

Werkkostenregeling

Op 1 januari 2011 is de werkkostenregeling in de loonbelasting ingevoerd. Deze regeling houdt een ingrijpende wijziging in van de systematiek van onbelaste vergoedingen en verstrekkingen aan personeel. De werkgever die daarvoor kiest kan nog tot en met 2013 gebruik blijven maken van de oude regeling. Om een bewuste keuze voor het oude of het nieuwe systeem te maken is het belangrijk dat u zich realiseert wat er op u afkomt. In deze brochure beschrijven wij de nieuwe regeling en vergelijken wij aan de hand van voorbeelden de oude en de nieuwe systematiek.

Oude systematiek

Uitgangspunt in de oude regeling is dat zakelijke kosten belastingvrij vergoed kunnen worden. Vergoedingen vormen geen loon. Naast puur zakelijke kosten zijn er veel kosten met een gemengd karakter, dat wil zeggen dat de kosten gedeeltelijk zakelijk zijn en gedeeltelijk een beloning voor de werknemer vormen. In beginsel vormt die beloningscomponent belast loon. Er gelden zeer gedetailleerde regelingen waarin is vastgelegd welke zaken belastingvrij vergoed of verstrekt kunnen worden en welke voorwaarden en/of beperkingen daarbij gelden. Denk aan de vergoeding van reiskosten. Hoewel de werkelijke kosten vaak hoger liggen, mag niet meer dan € 0,19 per kilometer belastingvrij worden vergoed. Is de vergoeding hoger, dan vormt het meerdere loon.

Voor diverse verstrekkingen gelden waarderingsvoorschriften waarin wordt aangegeven op welk bedrag de looncomponent moet worden vastgesteld.

Tenslotte zijn er zeer specifieke regelingen als die voor de kerstpakketten, waarvoor tot een bedrag van € 70 een eindheffingstarief van 20% geldt en daarboven het aan het loon van de werknemer gerelateerde eindheffingstarief.

De werkkostenregeling

Anders dan in de oude systematiek is het uitgangspunt dat alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers loon vormen. Dat geldt ook als de kosten voor 100% zakelijk zijn. De werkgever krijgt de vrijheid om vergoedingen en verstrekkingen aan te wijzen die binnen een bepaald budget belastingvrij vergoed kunnen worden. Dat budget, de vrije ruimte, bedraagt 1,5% van de totale fiscale loonsom van de onderneming. Overschrijden de kosten het beschikbare budget, dan is het meerdere belast loon. Dat meerdere wordt betrokken in de eindheffing tegen een tarief van 80%. Eindheffing wil zeggen dat de loonheffing voor rekening van de werkgever komt en niet wordt doorbelast aan de werknemer. De eindheffing leidt tot een kostenverhoging voor de werkgever. Deze kostenverhoging komt in mindering op de winst van de werkgever.

N.B. Het tarief van 80% is hoger dan het eindheffingstarief dat op basis van de loonbelastingtabel geldt voor werknemers die in de tweede schijf (tabeltarief 42%, eindheffingstarief 72,4%) belast worden.

Voordeel van de werkkostenregeling is dat er geen normeringen en beperkingen meer gelden. Er hoeft dus niet meer per werknemer te worden bijgehouden wat er vergoed of verstrekt wordt. Zo kan aan een werknemer een fiets worden verstrekt zonder rekening te houden met het huidige maximumbedrag van € 749 en zonder te controleren of de werknemer in voorgaande jaren al een fiets van de zaak heeft gehad en of hij de fiets wel vaak genoeg gebruikt voor het woon-werkverkeer.

De enige beperking voor kosten die onder de werkkostenregeling vallen is de gebruikelijkheidstoets. De gebruikelijkheidstoets is een antisubsidiebepaling die moet voorkomen dat verhoudingsgewijs meer vergoedingen worden betaald dan regulier loon. Het totaal van vergoedingen en verstrekkingen dat een werkgever verstrekt mag niet meer dan 30% hoger zijn dan hetgeen gebruikelijk is. Is dat wel het geval, dan vormt het meerdere belast loon voor de werknemer(s).



Hoe werkt de werkkostenregeling?

Om te beginnen moet u vaststellen hoe hoog de totale fiscale loonsom van uw bedrijf is. U mag 1,5% van dat bedrag onbelast vergoeden aan uw werknemers. U wijst een aantal vergoedingen en verstrekkingen aan als eindheffingsbestanddelen. Is de totale loonsom € 1.000.000, dan mag u 1,5% daarvan, dus € 16.000, aan eindheffingsbestanddelen onbelast vergoeden. Dat bedrag hoeft niet evenredig over de werknemers verdeeld te zijn. Zijn de eindheffingsbestanddelen niet hoger dan dat bedrag, dan zijn zij belastingvrij. Zijn de eindheffingsbestanddelen hoger, dan betaalt u 80% eindheffing over het meerdere. Zouden de vergoedingen € 17.000 bedragen, dan valt een bedrag van € 1.000 (€ 17.000 - € 16.000) onder de eindheffing. Dat kost u dus € 800 aan eindheffing bovenop het bedrag aan vergoedingen.

