

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



2.3. Wat is er mogelijk met de vrije ruimte?

Als werkgever kunt u de vrije ruimte benutten om onbelast vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers te doen toekomen. U heeft daarbij een behoorlijke keuzevrijheid. De vrije ruimte kan voor slechts een deel van de werknemers worden benut of voor zeer wisselende bedragen. Uiteraard kunt u er ook voor kiezen de vrije ruimte niet te benutten.

2.3.1. Voorwaarden

De vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte moeten wel aan enkele voorwaarden voldoen:

- ze moeten als eindheffingsloon worden aangewezen; en
- ze moeten voldoen aan het gebruikelijkheidscriterium.

Niet ten laste van de vrije ruimte

Gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen komen niet ten laste van de vrije ruimte. Datzelfde geldt voor intermediaire kosten, deze behoren immers niet tot het loon. Verder zijn er enkele vergoedingen en verstrekkingen uitgesloten van de werkkostenregeling. Deze kunnen dus niet in de vrije ruimte worden ondergebracht.

Vaste kostenvergoedingen

Vergoedingen die deel uitmaken van een vaste kostenvergoeding kunnen ook in de vrije ruimte worden ondergebracht. Als de vergoeding voor een deel bestaat uit intermediaire kosten of uit zaken die zijn aangewezen als een gerichte vrijstelling, zorg er dan voor dat er een onderzoek naar de werkelijk gemaakte kosten aan de vaste kostenvergoeding ten grondslag ligt. De vergoeding komt dan slechts gedeeltelijk ten laste van de vrije ruimte.

2.3.2. Uitgesloten vergoedingen en verstrekkingen

Ten aanzien van een aantal vergoedingen en verstrekkingen is in de wet opgenomen dat ze niet als eindheffingsloon kunnen worden aangewezen en dus niet in de vrije ruimte kunnen worden ondergebracht. Het gaat bijv. om een ook voor privédoeleinden ter beschikking gestelde auto van de zaak. Het privévoordeel voor de werknemer wordt volgens een speciale regeling belast.

2.3.3. Aanwijzen als eindheffingsloon

Keuze

Uit de administratie van de werkgever moet blijken dat loon is aangewezen als eindheffingsloon. Vaak zal dit uit de arbeidsovereenkomst blijken, maar ook een cao of een personeelshandboek kan duidelijkheid geven.

Als er geen expliciete vastlegging heeft plaatsgevonden, is de feitelijke behandeling door de werkgever bepalend. Indien u als werkgever een vergoeding tot het individuele loon van een werknemer heeft gerekend, is er geen sprake van eindheffingsloon. Heeft u een vergoeding niet tot het individuele loon gerekend, dan is er blijkbaar sprake van eindheffingsloon.

Er kan per werknemer een afzonderlijke keuze worden gemaakt.

Moment van aanwijzing

Als u kiest voor eindheffingsloon, moet u dit uiterlijk ten tijde van het vergoeden of verstrekken kenbaar maken. Deze keuze kan niet achteraf gewijzigd worden. Als een vergoeding of verstrekking echter foutief in de administratie is opgenomen, kan dit worden hersteld. De administratie en de aangifte loonheffingen moeten dan worden gecorrigeerd.

2.3.4. Het gebruikelijkheidscriterium

Criterium van 30%

Vergoedingen en verstrekkingen kunnen alleen als eindheffingsloon worden aangewezen voor zover deze voldoen aan het gebruikelijkheidscriterium. Dit houdt in dat ze niet meer dan 30% hoger mogen zijn dan de vergoedingen en verstrekkingen die in voor het overige overeenkomstige omstandigheden doorgaans worden aangewezen.

Er moet dus niet alleen naar de omvang van de vergoedingen en de verstrekkingen worden gekeken, maar vooral ook naar de aanwijzing ervan als eindheffingsloon. Het moet gebruikelijk zijn dat de werkgever de lasten voor zijn rekening neemt.

Bewijslast

Het is in eerste instantie aan de Belastingdienst om te bewijzen dat er sprake is van een ongebruikelijke vergoeding of verstrekking, niet aan de werkgever.

Aanwijzingen voor ongebruikelijke vergoedingen

Er is nergens duidelijk vastgelegd hoe het gebruikelijkheidscriterium moet worden uitgelegd. Er zal een vergelijking moet plaatsvinden met andere werknemers van dezelfde werkgever, zeker voor zover zij in dezelfde functiecategorie werkzaam zijn. Er kan ook een vergelijking met de werknemers van een andere werkgever worden gemaakt.

In de parlementaire geschiedenis zijn er wat aanwijzingen voor ongeoorloofd gebruik van de vrije ruimte genoemd. Zo is aangegeven dat oneigenlijk gebruik van de vrije ruimte wordt verondersteld als een groot deel van de vrije ruimte aan één werknemer (bijv. de directeur) wordt toegekend.

Ook als vakantiegeld of bonussen vanwege zogenoemde ‘tariefarbitrage’ worden aangewezen als eindheffingsloon, wordt er gesproken van een ongebruikelijke aanwijzing als eindheffingsloon. Deze situatie kan zich voordoen als de vrije ruimte al benut is, maar het tarief van de werkkostenregeling voordeliger is dan het tarief dat anders voor de betreffende werknemer zou moeten worden toegepast.

Afwijking van meer dan 30%

Als er geconstateerd wordt dat de omvang van vergoedingen en verstrekkingen ongebruikelijk is, moet er vervolgens worden vastgesteld in hoeverre de omvang uitgaat boven de omvang van gebruikelijke vergoedingen en verstrekkingen. Als de afwijking meer dan 30% is, moet dit meerdere als regulier loon van de werknemer worden aangemerkt.

Tot een bedrag van € 2.400 gebruikelijk

In het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst is opgenomen dat alle vergoedingen en verstrekkingen tot een bedrag van € 2.400 per persoon per jaar zonder meer als gebruikelijk beschouwd. Dit geeft u als werkgever wat bewegingsvrijheid.