



ondernemingsraad

# De nieuwe werkkostenregeling

Informatie en tips voor de ondernemingsraad

ABVAKABO 

Abvakabo FNV. Waardevol werk

# Inhoud

## Inleiding

<b>1 Huidige (oude) wettelijke situatie</b>	<b>5</b>
<b>2 De nieuwe werkkostenregeling</b>	<b>6</b>
2.1 Gerichte vrijstellingen: onkosten die vrijgesteld blijven van belasting	6
2.2 Onkosten die vallen binnen het budget van 1,2% loonsom	7
2.3 Nihil waarderingen	8
2.4 Noodzakelijkheids criterium	9
2.5 Hoe voorkom je als werkgever een 80% heffing?	10
2.6 Vrije ruimte	10
2.7 Vakbondscontributie in de werkkostenregeling	11
<b>3. Positie van de or rondom de werkkostenregeling</b>	<b>12</b>
3.1 Cao	12
3.2 Informatierecht or	12
3.3 Instemmingrecht or	13
3.4 Recht van de individuele werknemer	13
3.5 Positie or en vakbond	14

<b>4. Strategische keuzes rondom de overgang van de oude naar de nieuwe regeling</b>	<b>15</b>
4.1 Zoek naar fiscaal vriendelijke mogelijkheden voor het personeel	15
4.2 Overleg tijdig met de directie	15
4.3 Stel een 'Werkgroep invoering werkkostenregeling' samen	15
4.4 Houd contact met de achterban	15
4.5 Onderhoud contact met de vakbond	16

<b>5. Waar vind je informatie, advies en ondersteuning?</b>	<b>17</b>
-------------------------------------------------------------	-----------

<b>Checklist Vergoedingsmogelijkheden binnen de nieuwe werkkostenregeling</b>	<b>18</b>
1 Vergoedingen of verstrekkingen die vallen binnen het 1,2% budget van de nieuwe regeling	18
2 Nihil waarderingen	19
3 Gerichte vrijstellingen	20



# Inleiding

Vanaf 1 januari 2011 is er een nieuwe regeling voor vergoedingen die werkgevers (gedeeltelijk) onbelast kunnen geven aan hun werknemers, de werkkostenregeling. Deze overkoepelende regeling vervangt de huidige regelingen voor belastingvrije onkostenvergoedingen aan werknemers. De oude regeling komt op 1 januari 2015 te vervallen, vanaf die datum is de nieuwe werkkostenregeling verplicht.

Als ondernemingsraad (or) is het belangrijk betrokken te zijn bij de overgang van de oude naar de nieuwe regeling, omdat de nieuwe werkkostenregeling van grote invloed is op de onkosten die wel of niet worden vergoed en op de zaken die de werkgever wel of niet verstrekt.

Volgens de huidige regeling bestaat er per type onkostenvergoeding een fiscale ruimte waarover geen loonbelasting geheven hoeft te worden. Dit soort vergoedingen is zowel voor de werknemer als voor de werkgever interessant. Zo kan het bedrijf immers zonder belastingheffing vergoedingen geven aan de medewerkers. Voor andere betalingen geldt al gauw het 42% tarief van de belasting- en premieheffing. De nieuwe werkkostenregeling gaat uit van een budget op loonsomniveau (het totale bruto loon van alle medewerkers) en een aantal gerichte vrijstellingen. In deze brochure lees je wat dit concreet betekent.

# 1. Huidige (oude) wettelijke situatie

**Tot nu toe hebben werkgevers de ruimte (maar niet de verplichting) om bepaalde zaken onbelast te vergoeden, zoals:**

- Reiskosten (woon-werk en zakelijk) tot 0,19 euro per kilometer
- Reizen per openbaar vervoer
- Fietsregeling
- Uitkering bij feestdagen inclusief kerstpakket
- Uitkeringen dienstjubilea
- Consumpties en maaltijden tijdens werktijd
- Korting op aankoop eigen producten en diensten
- Cursussen, vakliteratuur
- Bedrijfsfitness
- Personeelsfeest
- Contributie vakbond
- Werkkleding
- Telefoonvergoeding
- Tele- of thuiswerkregeling

*Dit type regelingen heeft elk hun eigen grenzen en voorwaarden. Je vindt ze op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl) > zakelijk > personeel en loon > bijzondere vormen van loon.*



