt, belast volgens de tabel bijzondere beloningen. Aanwijzing als eindheffingsloon is echter ook mogelijk.

3. Er geldt geen vrijstelling, omdat de fitness niet op de werkplek wordt aangeboden. Het is loon voor de werknemer, maar mag ten laste van de vrije ruimte worden gebracht.

4. Als de verhoging niet leidt tot een te hoge vergoeding, kan de werkgever een aanpassing zonder voorafgaande toestemming uitvoeren. Of hiervan sprake is hangt samen met de onderbouwing van de kostenvergoeding of het toepassen van het reisbesluit binnenland.

5. Een werkgever kan onder voorwaarden aan het personeel een verstrekking doen zonder inhouding van loonheffingen, indien de kosten van de verstrekking zijn gedaan voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Het zakelijke karakter van de verstrekking moet dan van meer dan bijkomstig belang zijn. De maaltijdverstrekking aan Carla heeft geen zakelijk karakter en is belast. De maaltijden die verstrekt worden aan Monique hebben een meer dan bijkomstig zakelijk karakter omdat de mogelijkheid om thuis de maaltijd te gebruiken tussen 17.00 en 20.00 uur ontbreekt.

 De maaltijd van Carla is belast tegen het forfait van € 3,25, mag ten laste van de vrije ruimte. De maaltijd van Monique heeft een meer dan bijkomstig zakelijk karakter en vormt hiermee een gerichte vrijstelling.

Opgave 8.13

1. Het verstrekken of vergoeden van kosten van dubbele huisvesting buiten de woonplaats van de werknemer is niet mogelijk. Huisvesting buiten de woonplaats door permanente werkzaamheden elders kan als eindheffingsloon worden aangewezen en komt ten laste van de vrije ruimte. Ingeval van tijdelijke werkzaamheden zijn de verblijfskosten gericht vrijgesteld. Als de heer Verkerk alsnog naar Hilversum verhuist, kan hiervoor een onbelaste vergoeding verstrekt worden mits de verhuizing plaatsvindt in verband met de dienstbetrekking. Indien de verhuizing plaatsvindt binnen 2 jaar na indiensttreding dan wordt dit verband met de dienstbetrekking aanwezig geacht omdat de verhuizing plaatsvindt van een afstand van meer dan 25 kilometer naar een woon-werkafstand die ten minste 60% minder wordt. Als aan de voorwaarde is voldaan dat de verhuizing geschiedt in verband met het werk, kunnen de kosten van overbrenging van de inboedel integraal worden vergoed en daarnaast de herinrichtingskosten tot maximaal € 7.750. Zie art. 31a lid 2 letter f Wet LB 1964.

2. Omdat de verhuizing niet plaatsvindt binnen 24 maanden na indiensttreding wordt het verband tussen dienstbetrekking en de verhuizing niet langer aanwezig verondersteld. Dit betekent dat de heer Verkerk en Bestnet bv aannemelijk zullen moeten maken dat de verhuizing toch plaatsvindt vanwege (het aanvaarden van) de dienstbetrekking bij Bestnet bv.

3. De werkruimte in de woning van de werknemer is geen werkplek in de zin van de werkkostenregeling. Dit houdt in dat de vergoedingen en verstrekkingen ten laste komen van de vrije ruimte (mits als eindheffingsloon aangewezen). Uitgezonderd zijn de zogeheten arbovoorzieningen, deze kunnen voor het beslag op de vrije ruimte als gerichte vrijstelling onbelast worden meegenomen.

 Als aan alle drie onderstaande voorwaarden wordt voldaan, kan de werkruimte thuis echter wél onder het begrip 'werkplek' vallen, zodat er een gerichte vrijstelling ontstaat voor de vergoeding van kosten:

 - Het is een zelfstandig deel van de woning (eigen opgang, eigen sanitair).

 - Bestnet bv en Verkerk sluiten een zakelijke huurovereenkomst, waardoor de ruimte exclusief ter beschikking van de werkgever komt.

 - De heer Verkerk werkt in deze werkruimte.

4. De heer Nefkens mag gaan deelnemen (eigenlijk: blijven deelnemen) aan de levensloopregeling, omdat hij per 31 december 2011 meer dan € 3.000 op zijn speciale levenslooprekening had staan.

