

In deze e-mail reageren wij op je vragen over de volgende reizen die aan het personeel worden 'aangeboden'. Wij hebben de loonbelastingaspecten van de door jou genoemde reizen (zoals in jouw email vermeld en kort telefonisch toegelicht) in algemene bewoordingen in deze e-mail opgenomen. Indien je wenst dat wij uitvoeriger naar de personeelsreizen kijken, is het noodzakelijk dat wij inzage hebben in de reglementen en dergelijke. Wij bespreken de volgende personeelsreizen (het spreekt voor zich dat als wij een 'aangeboden' reis verkeerd hebben geïnterpreteerd wij dat graag van je vernemen om op basis van de nieuwe informatie de belastingaspecten hernieuwd aan te geven) :

1. studiereizen
2. agentenkorting
3. personeelskorting
4. incentives

### **1. Studiereizen**

Op basis van de wet is het mogelijk om onbelast vergoedingen/verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding aan een werknemer te betalen. Indien deze studiereizen aangemerkt kunnen worden als studie of opleiding die is gericht op het vervullen van een beroep in de toekomst of op het op peil houden of verbeteren van kennis en vaardigheden die de betreffende werknemer nodig heeft voor het uitoefenen van zijn arbeid, kunnen (de kosten van) deze studiereizen onbelast worden verstrekt aan de werknemers.

Of een aangeboden studiereis daadwerkelijk onder deze vrijstelling valt, dient per geval te worden beoordeeld aan een aantal criteria, zoals bijvoorbeeld of de reis ook wordt aangeboden aan niet-werknemers, hoe het programma gedurende de reis is, of er 'vrije tijd' binnen het programma is, wat het doel van de reis is, wat van de werknemer verwacht wordt (reisverslag), geldt een terugbetalingsregeling bij uitdiensttreding enzovoorts.

### **2. Agentenkorting**

Agentenkorting kan in twee verschillende situaties worden verdeeld, te weten:

1. De agentenkorting waarvan de werkgever geen specifieke kennis heeft (niet ten aanzien van de verleende korting en niet ten aanzien van het personeelslid dat de korting heeft genoten) en
2. de agentenkorting waar de werkgever wel volledig van op de hoogte is.

De onder 1) genoemde korting vormt normaal gesproken geen onderdeel van het loon omdat de werkgever niet op de hoogte is van het voordeel van de werknemer. Wel vormt dit voordeel voor de werknemer onderdeel van het belastbare inkomen voor de inkomstenbelasting: tot het belastbare loon in de zin van de inkomstenbelasting behoort namelijk tevens bepaalde diensten van derden, en wel voor het werkelijk genoten bedrag.

Agentenkorting waarvan de werkgever wel op de hoogte is, zowel ten aanzien van de hoogte van de korting, als ten aanzien van de genietende van de korting, zal normaal gesproken via de werkgever in de heffing van loonbelasting en premies moeten worden betrokken. Hierbij is het overigens mogelijk om voor de eindheffingsregeling te kiezen (niet nader uitgewerkt).

De opmerking die je in de informatie maakt "indien boven de kostprijs: geen belastbaar loon" is naar onze mening onjuist. Voor reizen die werknemers (eventueel met hun familie) maken geldt het bovenstaande, dus heffing in inkomstenbelasting of in loonbelasting voor de werkelijke waarde.

### **3. Personeelskorting**

In de loonbelastingwet is een specifieke regeling opgenomen inzake korting op eigen producten van de werkgever. Belangrijk is om allereerst te bepalen welk product aan de werkgever eigen is. In het geval van een reisorganisatie zijn er diverse mogelijkheden: wanneer de werkgever reizen aanbiedt, is dat een eigen product, indien de werkgever uitsluitend reizen van andere organisaties aanbiedt, is het eigen product slechts de marge. Dit noem jij ook in je informatie die wij van je hebben ontvangen.

Wanneer een werkgever aan de werknemers een korting of vergoeding geeft bij de aankoop van producten uit het bedrijf van de werkgever (het eigen bedrijf) gelden de volgende voorwaarden:

- de producten zijn niet branchevreemd;
- de korting of vergoeding bedraagt per product maximaal 20% van de waarde van dat product in het economische verkeer;

- de korting of vergoeding bedraagt per kalenderjaar niet meer dan € 500 (eventueel verhoogd met de niet gebruikte vrijstellingen in de voorgaande jaren).

Per werknemer moet worden bijgehouden of het jaarmaximum wordt overschreden. Maar als op basis van onderzoek of ervaringen voor al het personeel of een te onderscheiden groep aannemelijk is dat dit niet zal gebeuren, hoeft dit niet per individuele werknemer te worden bijgehouden.