## 2. Nieuwe werkkostenregeling

Volgens de nieuwe regeling kan een inhoudingsplichtige (lees: werkgever) maximaal 1,2% van het totale fiscale loon (dus van alle medewerkers samen) besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor zijn werknemers. Het percentage van 1,2% geldt vanaf 1 januari 2015. Tot die tijd is het percentage 1,5%

Over het bedrag boven die vrije ruimte van 1,2% wordt de werkgever wel belast. Hij betaalt over dit deel loonbelasting in de vorm van een eindheffing van 80%. Over zaken die direct met het werk te maken hebben, hoeft de werkgever geen belasting te betalen. In de nieuwe werkkostenregeling kunnen bepaalde zaken onbelast worden vergoed, verstrekt of ter beschikking gesteld. Dit zijn de zogenaemde gerichte vrijstellingen. Gerichte vrijstellingen gaan niet ten koste van de vrije ruimte.

### 2.1 Gerichte vrijstellingen: onkosten die vrijgesteld blijven van belasting

**In de oude regeling hadden werkgevers de mogelijkheid om werknemers vergoedingen te bieden die direct met het werk samenhangen. In de nieuwe regeling blijven die bestaan. Ze worden nu 'gerichte vrijstellingen' genoemd en blijven dus vrijgesteld van belasting. Dit zijn:**

- Reiskosten tot € 0,19 per kilometer
- Tijdelijke verblijfskosten (kosten onderweg)
- Kosten van opleidingen en studie
- Kosten van outplacement en intermediaire kosten
- Extraterritoriale kosten (dit zijn kosten voor werknemers die naar het buitenland of naar Nederland worden uitgezonden)
- Verhuiskosten in het kader van de dienstbetrekking (nu maximaal € 7.750)
- Rentevoordeel van hypothecaire leningen

N.B De bestemmingsmogelijkheden fiets, vakbondscontributie en bedrijfsfitness buiten de werkplek zijn niet aangemerkt als een gerichte vrijstelling of een nihil waardering. Dit betekent dat betalingen voor deze bestemmingsmogelijkheden vallen binnen de forfaitaire ruimte van de WKR.

N.B. Als deze gerichte vrijstellingen worden betaald in de vorm van een vaste vergoeding, moet er een onderbouwing aanwezig zijn. Is er geen onderbouwing, dan tellen ze mee voor de onkosten binnen een budget van 1,2% van de loonsom.

*Een checklist van gerichte vrijstellingen vind je achterin deze brochure.*

## **2.2 Onkosten die vallen binnen het budget van 1,2% van de loonsom**

**Ten opzichte van de oude regeling kan de werkgever in de nieuwe regeling méér onkosten vergoeden binnen een budget van 1,2% van de loonsom. Hieronder vallen de volgende onkosten:**

- apparatuur, gereedschappen en instrumenten voor gebruik thuis
- bedrijfsfitness elders (factuur bedrag)
- bedrijfsfitness op de werkplek (laag forfaitair bedrag)
- contributie voor personeelsverenigingen
- contributie voor vakvereniging
- fiets, elektrische fiets, scooter
- huisvesting buiten de woonplaats door permanente werkzaamheden elders
- internet thuis en dergelijke communicatiemiddelen
- personeelsfeesten, personeelsreizen, e.d.
- persoonlijke verzorging
- korting op producten van het eigen bedrijf (ook voor ex-werknemers/gepensioneerden)
- reiskostenvergoeding, declaraties voor reizen met eigen vervoer van méér dan € 0,19 per kilometer
- rentevoordeel van aan personeel verstrekte leningen (geen hypothecaire leningen)
- vakliteratuur thuis
- representatiekosten en relatiegeschenken (aan medewerkers) ten behoeve van interne relaties
- voeding, verlichting of verwarming in verband met onregelmatige diensten
- werkkleding die mee maar huis gaat en geschikt is om thuis te dragen
- werkruimte bij werknemer thuis

### **Daarnaast vallen de onderstaande vergoedingen ook onder het 1,2% budget:**

- Aan- en verkoopkosten van woningen bij verhuizingen die niet met het bedrijf te maken hebben
- Kerstpakketten en andere kleine geschenken
- Maaltijden in bedrijfskantines of soortgelijke ruimtes (max. € 2,30 voor ontbijt, lunch en € 4,45 voor een diner)
- Niet op werknemers verhaalde verkeersboetes
- Parkeer-, veer- en tolgelden (niet bij auto van de zaak)
- Schade wegens diefstal tijdens de vervulling van de dienstbetrekking
- Schade door overstromingen, aardbevingen, e.d. die niet verzekeraar of niet verzekerd zijn