OVERZICHT BELONINGSCOMPONENTEN

Belastbaar loon voor de werknemer

- het reguliere loon
- de bijtelling voor de auto van de zaak
- het gebruik van een dienstwoning
- boetes
- vergoedingen en verstrekkingen voor criminele activiteiten
- het deel van vergoedingen en verstrekkingen dat boven de 30%-grens uitkomt (gebruikelijkheidstoets)
- als u daarvoor kiest: het bovenmatig deel van gerichte vrijstellingen
- niet aangewezen vergoedingen en verstrekkingen

Geen loon of geen belast loon voor de loonheffingen

- vergoeding van intermediaire kosten
- vrijgestelde aanspraken, uitkeringen en verstrekkingen (vrijgesteld loon)
- verstrekkingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage van tenminste de waarde betaalt

Nihilwaardering

Voor een aantal verstrekkingen geldt dat een eventuele beloningscomponent daarin op nihil wordt gewaardeerd. Het gaat om zaken die de werkgever aan zijn werknemers ter beschikking stelt. Deze verstrekkingen komen dus niet ten laste van de vrije ruimte.

- Arbovoorzieningen.
- Vakliteratuur op de werkplek.
- Consumpties tijdens werktijd die geen deel uitmaken van de maaltijd.
- De inrichting van de werkplek, mits het niet gaat om een werkplek in de eigen woning.
- Mobiele telefoons, als deze voor meer dan 10% zakelijk worden gebruikt.
- Openbaar vervoerkaart indien deze mede zakelijk wordt gebruikt.
- Portable computers, bij een zakelijk gebruik van 90% of meer.
- Uniformen en werkkleding die op het werk achterblijft.
- Voordeelurenkaart openbaar vervoer indien deze mede zakelijk wordt gebruikt.
- Het rentevoordeel op een personeelslening voor de eigen woning.
- Fitness op het werk.

Gerichte vrijstellingen

De volgende kosten kunnen onbelast vergoed worden en hebben geen invloed op het budget van de werkkostenregeling:

- Reiskosten, waaronder de kosten van abonnementen en losse kaartjes voor openbaar vervoer. Bij gebruik van eigen vervoer geldt een maximumbedrag van € 0,19 per kilometer.
- Kosten van (bij)scholing, cursussen, congressen en dergelijke.
- Kosten van maaltijden bij overwerk en tijdens dienstreizen.
- Outplacementkosten.
- Verhuiskosten.
- Verblijfskosten bij tijdelijke werkzaamheden elders.
- Extraterritoriale kosten (de zogenaamde 30%-regeling).

Indien de werkgever meer vergoedt of verstrekt dan de norm van de gerichte vrijstelling moet een keuze worden gemaakt of het bovenmatige deel belastbaar loon is voor de werknemer of in het budget van de werkkostenregeling valt.

Voorbeeld: bovenmatige gerichte vrijstelling

U betaalt uw werknemer een reiskostenvergoeding van € 0,29 per zakelijke kilometer. Van dit bedrag kunt u € 0,19 per kilometer onbelast vergoeden omdat hiervoor een gerichte vrijstelling geldt. De rest van het bedrag (€ 0,10 per kilometer) vormt het bovenmatige deel van de gerichte vrijstelling. U kunt dit als belast loon van uw werknemer bestempelen of onderbrengen in de vrije ruimte. Kiest u voor dit laatste maar hebt u geen ruimte meer over, dan moet u over het meerdere 80% eindheffing betalen, dus € 0,08 per kilometer. Door de eindheffing komt de reiskostenvergoeding dan uit op een totaal van € 0,37 per zakelijke kilometer. Bestempelt u het bovenmatige deel als regulier loon, dan zijn de totale kosten voor u niet hoger dan € 0,29 per zakelijke kilometer. De netto vergoeding voor de werknemer wordt dan wel lager.

Keuzemogelijkheid

Als gezegd geldt gedurende de jaren 2011 tot en met 2013 een keuzeregime. U kunt elk jaar opnieuw kiezen. Als u in 2012 de werkkostenregeling gebruikt, betekent dat niet dat u dat in 2013 ook moet doen. U kunt voor 2013 opnieuw kiezen voor de oude regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen.