5. Normaliter bedraagt de maximale inleg 12% van het loon. De heer Nefkens valt onder de overgangsregeling (hij is op 1 januari 2005 immers 50 jaar) en is dus niet gebonden aan het maximum van 12%. Hij kan inleggen tot maximaal 210% van zijn loon.

6. Het opnemen van onbetaald verlof direct voorafgaand aan de pensionering is mogelijk. Wat betreft een levenslooptegoed bij zijn vorige werkgever, dit wordt geacht te zijn opgebouwd bij De Jager. Dit is van belang voor de vraag of al dan niet de 210%-grens wordt overschreden, maar voor de opname van het levenslooptegoed is het verder niet relevant.

7. Door vanuit het bruto loon geld te sparen kan de werknemer een geldbedrag opzij zetten ten einde (een deel van) dit bedrag op te nemen ten behoeve van het opnemen van (onbetaald) verlof.

8. De levensloopregeling is in principe niet meer van toepassing, en staat niet meer open voor nieuwe deelnemers. Alleen voor werknemers die per 31 december 2011 een tegoed hadden gespaard van ten minste € 3.000, kunnen nog de levensloopregeling toepassen. Hierbij gelden de regels van vóór 2012, dus maximaal 12% per jaar inleggen en een maximaal spaarsaldo van 210%.

9. Per jaar geldt een maximum spaarbedrag van 12% van het bruto jaarloon.Voor oudere werknemers die onder de overgangsregeling vallen (vóór 1 januari 2005 50 jaar of ouder) geldt dat zij niet gebonden zijn aan het jaarmaximum van 12% (wel aan het maximale spaarsaldo van 210%).

10. De omkeerregeling is van toepassing, zodat er geen loonheffingen verschuldigd zijn. (Tot en met 2012 waren wel premies werknemersverzekeringen verschuldigd).

Opgave 8.14

1. Op grond van art. 11 lid 1 letter h Wet LB behoort de aanspraak op een uitkering wegens overlijden of invaliditeit door een ongeval niet tot het loon. Hierbij speelt geen rol of de verzekering betrekking heeft op ongevallen tijdens of buiten de dienstbetrekking.

2. Art. 11 lid 1 letter m Wet LB geeft aan dat in deze situatie drie maandsalarissen zijn vrijgesteld. De definitie van een maandsalaris staat in art. 3.1 Uitv.reg. LB 2011.

3. Geschenken in natura komen, mits als eindheffingsloon aangewezen, ten laste van de vrije ruimte. Afhankelijk van de hoogte van het loon van de werknemer, kan het al dan niet voordeliger zijn om het niet als eindheffingsloon aan te wijzen als dit tot overschrijding van de vrije ruimte leidt.

4. Volgens art. 11 lid 1 letter k Wet LB horen de genoemde schadevergoedingen niet tot het loon. Dit houdt in dat geen heffing bij de werknemer plaatsvindt, maar dat ook geen eindheffing aan de orde is.

5. Eindheffing met een bestemmingskarakter is vervallen. Er is dus sprake van loon. Mits aangewezen als eindheffingsloon komt de vergoeding ten laste van de vrije ruimte (indien toereikend).

6. Kennelijk is er geen sprake van een echte, maar van een fictieve dienstbetrekking. De heffing vindt plaats met inachtneming van art. 27 lid 6 Wet LB. Voor de waarde van de verstrekkingen moet in principe worden uitgegaan van de waarde in het economisch verkeer, zo mogelijk de factuurwaarde inclusief omzetbelasting. Er hoeft voor de verstrekkingen niet meer in aanmerking te worden genomen dan 70% van wat gebruikelijk is. Gemakshalve mag voor sommige verstrekkingen worden uitgegaan van normbedragen: Inwoning ten hoogste € 5,45 per dag, per maaltijd maximaal € 3,25. Aanwijzing als eindheffingsloon is mogelijk. Zie hoofdstuk 46 in de Loonalmanak.

 Voor de werknemersverzekeringen worden geen premies afgedragen, omdat er geen sprake is van verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen.