**Het gedeelte van de som van deze vergoedingen dat boven 1,2% van de totale loonsom komt, wordt belast met 80%.**

*Een checklist van deze vergoedingen staat achterin deze brochure*

### **2.3 Nihil waarderingen**

Die ruimte van 1,2% van de bruto loonsom kan natuurlijk beperkt blijken in een bedrijf. Sommige zaken heeft de fiscus daarom een lagere waardering gegeven, zodat ze niet op dit budget drukken. Nihil waardering betekent dat deze vergoedingen en verstrekkingen onder bepaalde voorwaarden op 0 worden gewaardeerd. Hierdoor worden ze net als de gerichte vrijstellingen vrijgesteld van belastingen.





**Een aantal voorbeelden van zaken die aan de werkplek gerelateerd zijn en die bijzonder worden gewaardeerd in het 1,2%-budget:**

- Mobiele telefoon (nihil waardering volgens noodzakelijkheids criterium; zie 2.4)
- Arbo-verstrekkingen (nihil waardering)
- Laptop (nihil waardering volgens noodzakelijkheids criterium; zie 2.4)
- Internet thuis
- Fitness (factuurwaarde)
- Werkkleding die (nagenoeg) uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te dragen en werkkleding die op het werk blijft (nihil waardering)

*Een checklist van nihil waarderingen staat achterin deze brochure.*

## **2.4 Noodzakelijkheids criterium**

Werkgevers verstrekken aan werknemers soms goederen zodat werknemers hun werk kunnen doen. Als een werknemer hier privé ook voordeel van heeft, denk bijvoorbeeld aan een telefoon van de zaak waarmee iemand ook privé belt, is dit een vorm van loon. Daarover dient in principe loonbelasting betaald te worden. De fiscus geeft nu aan dat goederen die vallen onder het noodzakelijkheids criterium onbelast kunnen worden verstrekt aan werknemers. Het noodzakelijkheids criterium gaat uit van de gedachte dat het verstrekken, vergoeden of ter beschikking stellen van zaken waarvan de werkgever het nodig en noodzakelijk vindt dat zijn werknemers die in hun werk gebruiken, geheel buiten het loonbegrip blijven. Een vergoeding of verstrekking die voldoet aan dit criterium vormt ook als de werknemer er privé gebruik van maakt of kan maken dus geen belastbaar loon. De vraag of een dergelijke verstrekking in redelijkheid noodzakelijk is voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking zal marginaal door de belastingdienst getoetst worden. Of die zaken incidenteel of veelvuldig voor het werk gebruikt worden doet niet ter zake Het gaat b.v. om gereedschappen, computers, laptops en mobiele communicatiemiddelen, zoals telefoons en tablets.

## 2.5 Hoe voorkom je als werkgever een 80% heffing?

Een werkgever mag het beschikbare bedrag naar eigen inzicht verdelen over de werknemers. Een individuele vergoeding mag echter niet onredelijk hoog zijn. De werkgever die vergoedt of verstrekt boven die grens van 1,2% over de totale bruto loonsom, is een eindheffing van 80% verschuldigd. Toepassing van de eindheffing kan worden voorkomen door met de werknemer(s) afspraken te maken dat bepaalde vergoedingen en verstrekkingen tot het individuele loon van de werknemer behoren en dus als zodanig worden belast.

## 2.6 De vrije ruimte

Alle overige zaken die niet zijn benoemd bij de gerichte vrijstellingen, nihil waarderingen en het noodzakelijkheids criterium zijn belast. Alleen door ze expliciet aan te wijzen voor de vrije ruimte kunnen deze zaken belastingvrij worden uitgekeerd. De vrije ruimte in de werkkostenregeling is als gezegd 1,2% van de fiscale loonsom. De werkgever dient onderdelen van het loon aan te wijzen als eindheffing. Dit doet de werkgever vooraf. Voor bepaalde voorzieningen op de werkplek en voor (dienst)woningen gelden normbedragen waarmee gerekend kan worden voor de vrije ruimte. Denk aan maaltijden in de bedrijfskantine, kinderopvang en huisvesting op de werkplek. Van andere zaken dient de gehele waarde te worden meegenomen in de werkkostenregeling. Dit zijn onder andere:

- Vergoeding voor internet thuis
- Aanschaf van de fiets
- Vakbondscontributie
- Kerstpakket

Het is mogelijk dat de bovengenoemde zaken, die dus onder de eindheffing vallen, gezamenlijk een groter bedrag vormen dan de vrije ruimte van 1,2% van het fiscale loon. In dat geval is de vrijstelling van 1,2% niet voldoende. Over het verschil tussen het gezamenlijke bedrag wat is aangewezen voor de eindheffing en de vrijstelling van 1,2% dient de werkgever in dat geval 80% belasting te betalen. De werkgever mag deze belasting niet ten laste brengen van werknemers.

## 2.7. De vakbondscontributie in de werkkostenregeling

In de systematiek van vrije vergoedingen en verstrekkingen heeft de vakbondscontributie een speciale positie. Een vergoeding voor de vakbondscontributie kan volgens de huidige regels onbelast worden uitgekeerd. De vergoeding hoort niet tot het loon. Daardoor kon in cao's worden afgesproken dat werknemers de vakbondscontributie fiscaal gunstig mochten verrekenen met het brutoloon. In een groot deel van de cao's geldt de afspraak dat werknemers hun brutoloon verlagen met het bedrag van de vakbondscontributie, waarvoor de werkgever hen in ruil een kostenvergoeding verstrekt ter grootte van de vakbondscontributie.

Deze mogelijkheid vervalt door de introductie van de werkkostenregeling. Werknemers kunnen echter nog steeds een deel van de contributie krijgen via de fiscus mits de volgende arbeidsvoorwaardelijke afspraak is gemaakt (dit gebeurt vaak via de cao):

- De afspraak dat de werkgever het bedrag dat de werknemer betaalt aan vakbondscontributie aanwijst als eindheffing (zie hieronder).
- Leden van de vakbond dienen bij de werkgever een verzoek in te dienen dat het bedrag aan betaalde vakbondscontributie wordt aangewezen als eindheffing.

Wordt aan de voorwaarden voldaan, dan hoeft de werknemer over het bedrag van de vakbondscontributie geen belasting te betalen. Hij blijft zijn voordeel behouden. Daarbij daalt het SV-loon niet, zodat een eventuele uitkering hoger is dan onder de oude regeling. De werkgever moet dit bedrag onderbrengen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Lukt hem dat niet, dan dient hij een eindheffing van 80% over dit bedrag te betalen. Het blijft dan ook mogelijk dat vakbondsleden van de werknemer een vergoeding bovenop hun loon ontvangen. Als de werkgever deze vergoeding heeft aangewezen als eindheffing hoeft de werknemer er geen belasting over te betalen.

## 3. Positie van or rondom de werkkostenregeling

Omdat de nieuwe werkkostenregeling invloed heeft op de vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers, heeft de or een belangrijke rol. Bij de overgang van de 'oude' regelingen naar de nieuwe werkkostenregeling moet je in juridisch opzicht met een aantal zaken rekening houden. Daartoe geven we hier de hoofdlijnen aan.

### 3.1 Cao

Onkostenregelingen uit de cao moet de werkgever handhaven. Dit zal natuurlijk een beslag leggen op een deel van het 1,2% budget.

### 3.2 Informatierecht or

Maak als or gebruik van het informatierecht en vraag inzicht in de toedeling van de regelingen en hun kostenbeslag. Dit natuurlijk in relatie met de 1,2% van de loonsom. Vraag deze informatie aan bij de overgang naar het nieuwe systeem, maar ook als dit al van toepassing is. Wijs de werkgever er dan op, indien nodig, dat de keuze die de directie maakt binnen de 1,2% fiscale ruimte, ook invloed heeft op arbo en milieu.

Vraag aan je organisatie te inventariseren welk bedrag aan alle medewerkers gezamenlijk, belastingvrij is verstrekt, waaronder de verstrekkingen en vergoedingen waarover de werkgever de belasting als eindheffing heeft voldaan. Verstrekkingen die in het voorgaande jaar zijn verrekend via het brutoloon, mogen niet worden betrokken bij de inventarisatie. Dit geldt ook voor alle andere belastingvrije verstrekkingen die niet worden genoemd in het overzicht. Met de inventarisatie kan de or nieuwe afspraken maken over de te verstrekken vergoedingen met de werkgever en vakorganisaties. Ook bij de nieuwe regeling blijft verrekening via het brutoloon mogelijk. In dat geval drukt er een lager bedrag op het forfaitaire van 1,2% van de loonsom. Denk aan de vakbondscontributie of de fiets van de zaak.

