

Hoe werkgevers financiële beloningen voor stoppen met roken kunnen financieren: De werkkostenregeling in het kort

Als u als werkgever uw medewerkers financieel wilt belonen voor stoppen met roken is het belangrijk om te weten wat de fiscale regelingen op dit gebied zijn. In dit memo informeren wij u kort over de werkkostenregeling en hoe deze ruimte geeft om uw werknemers te belonen voor stopsucces.

Verkapt loon

Werkgevers vragen vaak of een beloning voor stoppen met roken “verkapt loon” is. Fiscaal gezien is het antwoord: ja, in principe wel. De Belastingdienst beschouwt alles wat een werknemer ontvangt uit de dienstbetrekking als loon. Maar in de werkkostenregeling staan hierop een aantal uitzonderingen beschreven. De werkkostenregeling omvat alles wat u als werkgever moet weten over vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers, en geeft duidelijkheid over de vraag welke belast en welke onbelast zijn.

De vrije ruimte

Beloningen voor werknemers die succesvol stoppen met roken kunt u financieren vanuit de vrije ruimte. De vrije ruimte is onderdeel van de werkkostenregeling. De werkgever heeft in de vrije ruimte een bepaald percentage van het totale loon van alle werknemers, als een gezamenlijk budget, om belastingvrij te besteden aan vergoedingen en voorzieningen.¹ Het maakt niet uit of het voordeel voor de werknemer enkel zakelijk of ook privé is (bv. tablets, sportabonnementen).²

De werkgever is verplicht om loonelementen in de vrije ruimte aan te wijzen als eindheffingsloon (het element wordt niet meer gezien als fiscaal loon voor de werknemer, maar de werkgever neemt zorgezegd de belastingplicht over). De enige beperking hieraan is de gebruikelijkheidstoets. De vergoeding en verstrekking die als eindheffingsloon in de administratie wordt opgenomen, mag niet meer dan 30% afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is binnen het bedrijf of binnen de branche.³ Vergoedingen en verstrekkingen tot een maximum van €2.400 per persoon per jaar worden doorgaans als gebruikelijk gezien, en worden door de fiscus niet getoetst. Een eenmalige beloning van bijvoorbeeld €350 voor een werknemer die stopt met roken zal daarom in de praktijk meestal als gebruikelijk worden gezien, mits deze niet structureel het salaris vervangt.

Hoe groot is de vrije ruimte in mijn organisatie?

In 2026 bestaat de vrije ruimte kort gezegd uit twee schijven. Tot en met een loonsom van €400.000 wordt deze bepaald door een percentage van 2,00% (Vanaf 1 januari 2027 stijgt de vrije ruimte naar 2,16%), voor de resterende loonsom geldt 1,18%. Wanneer de totale loonsom in een bedrijf van 500 werknemers bijvoorbeeld €17.500.000 is, betekent dit dat de werkgever €209.780 ($2,00\% * €400.000 = €8.000 + 1,18\% * €17.100.000 = €201.780$) als vrije ruimte (belastingvrij) te besteden heeft. Let op: in het geval dat de werkgever bijvoorbeeld €220.000 uitgeeft aan vergoedingen, moet over het merendeel (€10.220) 80% belasting worden betaald.⁴

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inkomstenbelasting/vraag-en-antwoord/werkkostenregeling-wkr>; Let op: hierover hoeft u dus geen loonbelasting te betalen.

² Uitspraak van de Hoge Raad in 2019. ECLI:NL:HR:2019:1050.

³ Wat boven die 30% uitkomt wordt aangemerkt als loon voor de werknemer. Dan gelden dus de daarbij behorende belastingtarieven.

⁴ Hierover hoeft geen premie volksverzekeringen, premies, werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zorgverzekeringswet of bijdrage Zvw te worden betaald of ingehouden.

Gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen

Een stoppen-met-rokentraining valt sinds 2022 niet meer automatisch onder de arbovrijstelling en kan dus niet standaard onbelast worden vergoed.⁵ Wel kan de werkgever de kosten onderbrengen in de vrije ruimte.

Als u een stoppen-met-rokentraining organiseert voor werknemers kunt u rekenen op weinig kosten. Werknemers kunnen namelijk tot drie stoppen-met-rokentrainingen per jaar vergoed krijgen uit het basispakket van de zorgverzekeraar, vrijgesteld van het eigen risico. Hierdoor kan in de praktijk een groepstraining op de werkplek (grotendeels) gefinancierd worden vanuit de basisverzekering van de medewerkers die hieraan deelnemen.

Conclusie: belonen in de Praktijk

Het geven van cadeaubonnen als beloning voor stopsucces is mogelijk door deze aan te wijzen als eindheffing en onder te brengen in de vrije ruimte. Het is binnen de vrije ruimte niet verplicht om geschenken in natura te geven. De gebruikelijkheidstoets is buiten de marges van de vrije ruimte de enige limiet. Als het totaal aan vergoedingen en verstrekkingen de €2.400 p.p.p.j. niet overstijgt blijft het binnen de gebruikelijkheidsmarges. Mocht u als werkgever uw medewerkers willen belonen, maar daar fiscaal geen ruimte meer voor zijn binnen de werkkostenregeling, dan kunt u de beloning ook belasten als loon bij de werknemer zelf.



Figuur 1: uit belastingbelangen.nl

Belonen van de hele afdeling/organisatie voor stopsucces

Het is leuk om de succesvolle afronding van een stoppen-met-rokentraining op een feestelijke manier te vieren met de gehele afdeling. Een feest op de werkplek kan fiscaal aantrekkelijk zijn doordat voor de consumpties de nihilwaardering geldt. Een feest op een andere locatie geldt als loon voor de werknemer, of kan als eindheffingsloon worden aangewezen ten laste van de vrije ruimte.

Disclaimer

Deze memo is bedoeld ter info, hieraan kunnen geen rechten worden ontleend. Het is verstandig u na informeren op dit onderwerp nog kort te laten adviseren door een juridisch adviseur op dit vlak.

Samen Sterker Stoppen

Samen Sterker Stoppen is een project van Onderzoeksinstituut IVO, Universiteit Maastricht en aangesloten partners. Ons doel is om werkgevers te ondersteunen met het organiseren van stoppen-met-roken groepstrainingen in combinatie met financiële beloningen, zodat roken onder Nederlandse werknemers afneemt. Kijk voor meer informatie op www.samensterkerstoppen.nl