



Een personeelsvereniging: nuttig binnen de werkkostenregeling?

23 oktober 2010

Wij zijn ons aan het oriënteren of we de werkkostenregeling binnen onze onderneming al direct in 2011 moeten gaan toepassen, of dat we voor 2011 beter nog voor de huidige regeling kunnen kiezen. De special in BelastingBelangen van april 2010: [De werkkostenregeling, loon en loon in natura](#) bewijst ons daarbij goede diensten. De vrije ruimte van 1,4% van de fiscale loonsom is een aantrekkelijk punt van de nieuwe regeling, jammer dat die ruimte zo gauw vol is en de werkgever dan 80% eindheffing over het meerdere moet betalen. Laatst hoorde ik bij een lezing over de werkkostenregeling dat zo'n overschrijding van de vrije ruimte goedkoper met een personeelsvereniging kan worden opgelost? Is dat zo? Hoe werkt dat?

Antwoord

Een overschrijding van de vrije ruimte, die de werkgever 80% eindheffing kost, kan inderdaad goedkoper worden geregeld met een personeelsvereniging. Maar dan moet zo'n vereniging wel aan diverse voorwaarden voldoen: de vereniging moet als derdenfonds aangemerkt kunnen worden en gebruik kunnen maken van de fondsenvrijstelling.

In de wet loonbelasting is bepaald dat een derdenfonds belastingvrije uitkeringen en verstrekkingen aan werknemers kan doen indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de werknemer heeft geen (vrijgestelde) aanspraak op uitkeringen of verstrekkingen. De werknemer mag geen recht hebben op een uitkering of verstrekking, het fonds moet die onverplicht doen; én
- de uitkeringen en verstrekkingen hebben géén betrekking op uitgaven voor ziekte, invaliditeit, bevalling, adoptie en overlijden; én
- de bij het fonds betrokken werknemer heeft in de laatste vijf kalenderjaren tenminste evenveel aan het fonds bijgedragen als de werkgever.

Die laatste voorwaarde maakt duidelijk dat vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen pas mogelijk zijn als het fonds ten minste vijf jaar bestaat en in die vijf kalenderjaren de werkgever en werknemer(s) tenminste evenveel in het fonds hebben bijgedragen.

Is dat het geval, dan kan de personeelsvereniging binnen de werkkostenregeling voordelig worden ingezet. Een voorbeeld ter verduidelijking.

Als een werkgever de werknemer een geschenk geeft van stel € 100 en dat geschenk past niet meer binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling, dan is de werkgever daarover 80% eindheffing verschuldigd. Het geschenk kost de werkgever dan in totaal € 180, de werknemer houdt netto (het geschenk met een waarde van) € 100 over.

Als de werkgever en de werknemer – binnen de hiervoor genoemde voorwaarden – in dat jaar ieder € 50 bijdragen aan het personeelsfonds, kan het fonds dat geschenk van € 100 belastingvrij aan de werknemer geven. De werkgever vergoedt de eigen bijdrage van € 50 die de werknemer in het fonds heeft gestort. Als die vergoeding niet meer onder de vrije ruimte van de werkkostenregeling kan worden gebracht, kost dat de werkgever een eindheffing van 80% van € 50 = € 40. De totale kosten voor de werkgever zijn dan € 140, te weten de eigen bijdrage van € 50, plus de vergoeding

van de bijdrage van de werknemer van € 50, plus de eindheffing daarover van € 40. Dat is wel € 40 minder dan in de eerstgenoemde variant, terwijl de werknemer ook hier (het geschenk met een waarde van) € 100 netto overhoudt.



Een personeelsfonds kan nog lucratiever worden ingezet als de werkgever in jaar 1 een forse som geld in dat fonds stort – die hij als personeelskosten ten laste van het bedrijfsresultaat kan brengen – waarna de werkgever en de werknemers vijf jaar lang hetzelfde (bescheiden) bedrag in het fonds storten. Bijvoorbeeld ieder per jaar € 10. In jaar 6 heeft het fonds dan een vermogen dat voor het overgrote deel van de werkgever afkomstig is, en dat belastingvrij, binnen de grenzen van een derdenfonds, aan werknemers kan worden uitgekeerd.