Keuze voor de werkkostenregeling

Als u ervoor kiest om de werkkostenregeling te gebruiken, moet u zich realiseren dat bestaande afspraken over vergoedingen met de belastingdienst vervallen. Alleen afspraken over vergoedingen en verstrekkingen die onder de gerichte vrijstellingen vallen blijven in stand. De overige componenten van de vaste

OVERZICHT BELONINGSCOMPONENTEN (VERVOLG)

Werkkostenregeling

Binnen de vrije ruimte

- alle vergoedingen en verstrekkingen die u hebt aangewezen
- de verstrekking aan gepensioneerde werknemers van:
 1. producten uit eigen bedrijf
 2. kerstpakketten en dergelijke die u ook aan uw werknemers verstrekt

Niet ten koste van de vrije ruimte

- gerichte vrijstellingen (uitgaven waarbij het zakelijk karakter overheerst)
- verstrekkingen met nihilwaardering

vergoeding kennen geen normering meer en vallen onder de eindheffing indien u daarvoor kiest en zij de vrije ruimte van 1,5% van de loonsom overschrijden. Verder zult u uw administratie moeten aanpassen en moet u misschien uw arbeidsvoorwaarden aanpassen. Mocht u in 2013 overstappen naar de oude regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen, dan herleven de voorheen met de belastingdienst gemaakte afspraken.

Intermediaire kosten

Intermediaire kosten zijn uitgaven die de werknemer in opdracht en voor rekening van de werkgever doet. Het gaat om zakelijke uitgaven die de werknemer voorschiet en vervolgens terugbetaald krijgt door de werkgever. Voorbeeld is de brandstofnota voor de auto van de zaak die de werknemer betaalt en vervolgens declareert bij de werkgever.

Bijzondere waarderungen

Voor de volgende verstrekkingen gelden bijzondere waarderungen:

- Maaltijden op de werkplek: € 2,95 per maaltijd ongeacht of het gaat om ontbijt, lunch of diner.
- Huisvesting en inwoning op de werkplek: € 5,10 per dag.
- Door de werkgever verzorgde kinderopvang.

Administratie aanpassen

U moet het totale bedrag van de vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte weten om te kunnen beoordelen of u binnen uw vrije ruimte blijft. Dit totaalbedrag moet uit uw financiële administratie blijken. Staat in de financiële administratie geen btw bij de vergoedingen en verstrekkingen, dan moet u de btw alsnog toevoegen. Verder moet u het totale bedrag aan vergoedingen in uw financiële administratie kunnen koppelen aan het fiscale loon in uw loonadministratie om te toetsen of u binnen uw vrije ruimte blijft.

Voorbeeld

Een werkgever met 10 werknemers heeft een loonsom van € 450.000. De werkgever betaalt de volgende vergoedingen aan zijn werknemers:

Contributie PV	€ 1.200
Telefoon- en internetvergoeding	€ 1.500
Reiskosten	€ 5.700 (0,19 per km)
Personeelsfeest en kerstpakketten	€ 5.000
Opleidingen	<u>€ 6.600</u>
Totaal	€ 20.000

De vrije ruimte, dat is het bedrag waarover geen loonheffing verschuldigd is, bedraagt 1,5% van € 450.000 = € 6.750. De reiskosten (€ 5.700) en de kosten voor opleidingen (€ 6.600) zijn (gericht) vrijgesteld. Dit betekent dat een bedrag van € 7.700 (€ 1.200 + € 1.500 + € 5.000) onder het forfait valt.

De loonheffing voor rekening van de werkgever bedraagt dan $80\% \times (\text{€ } 7.700 - \text{€ } 6.750) = \text{€ } 760$.

N.B. Onder de huidige regeling geldt voor kerstpakketten tot een bedrag van € 70 een eindheffing tegen een vast tarief van 20% en een eindheffing over het meerdere naar het normale eindheffingstarief voor de werknemer.

Keuze voor de oude regeling

Als u ervoor kiest om de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen toe te passen, dan blijven bestaande afspraken met de belastingdienst gelden. U dient wel rekening te houden met het maximumbedrag voor incidentele personeelsvoorzieningen, zoals personeelsfeesten en -reizen, van € 454 per werknemer per jaar. U moet per werknemer bijhouden van welke personeelsvoorzieningen hij gebruikmaakt. De deelname aan deze voorzieningen moet openstaan voor minimaal 75% van de werknemers.

Hoe wordt de werkkostenregeling verwerkt bij de aangifte loonheffingen?

De vrije ruimte wordt bepaald aan de hand van de totale fiscale loonsom van een kalenderjaar. De aangifte loonheffing wordt echter per tijdvak gedaan, waardoor de vrije ruimte ook per tijdvak wordt vastgesteld. Om rekening te kunnen houden met loonverschillen per tijdvak kunnen twee methodes worden toegepast, de voorschotmethode en de saldomethode.