De regeling voor producten uit eigen bedrijf mag ook worden toegepast als de dienstbetrekking is geëindigd door pensionering of arbeidsongeschiktheid. Daarnaast geldt deze regeling ook als de korting wordt gegeven door een met de werkgever verbonden vennootschap. Onder een verbonden vennootschap wordt verstaan:

- een vennootschap waarin de inhoudingsplichtige voor ten minste een derde gedeelte belang heeft;
- een vennootschap die voor ten minste een derde gedeelte belang heeft in de inhoudingsplichtige;
- een vennootschap waarin een derde partij voor ten minste een derde gedeelte belang heeft, terwijl deze derde partij ook voor minimaal een derde gedeelte belang heeft in de inhoudingsplichtige.

Als niet aan de voorwaarden wordt voldaan, moet (het bovenmatige deel van) de korting of vergoeding tot het loon van de individuele werknemers worden gerekend. Dit moet de werkgever jaarlijks beoordelen en uiterlijk in het laatste loontijdvak van het kalenderjaar verwerken.

#### **4. Incentives**

Wij maken bij de behandeling van dit punt onderscheid tussen drie situaties:

- a. de werkgever verstrekt geschenken/bonussen aan de werknemer
- b. een derde (de touroperator) verstrekt geschenken/bonussen
- c. een derde (de touroperator) verstrekt geschenken/bonussen in de vorm van een spaarsysteem

##### **a. de werkgever verstrekt geschenken/bonussen aan de werknemer**

In beginsel is al hetgeen een werknemer ontvangt in het kader van de dienstbetrekking loon. Betalingen van de werkgever aan de werknemer in geld (of vrij besteedbare cadeaubonnen) worden op de 'normale' wijze belast. Geschenken die afkomstig zijn van de werkgever zijn uit de aard van de zaak eigenlijk altijd een beloning voor verrichte werkzaamheden en behoren daarom tot het belaste loon. Voor geschenken in natura is een wettelijke regeling getroffen in de wet. Dergelijke geschenken in natura mogen per kalenderjaar tot een waarde van € 70 via eindheffing worden belast. Het eindheffingstarief is gesteld op 20%.

Deze regeling geldt uitsluitend wanneer de waarde in het economische verkeer van het geschenk niet meer bedraagt dan € 70. Ingeval van een duurder geschenk is slechts op de eerste € 70 van de waarde de faciliteit van kracht. Voor de belastingheffing over de waarde boven € 70 gelden de normale regels. Voor het meerdere kan dan desgewenst eindheffing plaatsvinden tegen brutotabelftarief - en wel tot een waarde van € 272 per jaar en € 136 per gelegenheid.

##### **b. een derde (de touroperator) verstrekt geschenken/bonussen**

In de situatie dat de touroperator (de derde) reizen met korting aanbiedt aan de werknemers van de werkgever en de werknemers uitsluitend van deze (kortings)reizen gebruik kunnen maken omdat zij werknemer van de werkgever zijn, is sprake van een vorm van loon van derden. Hiervoor geldt hetgeen hierna onder c is genoemd.

##### **c. een derde (de touroperator) verstrekt geschenken/bonussen in de vorm van een spaarsysteem**

Het door een derde aanbieden van de mogelijkheid voor de werknemers van zijn relatie om punten te sparen bij bepaalde transacties is een vorm van loon van derden. De belastingdienst neemt het standpunt in dat die bonussen dan tot het loon behoren indien die worden ontvangen in het kader van de uitoefening van de dienstbetrekking. De Hoge Raad heeft zich hierover ook uitgelaten en heeft aangegeven dat bepaalde spaarpunten belast loon vormen indien die 'zozeer hun grond vinden in de dienstbetrekking, dat zij als daaruit genoten moeten worden beschouwd'.

Als sprake is van belast loon geldt bij spaarpunten en aangeboden goederen en diensten dat de waarde in het economisch verkeer op het moment van verstrekking als belaste waarde moet worden aangemerkt.

Sinds 1 januari 2006 is in de Wet op de Loonbelasting bepaald dat de exploitant van een spaarsysteem of de aanbieder van de bonus de verschuldigde loonbelasting en premie volksverzekeringen kan voldoen door middel van een lumpsumheffing. Voorwaarde is dat een schriftelijke mededeling aan de ontvanger van het voordeel dat

de regeling toepassing vindt en dat tevens traceerbaar is wie dat is. Verder moet sprake zijn van "promotionele sfeer" waardoor exorbitante geschenken van de regeling worden uitgesloten.  
De eigenlijke werkgever is op deze wijze niet inhoudingsplichtig.

Wij vertrouwen erop je hiermee van dienst te zijn en voldoende te hebben geïnformeerd. Indien je nog vragen hebt, zijn wij uiteraard graag bereid deze te beantwoorden.

Met vriendelijke groet,

Drs. Rudolf Winkenius  
Mr. Nicole L. Leemhuis