**Let op:** maak geen nieuwe inhoudelijke afspraken, voordat duidelijk is wat de organisatie in voorgaande jaren belastingvrij heeft verstrekt of vergoed en welk bedrag is gemoeid met de 1,2%.

### 3.3 Instemmingsrecht or

**Sla artikel 27 lid 1 WOR erop na of er regelingen zijn waarop het instemmingsrecht van toepassing is. Bij wijziging van de onkostenregeling is de directie niet verplicht de instemming van de or te vragen. Daarop bestaan de volgende uitzonderingen:**

- a. Als de cao dit recht aan de or toekent bij een bepaalde regeling.
- b. Als een breder werkende regeling wordt veranderd die wel onder het instemmingsrecht valt. Denk aan een telewerkregeling waarbij het instemmingsrecht van toepassing is, omdat het daarbij ook om een regeling rond werktijden en arbo gaat. In dat bredere verband is het logisch tegelijk naar de onkostenkant te kijken.
- c. Als de directie instemmingrecht voor die regeling of voor het hele regelingenboek aan de or of pvt heeft toegekend.
- d. Als de directie nu (schriftelijk) instemming aan de or vraagt. NB. De directie kan daar niet op terugkomen ook al besluit de or niet in te stemmen.
- e. Soms is aan de or bij een eerdere wijziging van het regelingenboek wel instemming gevraagd. Dat levert de or een sterke claim op maar geen zekerheid.
- f. Natuurlijk kan de or de werkkostenregeling in de overlegvergadering aan de orde stellen en aan de directie vragen hoe zij het denkt aan te pakken. En vragen wanneer er informatie beschikbaar komt voor de or.

### 3.4 Recht van de individuele werknemer

Wijziging van een onkostenregeling kan een groep werknemers flink benadelen. Zij kunnen zich verzetten tegen deze 'eenzijdige wijziging' van hun arbeidscontract. De personeelsregelingen vormen daar doorgaans een onderdeel van.

#### Let op:

- Als de tekst van de onkostenregeling en personeelsregelingen de relatie met de 'fiscale vrijstelling' aangeeft, wordt verzet van medewerkers lastiger. Tenzij de wijziging een keuze is van de directie binnen de 1,2 % fiscale ruimte.
- De individuele positie is ook zwakker als de personeelsregelingen een zogenoemd 'wijzigingsbeding' kennen. Dat wil zeggen, een regel als 'de werkgever is gemachtigd deze regelingen te wijzigen'. De werkgever moet dan wel een 'zwaarwegend belang' hebben voor die wijziging (BW art 631). Overigens geldt instemming van de or wel als een belangrijke toets voor dat 'zwaarwegend belang'.
- Indien er geen wijzigingsbeding aanwezig is, zal instemming van de or ook tot een zwakkere positie van de werknemers leiden.

### 3.5 Positie or en vakbond

Denkbaar is dat de or er met de directie niet uitkomt vanwege enkele verslechtingen voor groepen medewerkers. Dan is het verstandig geen instemming te geven of deze zelfs nadrukkelijk te weigeren. Omdat individuele medewerkers liever niet de hete kolen uit het vuur halen, is het verstandig de vakbond om hulp te vragen. Als werknemer zit je nu eenmaal niet in een gelijkwaardige positie ten opzichte van de directie. Abvakabo FNV kan als vakbond namens die individuen het voortouw nemen om hun belangen collectief te behartigen en een eventuele gang naar de Kantonrechter begeleiden. De bond bundelt in dit geval de individuele belangen.



## 4. Strategische keuzes rondom de overgang van oude naar nieuwe regeling

Als or kun je bij de overgang van de oude naar de nieuwe regeling veel betekenen. Door op tijd mee te denken, kun je strategische keuzes maken die zowel het personeel als de directie ten goede komen.

### 4.1 Zoek naar fiscaal vriendelijke mogelijkheden voor het personeel

Zoek uit wat de loonsom bij jouw bedrijf is. Ga na of de 1,2% fiscale ruimte al volledig wordt benut met onkostenvergoedingen die onder de nieuwe werkkostenregeling vallen.

