

Fiscale aspecten van studiereizen, agentenkorting, personeelskorting en incentives.

Inhoudsopgave

Voorwoord	p.1
1. Fiscale aspecten van studiereizen	p.1
1.1 Studiereizen	
1.2 Fiscale aspecten van de studiereis	
2. Fiscale aspecten van agentenkorting	p.2
2.1 Agentenkorting	
2.2 Fiscale aspecten van de agentenkorting	
3. Fiscale aspecten van personeelskorting	p.3
3.1 Personeelskorting	
3.2 Fiscale aspecten van personeelskorting	
4. Fiscale aspecten van Incentives	p.4
4.1 Incentives	
4.2 Fiscale aspecten van Incentives	

Voorwoord

In de reisbranche heeft u als werkgever te maken met diverse soorten kortingen en incentives voor uw werknemers. De ANVR en Reiswerk krijgen regelmatig vragen over de fiscale aspecten van deze kortingen en incentives. Wij hebben onze fiscalist gevraagd de verschillende vormen op fiscale gevolgen te toetsen. Het resultaat, een toegankelijk document, ligt hier voor u. Voor vragen, opmerkingen en het originele document kunt u contact opnemen met ESchouwenaar@anvr.travel

1. Fiscale aspecten van studiereizen

1.1 Studiereizen

Veel bedrijven in de reisbranche bieden medewerkers de mogelijkheid tot het maken van studiereizen. De studiereis is ter ontwikkeling van uw werknemer. De studiereis moet gericht zijn op het op peil houden of verbeteren van de kennis en vaardigheden en moet bijdragen aan het toekomstperspectief van de medewerker in de arbeidsmarkt. Om dit te waarborgen zijn er een aantal criteria waar een studiereis aan moet voldoen. Dat zijn onder andere de volgende:

- De reis is alleen voor werknemers. Niet voor familie/vrienden etc.
- Het programma heeft gelimiteerde vrije tijd en bestaat voor een groot gedeelte uit een educatief programma.
- De reis heeft een vooraf gesteld doel, zoals bijvoorbeeld het bevorderen van kennis over een nieuwe bestemming.
- De werknemer maakt een verslag van de reis voor het bedrijf.
- Het is aanbevolen een terugbetalingsregeling te treffen met de werknemer in geval van uitdiensttreding.

1.2 Fiscale aspecten van studiereizen

Studiereizen kunnen onbelast worden aangeboden aan een werknemer. De studiereis valt dan onder de wettelijke bepaling die het mogelijk maakt onbelast een studie of opleiding aan de werknemer aan te bieden. Of de aangeboden studiereis daadwerkelijk onbelast is, kan per geval worden beoordeeld door de belastingdienst. Bij die beoordeling gelden de criteria die vernoemd staan onder 1.1.

2. Fiscale aspecten van agentenkorting

2.1 Agentenkorting

Verschillende bedrijven (b.v. touroperators) bieden reisagenten de mogelijkheid om met korting te boeken. Dit kunnen acties zijn voor de agenten van de aanbieder, maar ook voor agenten van bedrijven van derden. Er kan op verschillende manieren invulling aan de korting worden gegeven. Daarbij moet u rekening houden met de volgende fiscale aspecten.

2.2 Fiscale aspecten van agentenkorting

U kunt fiscaal gezien te maken hebben met twee soorten agentenkorting, namelijk:

1. Agentenkorting waarvan u geen specifieke kennis heeft. (Niet te aanzien van de korting en niet ten aanzien van het personeelslid dat de korting krijgt.)
2. Agentenkorting waar u wel volledig van op de hoogte bent.

De eerstgenoemde korting vormt geen onderdeel van het loon. U bent als werkgever namelijk niet op de hoogte van het voordeel voor de werknemer. Het is voor de werknemer wel verplicht dit voordeel aan te geven bij de inkomstenbelasting. Er is namelijk sprake van 'diensten van derden'. De werknemer kan namelijk gebruikmaken van de regeling, omdat hij bij u in dienst is. De werknemer dient het daadwerkelijk genoten bedrag op te geven.

Agentenkorting zoals genoemd onder punt 2. moet door u als werkgever in de heffing van loonbelasting en premies worden betrokken. Het is hierbij mogelijk om voor de eindheffingsregeling te kiezen. Dit heeft het voordeel dat het niet op de loonstrook verschijnt van de werknemer. Voor zowel u als uw werknemer is het tevens gunstig, omdat deze eindheffing gevrijwaard blijft van de premies werknemersverzekeringen en de zorgverzekeringswet.

3. Personeelskorting

3.1 Personeelskorting

U kunt al uw werknemers korting geven op het eigen product. In de reisbranche is er per bedrijf een groot verschil onder wat als eigen product kan worden aangemerkt. Dit kunnen reizen zijn (touroperators), maar het kan ook alléén de marge op de verkochte reis zijn (Onafhankelijke reisbureaus). Dit is van grote invloed op de fiscale regeling.

3.2 Fiscale aspecten van personeelskorting

In de loonbelastingwet is een specifieke regeling opgenomen met betrekking tot korting op eigen producten. In dit geval zijn er twee situaties die op u toepasbaar kunnen zijn:

1. De reis (of een component hiervan) is het eigen product (b.v. bij touroperators).
2. U biedt alleen producten aan van andere organisaties. Dan is het eigen product alléén de marge op de verkochte reis (b.v. onafhankelijk reisbureau).