7. Jan mag desgewenst doorsparen in de levensloopregeling. Hij voldoet aan de voorwaarde dat er op 31 december 2011 tenminste een levensloopsaldo van € 3.000 op zijn rekening staan, omdat de rente over 2011 ook meetelt

8. In tegenstelling tot voorafgaande jaren heeft Jan vanaf 2012 geen recht meer op opbouw van levensloopverlofkorting.

9. Juist. (Tot en met 2012 waren wel premies werknemersverzekeringen verschuldigd).

10. Onjuist. Met het oog op het vervallen van VUT- en prepensioenregeling was al expliciet de mogelijkheid benoemd dat onbetaald verlof ook mag worden opgenomen direct voorgaand aan de pensionering. Sinds 2013 is het opnemen van levenslooptegoed geheel voorwaardenvrij.

11. Juist.

12. Onjuist. Tijdens onbetaald verlof rust op de werkgever geen loondoorbetalingsverplichting. Deze gaat in beginsel pas weer lopen vanaf de eerste dag na afloop van het afgesproken verlof. Ziek worden tijdens een afgesproken periode van verlof komt dus in beginsel voor rekening van de werknemer.

13. Onjuist. Alleen op ouderschapsverlof en zorgverlof kan de werknemer wettelijk een recht doen gelden. Voor de overige soorten van onbetaald verlof moeten werknemer en werkgever dit met elkaar overeenkomen en heeft de werknemer dus de medewerking nodig van zijn werkgever die niet verplicht is het gevraagde verlof te verlenen.

Opgave 8.15

1. Voor woonwerkverkeer geldt een gerichte vrijstelling, zodat het bedrag buiten de vrije ruimte valt. Hoewel administratie per werknemer formeel niet noodzakelijk is, moet wel het aantal gereisde kilometers geadministreerd worden zodat duidelijk is dat het juiste bedrag buiten de vrije ruimte blijft.

2. Onder de salderingsmethode wordt verstaan dat in de reiskostenvergoedingsregeling wordt vastgelegd dat voor zover bepaalde vergoedingen in een kalenderjaar of loontijdvak bovenmatig zijn deze mede strekken tot vergoeding van reiskosten die nog wel aanvullend belastingvrij zijn, te vergoeden. Met andere woorden, saldering van een vergoeding voor overige zakelijke kilometers die hoger is dan € 0,19 is mogelijk met een vergoeding voor woon-werkverkeer die lager is dan € 0,19. Zie art. 31a lid 5 Wet LB.

3. (Het bepaalde in art. 10f Uitv.Besl. LB is thans opgenomen in art. 31a lid 5 Wet LB.)

 Voor het berekenen van een vaste vrijgestelde reiskostenvergoeding dient te worden uitgegaan van de volgende gegevens:

 - het aantal reguliere werkdagen wordt gesteld op 260;

 - gemiddeld aantal dagen wegens kortstondige afwezigheid (vakantie, verlof, ziekte) wordt gesteld op 46;

 - de totale reisafstand (heen en terug) bedraagt maximaal 150 km per dag;

 - de werknemer reist op jaarbasis vermoedelijk ‘doorgaans’ naar de vaste arbeidsplaats. ‘Doorgaans’ is 70% van 52 weken is 36 weken.

 Jan van Ham kan een vaste reiskostenvergoeding ontvangen van 214 x 24 x € 0,12 = € 616,32 op jaarbasis. Zie de Praktische regeling in het Besluit reiskostenvergoedingen en privégebruik auto.

4. Indien werknemer Dorsten op 5 dagen per week zou reizen, zou de vrije vergoeding 214 x 50 x € 0,12 = € 1284 op jaarbasis bedragen.

 - Week 1: 4 dagen Saldo bv, 1 dag thuis

 - Week 2: 4 dagen Saldo bv, 1 dag thuis

 - Week 3: 4 dagen Saldo bv, 1 dag thuis

 - Week 4: 3 dagen Saldo bv, 1 dag thuis en 1 dag Sandar bv.

 Hij reist op ¾ van de weken op 4 dagen naar Saldo en op ¼ van de weken op 3 dagen naar Saldo bv. Werknemer Dorsten ontvangt dus:

 (3/4 x 4/5 x € 1.284) + (1/4 x 3/5 x € 1.284) = € 770,40 + € 192,60 = € 963.

 Ingevolge het in antwoord 3 genoemde besluit moet op minimaal 1 dag per week naar de vaste arbeidsplaats worden gereisd. Nu op slechts 1 dag per 4 weken naar Sandar wordt gereisd, kan hiervoor de vaste reiskostenvergoeding (‘methode 1’) niet worden toegepast. Uiteraard worden de minimale 128 dagen van ‘methode 2’ ook niet bereikt. Vergoeding op basis van werkelijke kilometers (nacalculatie) is hier aan de orde.

