

14/2/2022



Linda Brouwer
Senior Counsel Liber Dock



Verduidelijking gerichte vrijstelling arbovoorzieningen

Vanaf 1 januari 2022 vallen alleen de *verplichte arbovoorzieningen* onder de *gerichte vrijstelling*, waardoor ze onbelast aan werknemer vergoed kunnen worden. Arbovoorzieningen ter bevordering van de algemene gezondheid van werknemer vallen hier niet (meer) generiek onder, zoals: gezonde maaltijden, mindfulness, bootcamp, stoelmassage, grieprik en een gezondheidscheck (*onverplichte arbovoorzieningen*).

Gerichte vrijstelling: arbovoorzieningen

Werkgever mag bepaalde vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die als 'loon' worden aangemerkt onbelast aan een werknemer vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen zonder dat dit ten koste gaat van de vrije ruimte (eindheffingsloon) van de fiscale werkkostenregeling^[1]. Dit geldt bij (i) de gerichte vrijstellingen en (ii) de nihilwaarderings.

Eén van de gerichte vrijstellingen ziet op arbovoorzieningen^[2]. Tot 1 januari 2022 golden in dit kader als voorwaarden^[3]:

- De voorzieningen vloeien rechtstreeks voort uit het arbeidsomstandighedenbeleid dat werkgever voert op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet);
- De werknemer gebruikt of verbruikt de voorzieningen (geheel of gedeeltelijk) op de (thuis)werkplek of een plaats waar werkgever uitvoering geeft aan het arbeidsomstandighedenbeleid op grond van de Arbowet (bijv. een medische keuring);
- De werkgever brengt geen kosten ten laste van de werknemer (eigen bijdrage).



Per 1 januari 2022 vallen alleen verplichte arbovoorzieningen onder de gerichte vrijstelling ex artikel 8.4a lid 1 sub a URLB 2011

^[1] over het bedrag boven de vrije ruimte is werkgever 80% eindheffing verschuldigd

^[2] art. 31a lid 2 sub h Wet op de Loonbelasting jo. art. 8.4a lid 1 sub a Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011

^[3] vgl. Handboek Loonheffingen 2021 van de Belastingdienst, par. 22.1.9, p. 302

Uit de toelichting bij de Uitvoeringsregeling 2011[4] volgt dat van een werkplekgerelateerde voorziening in het kader van het arbeidsomstandighedenbeleid dat werkgever voert géén sprake is bij bijvoorbeeld het verstrekken van een fiets *teneinde het welzijn en de gezondheid van werknemers in het algemeen te bevorderen*. Voorbeelden die wél worden genoemd als gerichte vrijstelling, waaronder in het Handboek Loonheffingen 2021, zijn bijvoorbeeld een veiligheidsbril met geslepen glazen, zonnebril voor een chauffeur of piloot, een verplichte medische keuring, inentingen in het kader van preventie- en verzuimbeleid, een geneeskundig of arbeidsgezondheidskundig onderzoek, een door werkgever geïnitieerd preventie- en gezondheidsprogramma, een EHBO-cursus, stoelmassage of reflexzonemassage (ook buiten werktijd) of een cursus stoppen met roken, mits dit voortvloeit uit het arbeidsomstandighedenbeleid en onderdeel uitmaakt van het arboplan van werkgever.

Onduidelijkheid reikwijdte

In de praktijk bleek er toch onduidelijkheid te bestaan over de reikwijdte van de gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen. Die onduidelijkheid zou (mede) veroorzaakt worden door de verwijzing in artikel 8.4a lid 1 onderdeel a URLB 2011 naar *“het arbeidsomstandighedenbeleid dat de inhoudingsplichtige voert op grond van de Arbeidsomstandighedenwet”*. Een arbeidsomstandighedenbeleid kan namelijk méér omvatten dan alleen de verplichte arbovoorzieningen (ex artikel 3 Arbowet).

Zo diende de rechtbank Den Haag[5] in 2021 bijvoorbeeld te oordelen over de vraag of de **verstrekking van gezonde lunchmaaltijden** onder de gerichte vrijstelling voor Arbovoorzieningen viel. Werkgever meende dat deze lunchmaaltijden onbelast verstrekt konden worden, omdat het in lijn zou zijn met doel en strekking van de gerichte vrijstelling en conform RI&E en het Plan van Aanpak integraal onderdeel uitmaakte van het door werkgever gevoerde Arbo- en preventiebeleid. De rechtbank oordeelde dat de gerichte vrijstelling hier niet op ziet, nu lunchmaaltijden niet kunnen worden aangemerkt als een verplichte arbovoorziening in de zin van artikel 3 Arbowet. Van een met de arbeid verbonden aspect is bij een lunchmaaltijd geen sprake, ook niet als die tot doel heeft een bijdrage te leveren aan de gezondheid van de werknemer. Artikel 3 Arbowet reikt niet zover dat dit ook ziet op de veiligheid en gezondheid van de werknemer in het algemeen, aldus de rechtbank. Dit is in lijn met de overweging in de toelichting bij de URLB 2011.

