

Parkeerkosten onbelast vergoeden?

Hoe moeten we omgaan met de vergoeding van parkeerkosten onder de 'oude' regeling voor vergoedingen en verstrekkingen en onder de werkkostenregeling? Kan dit onbelast als een werknemer onderweg naar een congres in het buitenland parkeert?

Parkeerkosten worden meegenomen in het forfaitaire bedrag van € 0,19 per kilometer (de onbelaste reiskostenvergoeding). Als uw werknemer daarboven nog parkeerkosten wil declareren, moet dit belast worden. Past u de WKR nog niet toe, dan betekent dit dat u de vergoeding hiervan niet mag bruto en vervolgens aan de werknemer uitbetaalt. U moet hier als werkgever belasting over afdragen, wat inhoudt dat u de parkeerkosten moet meenemen in de eindheffing. Parkeerkosten vallen namelijk onder loon met een bestemmingskarakter, en hiervoor is het eenvoudige tarief van toepassing. Past u de WKR al toe, dan is de uitkomst anders: als

u al een vergoeding met uw werknemer heeft afgesproken van € 0,19 per kilometer en u vergoedt daarnaast nog de parkeerkosten, dan zijn de parkeerkosten loon bij uw werknemer. U heeft wel de mogelijkheid om dit loon ook als eindheffingsbestanddeel onder te brengen in de vrije ruimte. Rijdt uw werknemer in een auto van de zaak en heeft u met hem afgesproken dat de parkeerkosten van deze auto voor uw rekening komen, dan wordt de vergoeding gezien als een zogenoemde intermediaire vergoeding. Intermediaire vergoedingen worden niet als loon gezien en kunt u dus volledig onbelast vergoeden.

Moeten we een ongeval melden?

De afgelopen maand heeft zich in onze organisatie een ongeval voorgedaan. Eén van de werknemers dacht dat we dit bij de Inspectie SZW moesten melden. Wanneer moet dit en wat gebeurt er in dat geval?

Een arbeidsongeval is een ongeval dat plaatsvindt door het werk. Als iemand blijvend letsel oploopt, in het ziekenhuis wordt opgenomen of overlijdt, moet u het ongeval melden bij de Inspectie SZW. Voorbeelden van blijvend letsel zijn blindheid, invaliditeit en chronische of psychische klachten. Poliklinische behandeling op bijvoorbeeld de spoedeisende hulp wordt niet als ziekenhuisopname beschouwd.

Onderzoek

Bij melding wordt alle ter zake doende informatie geregistreerd. Op basis hiervan wordt besloten of het ongeval wel of niet wordt onderzocht. Als de inspectie afziet van onderzoek, hoort u dit telefonisch. Later ontvangt u een schriftelijke bevestiging en de werknemer een kopie met daarin de reden van de genomen beslissing.

Als er een onderzoek plaatsvindt, wordt dit zo snel mogelijk uitgevoerd. Zorg dus dat de plek waar het ongeval zich heeft voorgedaan ongewijzigd blijft. U bent als werkgever verplicht om mee te werken aan het onderzoek. Stelt de Inspectie SZW geen overtreding vast, dan maakt de inspecteur een ongevalsrapport op. Worden er overtredingen van de arbeidsomstandighedenwetgeving geconstateerd die met het ongeval in verband staan, dan wordt er een ongevalseboeterapport opgemaakt. Bij ongevallen met een dodelijke afloop bekijkt de officier van justitie altijd eerst of er sprake is van een mogelijk misdrijf. Is dat het geval, dan volgt een proces-verbaal.

Deze vragen zijn voorgelegd aan Simon Troost van organisatieadviesbureau AdviceSelect, info@advice-select.nl

Voor meer vragen en antwoorden zie rendement.nl/hr/vraag-en-antwoord



HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/hr

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/hr/abonneren