5. Op 10 februari is sprake van kortstondige afwezigheid. Van een kortstondige afwezigheid is sprake als een afwezigheid van maximaal zes aaneengesloten weken is te verwachten. Dit heeft geen gevolgen voor de vaste vergoeding. Op het moment van de beenbreuk is een langdurige afwezigheid in redelijkheid te voorzien. Bij een dergelijke afwezigheid mag de vaste vergoeding gedurende de lopende en eerstvolgende kalendermaand nog onbelast worden uitbetaald. De vaste vergoeding kan weer worden verleend per de eerste van de maand volgende op de maand van herstel. Dus per 1 september.

6. (Het bepaalde in art. 10f Uitv.Besl. LB is thans opgenomen in art. 31a lid 5 Wet LB.)

 Hans van Alten heeft de 25.000 overige zakelijke kilometers als volgt gedeclareerd:

 10.000 kmx € 0,33 = € 3.300

 5.000 km x € 0,20 = € 1.000

 10.000 km x € 0,12 = € 1.200

 25.000 km € 5.500 Gemiddeld € 0,22 per km.

 Bovenmatig: 25.000 km x € 0,03 = € 750.

 Voor woon-werkverkeer is gedeclareerd:

 10 maanden x 400 km = 4.000 km x € 0,12 = € 480

 Fiscaal zou gedeclareerd mogen worden 4.000 km x € 0,19 = € 760

 Gecompenseerd kan worden € 760 min € 480 = € 280

 De bovenmatigheid wordt dan € 750 min € 280 = € 470

 Dit bedrag dient in de maand januari van het nieuwe jaar tot het loon van Hans te worden gerekend.

Opgave 8.16

1. Voor de vergoeding van studiekosten voor het verwerven van (meer) inkomen geldt een gerichte vrijstelling. Dit houdt tevens in dat de aanspraak op deze vergoeding niet tot het loon behoort.

2. Het gaat om op de werknemer drukkende uitgaven voor het volgen van een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning. Deze kosten vallen onder de gerichte vrijstellingen. Zie art. 31 lid 1 onderdeel f en art. 31a lid 2 letter c Wet LB.

3. De terugbetaling door John van € 3.500 aan Van den Inden bv is geen negatief loon. Immers, hij had de studiekostenvergoeding destijds onbelast gekregen. Hierdoor ontstaat voor John een uitgavenpost aan studiekosten, die in principe voor hem een aftrekpost vormt voor de inkomstenbelasting/premies volksverzekeringen.

 Nu zijn nieuwe werkgever de studiekosten vergoedt (dan wel het terug te betalen bedrag rechtstreeks overmaakt aan de oude werkgever), is ook deze vergoeding gericht vrijgesteld. Voorwaarde is dat de vergoeding nog in hetzelfde kalenderjaar wordt verstrekt. Mocht dit niet mogelijk zijn, bijvoorbeeld om tijdsredenen, dan is er slechts sprake van een vrijgestelde vergoeding als door Hoc-ict bv:

 - de vergoeding is toegezegd in het jaar waarin John aan Van den Inden heeft terugbetaald; of

 - de overname van de terugbetaling aan Van den Inden is toegezegd in het kalenderjaar waarin John moet terugbetalen.

4. Het fonds voldoet aan de fondsenvrijstelling als bedoeld in art. 11 lid 1 letter n Wet LB. Hoc-ict bv heeft gedurende de laatste vijf kalenderjaren minder aan het fonds bijgedragen dan de betrokken werknemers (80%). Het bedrag van € 90 is vrijgesteld.

5. De hoofdregel is dat loon in natura zoals een kerstpakket belast is tegen de waarde in het economisch verkeer. Omdat het een eenmalige beloning is, geldt de tabel voor bijzondere beloningen.

6. Van den Inden bv zal niet kiezen voor inhouding van loonheffing. De waarde van het kerstpakket zal als eindheffingsloon beschouwd worden en zo mogelijk worden toegevoegd aan de vrije ruimte. Zie art. 31 lid f Wet LB en art. 31a lid 2 Wet LB. Een alternatief is bruteren met het toepasselijk tarief. Dit kan voordeliger zijn indien aanwijzing als eindheffingsloon tot 80% eindheffing leidt.