Verduidelijking per 1 januari 2022

Met de Eindejaarsregeling 2011[6] is artikel 8.4a URLB 2011 aangepast om bovenstaande onduidelijkheid weg te nemen. Alléén voorzieningen die direct samenhangen met de verplichtingen op grond van de Arbowet vallen vanaf 1 januari 2022 onder de gerichte vrijstelling. Dit betekent concreet dat alléén **de verplichte arbovoorzieningen** onder de gerichte vrijstelling vallen.

Dit zijn de voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer in relatie tot het werk. Voorzieningen ter bevordering van de algemene gezondheid van de werknemer (**niet verplichte arbovoorzieningen**) vallen hier dus niet onder.

Op grond van artikel 44 Arbowet geldt dat de kosten die verbonden zijn aan het nakomen van de arboverplichtingen niet ten laste van werknemer mogen worden gebracht. Dit betekent dat werkgever alle kosten van verplichte arbovoorzieningen voor zijn rekening moet nemen. Dit leidt ertoe dat wil een verplichte arbovoorziening onder de gerichte vrijstelling kunnen vallen er **geen eigen bijdrage**[7] bij werknemer in rekening mag worden gebracht (dat gold onder de oude regeling niet anders). Indien bij de verplichte arbovoorziening wordt gekozen voor een luxere even veilige uitvoering van dezelfde voorziening of een upgrade (bijv. merkmontuur bij een computerbril), dan kan dat, maar geldt de gerichte vrijstelling niet voor de extra kosten. Voor deze extra kosten mag werkgever wel een eigen bijdrage uit het nettoloon van werknemer vragen.

Voorzieningen ter bevordering van de algemene gezondheid van werknemer vallen niet (meer) onder de gerichte vrijstelling

De Belastingdienst heeft deze nieuwe regels per 1 januari 2022 ook in haar nieuwsbrief Loonheffingen 2022[8] toegelicht met een (aangepast) lijstje met voorbeelden van verplichte arbovoorzieningen die onder de gerichte vrijstelling vallen (o.a. ergonomische bureaustoel, voetenbankje bij beeldschermwerk en beeldschermbril). In dit rijtje wordt, anders dan in het Handboek Loonheffingen 2021, **niet** langer als generieke voorbeelden genoemd:

- een geneeskundig of arbeidsgezondheidskundig onderzoek,
- een second opinion of een griep prik in het kader van preventie- en verzuimbeleid,
- een door de werkgever geïnitieerd preventie- en gezondheidsprogramma.

Daarnaast wordt expliciet benoemd dat de volgende voorzieningen **niet** langer generiek onder de gerichte vrijstelling vallen:

- cursus stoppen met roken
- stoelmassage[9]

[4] vgl. URLB 2011, StcR. 2010, 14212, p.28-29

[5] Rechtbank Den Haag, 23 juni 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:6986.

[6] StcR. 28 december 2021 nr. 48636

[7] ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening geldt als een eigen bijdrage (bijv. cafetarieregelingen).

[8] Nieuwsbrief Loonheffingen 2022 d.d. 2 februari 2022, hoofdstuk 12, p. 19-20

[9] voor zover de stoelmassage op de werkplek wordt aangeboden geldt doorgaans een nihilwaardering ex artikel 3.7 URLB 2011.

Deze voorzieningen zien doorgaans puur op de bevordering van de algemene gezondheid van de werknemer en zijn niet (zonder meer) gekoppeld aan de veiligheid en gezondheid van werknemer in relatie tot het werk (een dus een onverplichte arbovoorziening). Als zodanig zal een gezondheidscheck, vitaliteitsprogramma (gezonde maaltijden, mindfulness, bootcamp), stoelmassage en grieprik kortom niet (meer) generiek gericht zijn vrijgesteld. In **individuele gevallen** kan dit anders liggen en kan de koppeling met het werk er soms wel zijn, waardoor de arbovoorziening alsnog onder de gerichte vrijstelling kan vallen.

Met deze aanpassing is het verstandig om in uw organisatie (nogmaals) na te gaan of de arbovoorzieningen die u verstrekt of ter beschikking stelt nog steeds gericht zijn vrijgesteld (of ten laste van de vrije ruimte vallen).

Niet generiek gericht vrijgestelde arbovoorzieningen zijn bijvoorbeeld: gezondheidscheck, vitaliteitsprogramma, stoelmassage en grieprik



Liber Dock
Jollemanhof 12a
1019 GW Amsterdam
T: 020 235 1150
E: info@liberdock.com
W: www.liberdock.com

Let's get connected