Wanneer u aan uw werknemers een korting of vergoeding geeft op de aankoop van eigen producten 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 economisch verkeer.
- De korting of vergoeding bedraagt per kalenderjaar niet meer dan € 500 (2009), eventueel opgehoogd met het restant uit de twee voorgaande jaren.

Dat betekent voor situatie:

1. dat er bijvoorbeeld voor een reis van €1000 onbelast een korting of vergoeding gegeven kan worden tot € 200.
2. bij een marge van bijvoorbeeld 10%, dat er bij een reis van € 1000 over € 100 (10%) 20% onbelast korting gegeven worden. Dat wordt dan € 20.

De regeling is ook van toepassing op diegene waarbij het dienstverband beëindigd is door pensioen of arbeidsongeschiktheid. Daarnaast geldt de regeling ook als de korting wordt gegeven door een met het bedrijf verbonden vennootschap. Voorwaarde is daarbij wel dat het belang in de vennoot minimaal een derde is.

Per werknemer moet bijgehouden worden of het jaarmaximum van € 500 (2009) wordt overschreden. Hierbij moet rekening gehouden worden met het restant van de twee voorgaande kalenderjaren. Als op basis van onderzoek of ervaring kan worden aangetoond dat er zelden overschrijdingen zijn, hoeft dit niet per se per werknemer te gebeuren.

Als niet aan de voorwaarden wordt voldaan, moet de korting of vergoeding tot het loon van de individuele werknemer worden gerekend. Dit moet in het laatste loontijdvak van het kalenderjaar worden verwerkt. Dit geldt ook als de korting of vergoeding boven de grenzen uit komt.

4. Incentives

4.1 Incentives

In de reisbranche kennen we een traditie van incentives. Incentives is een verzamelwoord voor het stimuleren van omzetten door het verstrekken van geschenken, bonussen en spaarsystemen ten gunste van werknemers. Dat hoeft niet voor eigen werknemers te zijn. Incentives worden ook vaak gebruikt om relaties met andere bedrijven te onderhouden. Vooral de spaarsystemen zijn kenmerkend voor de reisbranche.

4.2 Fiscale aspecten van Incentives

Er zijn drie verschillende situaties te onderscheiden bij incentives:

1. U verstrekt zelf geschenken en bonussen aan de werknemer.
2. Een derde (b.v. touroperator) verstrekt geschenken en bonussen.
3. Een derde (b.v. touroperator) verstrekt geschenken en bonussen in de vorm van een spaarsysteem.

1. In principe is alles wat de werknemer ontvangt in het kader van zijn dienstbetrekking loon. Geschenken en bonussen in geld of tegoedbonnen worden op de normale wijze belast. Deze regeling bestaat, omdat er vanuit wordt gegaan dat alles wat de werkgever aan zijn werknemer geeft eigenlijk altijd een beloning voor verrichte werkzaamheden is. Er is in de wet een uitzondering gemaakt op geschenken in natura. Deze mogen per kalenderjaar tot € 70 via een eindheffing worden belast. Het eindheffingstarief is gesteld op 20%. In geval van een duurder geschenk dan € 70 gelden de normale regels van belastbaar loon. Desgewenst kan er nog een eindheffing plaatsvinden tegen brutotabelftarief. Dit kan tot een waarde van € 272 per persoon per jaar en met een maximum van € 136 per gelegenheid.

2. Er is in deze situatie sprake van een loon van derden. Het is voor de werknemer verplicht dit voordeel aan te geven bij de inkomstenbelasting. De werknemer kan namelijk gebruikmaken van de regeling, omdat hij bij u in dienst is. De werknemer dient het daadwerkelijk genoten bedrag op te geven.

3. Als uw werknemers door een derde de mogelijkheid wordt geboden om punten te sparen bij bepaalde transacties is dat een vorm van een loon van derden. De belastingdienst neemt het standpunt in dat die bonussen tot het loon van de werknemer behoren als die in het kader van die dienstbetrekking ontvangen zijn. Ook de Hoge Raad heeft zich hier over uit gelaten. Deze geeft aan dat spaarpunten belast loon vormen als zij hun grond vinden in de dienstbetrekking. Het is voor de werknemer verplicht dit voordeel aan te geven bij de inkomstenbelasting. De werknemer dient het daadwerkelijk genoten bedrag op te geven.

Let op!

Als sprake is van belast loon moet de waarde worden aangemerkt die de aangeboden goederen en diensten in het economisch verkeer hadden op *het moment van verstrekking*. Hierover bestaat per belastingkantoor een verschil van mening. Wij raden u aan om bij uw eigen belastinginspecteur na te gaan welk standpunt hij inneemt.

Lumpsumheffing:

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 werknemer wordt gedaan van deze heffing. Dit moet ook na te trekken zijn door de belastingdienst. Verder moet sprake zijn van "promotionele sfeer" waardoor exorbitante geschenken van de regeling worden uitgesloten.

De eigenlijke werkgever is op deze wijze niet inhoudingsplichtig.