1. Voorschotmethode

Op basis van de fiscale loonsom van het voorgaande jaar wordt de maandelijkse vrije ruimte bepaald (1,5% van de fiscale loonsom van het voorgaande jaar gedeeld door 12). Over het verschil tussen de maandelijkse vergoedingen en de maandelijkse vrije ruimte wordt 80% eindheffing afgedragen. Bij de aangifte over december is het werkelijke budget bekend (1,5% van de fiscale loonsom van het huidige jaar) en vindt de eindafrekening plaats. Teveel afgedragen eindheffing kan worden teruggevraagd en te weinig afgedragen eindheffing moet alsnog worden betaald.

2. Saldomethode

Op basis van de fiscale loonsom van het voorgaande jaar wordt de voorlopige vrije ruimte bepaald (1,5% van de fiscale loonsom van het voorgaande jaar). Zodra het totaal van de maandelijkse vergoedingen meer bedraagt dan de berekende vrije ruimte wordt eindheffing toegepast over het meerdere. Bij de aangifte over december vindt de eindafrekening plaats op basis van het werkelijke bedrag van de vrije ruimte.

Arbeidsvoorwaarden

In verband met de invoering van de werkkostenregeling kan het nodig zijn om de bestaande arbeidsvoorwaarden aan te passen. Om de lastenverzwaring door de eindheffing te voorkomen kan het verstandig zijn om vergoedingen die in de vrije ruimte vallen te vervangen door vergoedingen waarvoor gerichte vrijstellingen gelden of nihilwaarderingen. Ook kan het zinvol zijn om vergoedingen uit te sluiten van de vrije ruimte, waardoor deze normaal belast loon voor de werknemer vormen.

Tenslotte

Uiteraard kunt u te allen tijde een beroep op ons doen om met u mee te denken over optimalisering van uw arbeidsvoorwaardenpakket en u te helpen bij de keuze voor de werkkostenregeling of de overgangsregeling.

Bestaande vaste vergoedingen voor werknemers kunnen componenten bevatten die ten laste van de vrije ruimte komen. Als de vrije ruimte al wordt vol gemaakt met andere vergoedingen, wordt de vaste vergoeding deels belast.

Als er in de arbeidsovereenkomsten met uw personeel geen eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen, kunt u de arbeidsvoorwaarden alleen in overleg met uw werknemers aanpassen. Begin daar op tijd mee.

Stappenplan

Wat moet u doen om u voor te bereiden op de invoering van de werkkostenregeling en om een juiste keuze te maken?

Als eerste moet u vaststellen welke vergoedingen en verstrekkingen u nu doet aan uw werknemers. Dat doet u aan de hand van uw financiële administratie, een eventueel arbeidsvoorwaardenreglement of de cao en aan de hand van de individuele arbeidsovereenkomsten. Vergeet de eindheffingen voor geschenken niet!

Vervolgens moet u bepalen welk deel daarvan binnen de werkkostenregeling onder de gerichte vrijstellingen valt en voor welk deel een nihilwaardering geldt. Daarna stelt u vast wat uw vrije ruimte is door te bepalen wat de fiscale loonsom is.

Als het deel van de vergoedingen en verstrekkingen dat ten laste komt van de vrije ruimte niet meer bedraagt dan 1,5% van de totale loonsom, kunt u kiezen voor de werkkostenregeling. Bedraagt het deel van de vergoedingen en verstrekkingen meer dan 1,5% van de totale loonsom, dan ligt een keuze voor de overgangsregeling voor de hand. In dat geval is het verstandig om uw arbeidsvoorwaarden aan te passen, zodat u uiterlijk op 1 januari 2014 binnen de vrije ruimte blijft.

Hoewel aan deze uitgave de grootste zorg is besteed, kan geen enkele aansprakelijkheid worden aanvaard voor onvolledigheid of onjuistheid. In deze tekst is rekening gehouden met wijzigingen tot en met 22 oktober 2012.

Vestiging Purmerend

Wielingenstraat 119
Postbus 258
1440 AG Purmerend

T: 0299 411 345
F: 0299 411 348

W: www.tredius.nl
E: info@tredius.nl

Vestiging Haarlem

Zijlweg 146
Postbus 992
2003 RZ Haarlem

T: 023 551 30 55
F: 023 551 30 35

Vestiging Alkmaar

Prof. Van der Waalsstraat 3-J
1821 BT Alkmaar

T: 072 564 42 03
F: 072 564 30 19

Vestiging Monnickendam

Haringburgwal 17
Postbus 48
1140 AA Monnickendam

T: 0299 651 987
F: 0299 653 004