



DE KROMME RIJN

Meer inzicht in de werkkostenregeling

Per 1 januari 2011 is het oude stelsel van vrije vergoedingen en verstrekkingen vervangen door de zogeheten werkkostenregeling. Het doel van deze regeling is om administratieve lasten voor werkgevers aanzienlijk te verlichten. Ook wilde de overheid het eenvoudiger maken om de regels voor vergoedingen en verstrekkingen uit te leggen aan de mannen en vrouwen op de werkvloer. Of dit is gelukt, is nog maar de vraag... Dit artikel is bedoeld om inzicht te geven in de werking van de werkkostenregeling.

Hoewel de werkkostenregeling per 1 januari 2011 in de wet is opgenomen, is het nog niet verplicht om de nieuwe regels toe te passen. Tot 1 januari 2014 geldt een overgangsregeling. Op grond hiervan mogen werkgevers ervoor blijven kiezen om de oude regels toe te passen. Tot 2014 mag een werkgever jaarlijks bepalen welke regeling hij gebruikt. Dit betekent dat het mogelijk is om per 1 januari 2012 over te stappen, of per 1 januari 2013. Vanaf 1 januari 2014 moeten alle werkgevers de werkkostenregeling toepassen.

Structuur

De structuur van de werkkostenregeling is als volgt:

- Alle vergoedingen en verstrekkingen behoren tot het loon, zodat in principe alle vergoedingen/verstrekkingen worden belast.
- De werkgever moet per vergoeding/verstreking bepalen of deze tot het loon van de werknemer wordt gerekend (waarna hierop belasting en sociale precies worden ingehouden, zodat het nettoloon van de werknemer lager wordt), dan wel dat de loonheffing voor rekening van de werkgever komt.
- Met betrekking tot de vergoedingen/verstrekkingen die aan de werkgever worden toegerekend, wordt geen belasting geheven zolang het totaalbedrag van de vergoedingen/verstrekkingen niet hoger is

dan 1,4% van de loonsom. Dit wordt de 'vrije ruimte' genoemd. Over het meerdere betaalt de werkgever 80% eindheffing.

- Een vergoeding of verstrekking kan onder voorwaarden buiten de belastingheffing blijven als deze onder één van de volgende categorieën valt:
 - o intermediaire kosten;
 - o nihilwaarderingen;
 - o gerichte vrijstellingen;
 - o overige vrijstellingen

Vergoedingen voor intermediaire kosten

Vergoedingen voor 'intermediaire kosten', blijven ook onder de werkkostenregeling onbelast. Bij deze vergoedingen is namelijk geen sprake van een beloning, en ook niet van kosten die noodzakelijk zijn om de dienstbetrekking te kunnen uitoefenen. Bij intermediaire kosten gaat het om kosten die betrekking hebben op de aanschaf of het onderhoud van zaken die tot het vermogen van de werkgever behoren, en om kosten die specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering. Als een werknemer deze kosten voorschiet en hiervoor een vergoeding ontvangt (de werkgever betaalt de kosten dan terug), is deze vergoeding uiteraard onbelast.

Voorbeelden van intermediaire kosten:

- bloemen op de balie;
- het wassen van de auto van de zaak;
- etentje met klanten;

- brandstof voor de auto van de zaak;
- fles wijn voor een klant.

Nihilwaarderingen

Bepaalde verstrekkingen of voorzieningen behoren formeel tot het loon, maar mogen op nihil (€ 0) worden gewaardeerd. Vandaar de term 'nihilwaarderingen'. Hierdoor hebben deze verstrekkingen/voorzieningen geen invloed op het totaalbedrag dat ten laste van de vrije ruimte wordt gebracht – en wordt over deze verstrekkingen/voorzieningen dus geen belasting geheven.

Bij nihilwaarderingen gaat het vooral om zaken die betrekking hebben op de (inrichting van de) werkplek:

- voorzieningen waarvan het niet gebruikelijk is om deze elders te gebruiken/verbruiken (privékopietje, fietsenstalling, parkeerplaats op eigen terrein, etc.);
- arbovoorzieningen (beschermende kleding, zonnebril, veiligheidsbril, stoelmassage, etc.);
- consumpties op de werkplek (koffie, thee, soep, fruit, etc.); let op: een vergoeding voor consumpties valt niet onder de nihilwaarderingen!
- werkkleding;
- computers en gereedschappen ('hulpmiddelen');
- bedrijfsfitness op de werkplek;
- mobiele communicatie (telefoon).

Een verstrekking/voorziening kan alleen onder de nihilwaarderingen vallen als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Deze voorwaarden verschillen per verstrekking/voorziening.

Gerichte vrijstellingen

Er zijn nogal wat 'looncomponenten' waarbij het zakelijke karakter overheerst en er (nagenoeg) geen sprake is van een beloningsvoordeel voor de werknemer. Denk bijvoorbeeld aan een reiskostenvergoeding: welk beloningsvoordeel heeft een werknemer hiervan? Deze vergoeding is immers bedoeld ter dekking van de gemaakte reiskosten. Sterker nog: een reiskostenvergoeding wordt min of meer als vanzelfsprekend (noodzakelijk) beschouwd. Om te voorkomen dat zulke vergoedingen – en verstrekkingen – worden belast, zijn de zogeheten 'gerichte vrijstellingen' in het leven geroepen.

In tegenstelling tot de nihilwaarderingen, is het bij de gerichte vrijstellingen in principe wél toegestaan om een vergoeding uit te betalen. Als de werkgever een vaste vergoeding wil uitbetalen, moet hij echter vooraf onderzoek doen naar de werkelijke kosten (voor reiskostenvergoedingen geldt een afwijkende regeling).