### 4.2 Overleg tijdig met de directie

Leg bij de directie tijdig de wens op tafel dat de or wil meepraten over de nieuwe werkkostenregeling. Natuurlijk moet je wel genoeg tijd inruimen om voorstellen en ideeën te beoordelen en tot goede standpunten te komen.

### 4.3 Stel een 'Werkgroep invoering werkkostenregeling' samen

De nieuwe regeling is dermate ingewikkeld dat het goed is er met een groepje 'specialisten' aan te werken. Stel daarom een werkgroep of (tijdelijke) commissie in die het huiswerk doet voor de or. Betrek er zo nodig ook medewerkers van buiten de or bij.

### 4.4 Houd contact met de achterban

Wijzigingen in de onkostenvergoedingen kunnen het nettosalaris van medewerkers behoorlijk beïnvloeden en ook bestaande rechten aantasten. Zorgvuldig overleg met de collega's is dus absoluut nodig. Lukt dat de or niet, geef dan geen instemming aan de directie zodat de individuele juridische positie van alle medewerkers overeind blijft!

Het hangt van de overlegcultuur in de organisatie af in welke fase het raadplegen van de achterban verstandig is.

- Start met een inventarisatie van de wensen en ervaringen. Geef daarbij wel voorlichting aan collega's, bijvoorbeeld hoe je met 'oude rechten' wilt omgaan. Vraag meteen ook wie wil meedenken over dit onderwerp. Zo verbreed je het or-werk en betrek je kritische medewerkers bij het proces.

- Als het directievoorstel duidelijk is of als de or zelf met een voorstel komt, is de mening van de collega's ook gewenst. In de eerste plaats om te horen of er pijnpunten zijn. Maar ook om steun voor de positie van de or te verkrijgen.
- Als de or er met de directie niet uitkomt, kun je beter geen instemming geven. Ook dat moeten de collega's weten. Je kunt ze erop wijzen dat zij wel hun recht kunnen claimen wanneer hun 'oude rechten' worden aangetast. Dat kan via de vakbond.

## 4.5 Onderhoud contact met de vakbond

Het is verstandig om als or met de vakbondsbestuurder contact te houden. Soms bevat de cao namelijk een onkostenregeling die onder de nieuwe werkkostenregeling valt. Dit kan tot nieuw overleg aan de cao-tafel leiden. De directie heeft natuurlijk niet de vrijheid die cao-afpraak aan te tasten, maar kan wel met de vakbondsbestuurder in overleg treden over de werkkostenregeling. En dat kan ook tot nieuwe afspraken leiden.

### Stappenplan

1. Spreek af wie binnen de or met de werkkostenregeling aan de slag gaan.
2. Vraag de directie om informatie.
3. Vraag de directie wanneer zij met voorstellen komt en zo ja, wanneer de or een instemmingsaanvraag kan verwachten.
4. Peil bij groepen collega's welke onkostenregelingen zij belangrijk vinden. Stel eventueel een werkgroep of commissie in. Dit kan ook per e-mail.
5. Als er sprake is van onderbenutting van de 1,2% van de bruto loonsom, peil dan de wensen van collega's op welk gebied zij dit zouden willen aanvullen.
6. Stel op basis van informatie en inventarisatie vast hoe de gewenste nieuwe situatie eruit ziet.
7. Beoordeel het directievoorstel en geef in de overlegvergadering een eerste reactie.
8. Bespreek de voorstellen met collega's, bijvoorbeeld via de werkgroep, of zoek steun voor een eigen voorstel aan de directie.



## 5. Waar vind je informatie, advies en ondersteuning?

Zoek hulp als iets onduidelijk is. Vragen over de belastingtechnische kant van de nieuwe regeling kun je stellen via de Belastingtelefoon:

### **Belastingtelefoon**

**0800-0543, bereikbaar van maandag tot en met donderdag van 8.00 tot 20.00 uur en op vrijdag van 8.00 tot 17.00 uur.**

Voor de juridische en strategische kant van de nieuwe regeling kunt u vragen stellen aan *or-wijzer*,

### **Or-wijzer**

**0900 67 94 593, bereikbaar van op werkdagen van 13.00 tot 17.00 uur, lokaal tarief.**



# Checklist Vergoedingsmogelijkheden

## 1 Gerichte vrijstellingen

**Vergoedingen, verstrekkingen en uitkeringen die apart zijn vrijgesteld en buiten het 1,2 %-budget van de nieuwe regeling vallen**

