**Korting op producten uit eigen bedrijf**

**Voor korting op producten uit eigen bedrijf van de werkgever geldt een gerichte vrijstelling. In deze handreiking leest u wat de voorwaarden zijn en vindt u een aantal voorbeelden.**

Ontvangt een werknemer korting of een vergoeding bij de aankoop van producten uit eigen bedrijf? Hiervoor geldt een gerichte vrijstelling als aan 3 voorwaarden is voldaan:

* De producten zijn niet branchevreemd.
* De korting of vergoeding is per product maximaal 20% van de waarde van dat product in het economische verkeer.
* De kortingen of vergoedingen bedragen in het kalenderjaar samen niet meer dan € 500 per werknemer. Dit geldt ook als een werknemer in de loop van het jaar in dienst komt.

**Overschrijding maxima**

Krijgt een werknemer korting boven het maximum van € 500 of boven het maximum van 20% per product? Dan is het meerdere loon van de werknemer. U kunt er ook voor kiezen om dit loon aan te wijzen als eindheffingsloon. Het komt dan ten laste van de vrije ruimte. Bij overschrijding van de vrije ruimte is de werkgever 80% eindheffing verschuldigd.

**Niet doorschuiven naar volgend jaar**

Als een werknemer minder korting krijgt dan het maximum van € 500 per jaar, mag u het niet-gebruikte deel van de vrijstelling niet doorschuiven naar een volgend jaar.

**Waarde in het economische verkeer**

De waarde in het economische verkeer van een product is de verkoopprijs inclusief omzetbelasting. Voor de verkoopprijs mag u uitgaan van de laagste prijs die u in de markt kunt vinden. Prijzen op internet vallen hier ook onder. Verzendkosten verhogen de waarde in het economische verkeer. Voor de verkoopprijs kijkt u naar de marktsituatie op het genietingsmoment.

**Voorbeeld**

Een werknemer werkt in een kledingwinkel en koopt een spijkerbroek. Op het moment van de koop is de prijs van deze broek € 100. Van zijn werkgever krijgt hij 50% korting. Een week later is de prijs van dezelfde broek € 60. Wat valt onder de gerichte vrijstelling?

De waarde in het economische verkeer van de spijkerbroek op het genietingsmoment is € 100. Een korting van maximaal 20% is gericht vrijgesteld. Dit is € 20. De rest van de korting van € 30 is loon voor de werknemer. De werkgever kan dit ook aanwijzen als eindheffingsloon. Het valt dan onder de vrije ruimte. Bij overschrijding van de vrije ruimte is de werkgever 80% eindheffing verschuldigd.

**Ex-werknemers**

Geeft een werkgever ook korting op producten uit eigen bedrijf aan werknemers die uit dienst zijn? Dan geldt hiervoor ook de gerichte vrijstelling.

**Verbonden vennootschap**

De regeling geldt ook voor branche-eigen producten van een verbonden vennootschap van de werkgever. Een verbonden vennootschap is:

* een vennootschap waarin de werkgever voor ten minste 1/3 gedeelte belang heeft
* een vennootschap die voor ten minste 1/3 gedeelte belang heeft in de werkgever
* een vennootschap waarin een derde partij voor ten minste 1/3 gedeelte belang heeft, terwijl deze derde partij ook voor minimaal 1/3 gedeelte belang heeft in de werkgever

**Voorbeeld**

Een werknemer werkt in een pretpark en krijgt van zijn werkgever een jaarkaart gratis. Met deze jaarkaart kan hij het park ook in zijn vrije tijd bezoeken. Normaal kost een jaarkaart € 150. Wat valt onder de gerichte vrijstelling?

Een jaarkaart is een product uit eigen bedrijf. 20% van de waarde van de jaarkaart is gericht vrijgesteld. Dit is € 30. De rest van de waarde, dus € 120, is loon voor de werknemer. De werkgever kan dit ook aanwijzen als eindheffingsloon. Het valt dan onder de vrije ruimte. Bij overschrijding van de vrije ruimte is de werkgever 80% eindheffing verschuldigd.

**Voorbeeld**

Werknemers die in een supermarkt werken, ontvangen 10% korting op alle producten uit de winkel. Zij betalen eerst het volledige bedrag. De werkgever legt bij elke aankoop de korting vast. Aan het einde van het jaar ontvangen de werknemers de korting in de vorm van een tegoedbon. De waarde van deze tegoedbon is de korting die ze in de loop van het jaar hebben opgebouwd. De maximale korting bedraagt € 500 per jaar. De werknemers kunnen deze bon alleen besteden aan producten uit de supermarkt. Is deze tegoedbon gericht vrijgesteld?

De werkgever mag zelf kiezen in welke vorm hij de korting geeft. Hij mag korting geven op het moment dat de werknemer het product koopt of de totale korting in één keer aan het einde van het jaar uitkeren. De tegoedbon valt daarom onder de gerichte vrijstelling. De werkgever voldoet aan de voorwaarden van de gerichte vrijstelling.