- Consumpties tijdens werktijd.
- Cursussen, bijscholing, congressen en trainingen.
- Dienstitjduitkeringen.
- Eenmalige uitkering bij ontslag.
- (Eenmalige) uitkering bij overlijden of invaliditeit.
- Gouden handdruk.
- Huisvesting, bewassing, energie en water voor enkele bijzondere groepen
- Intermediaire kosten (kosten die werknemers voorschieten en declareren).
- Kinderopvang.
- Maaltijden als gevolg van overwerk of koopavonden. Als een werknemer door 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 dienstreizen.
- Reizen van mobiele en ambulante werknemers, zoals vertegenwoordigers en accountants.
- Zakelijke besprekingen met klanten buiten de vaste werkplek.
- Werkzaamheden op niet-permanente locaties, zoals bij het werk van wegenbouwers, bouwvakkers en medewerkers van een filmcrew.
- Werkzaamheden aan boord van vliegtuigen, schepen, boorplatforms of kermiswagens.
- Outplacement.
- Periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfd of te derven loon.
- Premies ongevallenverzekering.
- Reizen met een eigen auto, motor, (brom)fiets enzovoort (zakelijk en woon/werkverkeer max € 0,19 per km).
- Reizen met openbaar vervoer (alle vormen).

- Reizen met een taxi, boot of vliegtuig (zakelijk volledig vergoed).
- Rentevoordeel voor hypothecaire leningen.
- Tijdelijke verblijfskosten in het kader van de dienstbetrekking.
- Vervoer vanwege de werkgever.
- Uitkeringen uit fondsen.
- Vakantiebonnen.
- Verhuiskosten.
- Vrij reizen met het openbaar vervoer.
- Tijdelijk ander vervoer door wegwerkzaamheden.
- Schade aan of verlies van persoonlijke zaken.
- Schade die in het algemeen niet wordt verzekerd.
- Spaarregelingen.
- Studiekosten.
- Werknemers uitgezonden naar het buitenland.
- Werknemers uitgezonden naar Nederland.

## **2 Vergoedingen of verstrekkingen die vallen binnen het 1,2 % budget van de nieuwe regeling**

- Aan- en verkoopkosten van woningen bij verhuizingen.
- Apparatuur, gereedschap en instrumenten voor gebruik thuis (bijvoorbeeld computers).
- Bedrijfsfitness elders tegen factuurwaarde.
- Contributie personeelsverenigingen, lief- en leedpotjes en dergelijke.
- Contributie vakbond.
- Geldboetes die niet worden verhaald op werknemers (niet bij auto van de zaak).
- Geschenk in natura, o.a. kerstpakket.
- Huisvesting buiten de woonplaats door permanente werkzaamheden elders.
- Internet thuis en dergelijke communicatiemiddelen.
- Maaltijden in kantines (niet bij overwerk e.d.).

- Vergoedingen in verband met onregelmatige diensten.
- Parkeer-, veer- en tolgelden.
- Reiskostenvergoeding van meer dan € 0,19 per km.
- Personeelsfeesten en -reizen (niet zakelijk).
- Rentevoordeel op personeelsleningen (geen hypothecaire lening).
- Persoonlijke verzorging.
- Producten uit eigen bedrijf (factuurwaarde). Ook voor ex-werknemers met pensioen of WAO/IVA).
- Fietsregeling.
- Representatiekosten, relatiegeschenken.
- Schade wegens diefstal tijdens de werkzaamheden.
- Schade als gevolg van natuurrampen.
- (Werk)kleding en uniformen die mee naar huis gaan en ook privé worden gedragen.
- Vakbladen thuis.
- Werkruimte thuis en inrichting werkruimte.

### 3 Checklist nihil waarderingen

**Vergoedingen die vallen onder de vrije ruimte (het nieuwe forfait), maar niet worden belast**

- Arbo-verstrekkingen.
- Vakliteratuur op de werkplek.
- Inrichting werkplek.
- Mobiele telefoons.
- Laptops, notebooks, etc.
- Uniformen, werkkleding die uitsluitend geschikt is voor gebruik tijdens werk of die op de werkplek achterblijft.
- Fitness op de werkplek.