Gerichte vrijstellingen gaan niet ten koste van de vrije ruimte voor zover ze binnen de normen blijven die voor deze vrijstellingen gelden. Wordt er meer vergoed of verstrekt dan volgens de norm is toegestaan, dan is er sprake van een bovenmatig deel. De werkgever moet dan kiezen of hij het bovenmatige deel bij de werknemer of bij de werkgever belast. In het laatste geval komt het bovenmatige deel van de vergoeding ten laste van de vrije ruimte.

Er zijn zeven categorieën gerichte vrijstellingen:

- vervoer (kosten van reizen per openbaar vervoer, maar ook vergoedingen voor het reizen met eigen vervoer);
- tijdelijke verblijfkosten in het kader van de dienstbetrekking (maaltijden, overnachtingen tijdens dienstreizen);
- cursussen, congressen en seminars;
- studie- en opleidingskosten, kosten van vakliteratuur en kosten van inschrijving in een beroepsregister;
- kosten van een procedure tot erkenning van verworven competenties (EVC-procedure);
- verhuiskosten;

- extraterritoriale kosten (30%-regeling).

Overige vrijstellingen

Naast de intermediaire kosten, nihilwaarderingen en gerichte vrijstellingen, zijn er nog meer vergoedingen/verstrekkingen die onbelast mogen blijven. Hierbij gaat het allereerst om de volgende vrijstellingen:

- aanspraken op pensioen en sociale zekerheidsuitkeringen, zoals de WW en de WIA; te zijner tijd worden wel de uitkeringen belast;
- de stamrechtvrijstelling bij ontslaguitkeringen;
- uitkeringen wegens schade aan persoonlijke zaken van de werknemer;
- overlijdensuitkeringen;
- betaling van maximaal een maandloon bij een diensttijd van minimaal 25 of 40 jaar;
- uitkeringen uit een fonds (onder voorwaarden).

Er is ook sprake van een vrijstelling als iets niet in het kader van de dienstbetrekking wordt genoten. Er is dan namelijk geen sprake van loon. Voorbeelden:

- het verjaardagscadeau dat een werknemer krijgt van zijn collega's;
- een bloemetje of fruitmand bij ziekte;
- een rouwkrans bij overlijden.

Loon dat ten laste van de vrije ruimte kan komen

In de voorgaande paragrafen is aangegeven welke loonbestanddelen onder de werkkostenregeling zijn vrijgesteld (nihilwaarderingen, gerichte vrijstellingen, overige vrijstellingen, etc.). Alle overige looncomponenten moeten in principe worden belast, óf bij de werknemer óf bij de werkgever. In het laatste geval hoeft over de eerste 1,4% van de fis-

cale loonsom ('vrije ruimte') geen eindheffing te worden afgedragen. Over het meerdere betaalt de werkgever 80% eindheffing.

In principe moeten vergoedingen/verstrekkingen voor de volledige waarde (inclusief btw) ten laste van de vrije ruimte worden gebracht. Voorbeelden:

- geschenken;
- bedrijfsfitness;
- fiets van de zaak;
- internetaansluiting;
- personeelsactiviteiten;
- contributie personeelsvereniging;
- producten eigen bedrijf;
- incentives;
- telefoonvergoedingen;
- vakbondscontributie;
- renteloze of laagrentende personeelsleningen (uitzonderingen: lening voor aanschaf van fiets of scooter, of voor de financiering van een woning).

Forfaitaire waarderingen

De volgende vergoedingen/verstrekkingen kunnen ook ten laste van de vrije ruimte komen, maar dit hoeft niet voor de volle waarde te gebeuren, aangezien de werkgever hiervoor een normbedrag mag hanteren:

- maaltijden op de werkplek;
- dienstwoning;
- huisvesting en inwoning;
- kinderopvang op de werkplek.

Keuzes maken

Zoals gezegd, moet de werkgever per vergoeding/verstrekking bepalen of hij deze bij de werknemer(s) of bij de werkgever belast. Sommige zaken moeten echter altijd bij de werknemer worden belast:

- het normale loon (salaris);
- het voordeel van de auto van de zaak (bijtelling);
- het voordeel van het gebruik van een dienstwoning.

Van bepaalde zaken is het min of meer logisch dat deze bij de werkgever worden belast. Voorbeelden:

- kerstpakket
- personeelsfeestje

Van andere zaken is het juist wel logisch dat deze bij de werknemer worden belast. Voorbeeld:

- bovenmatige reiskostenvergoeding

In vergelijking met de oude situatie, is het voor een werkgever in principe kostenneu-



traal om alle vergoedingen/verstrekkingen bij de werkgever te 'belasten' als de totale waarde hiervan niet hoger is dan 1,4% van de loonsom. In dat geval wordt de vrije ruimte immers niet overschreden, en vindt er feitelijk geen belastingheffing plaats. In veel situaties is dit voor een werkgever zelfs voordeliger, omdat hij werkgeverslasten moet betalen over het loon dat hij bij een werknemer belast!

Voordelig of nadelig?

Is de invoering van de werkkostenregeling nu voordelig of nadelig? Dit is per situatie verschillend.

Werkgever

Hoe de werkkostenregeling voor de werkgever uitpakt, hangt onder meer af van:

- huidige vergoedingen en verstrekkingen;
- de totale waarde van de vergoedingen en verstrekkingen onder de werkkostenregeling (wel of niet hoger dan 1,4% van de fiscale loonsom);
- keuze om vergoedingen/verstrekkingen wel of niet bij de werknemer te belasten

Het uitgangspunt van de meeste werkgevers zal zijn: kostenneutraal (of zelfs nog wat voordeliger)

Werknemer

Hoe de werkkostenregeling voor de werknemer uitpakt, hangt onder meer af van:

- huidige situatie;
- keuzes die de werkgever maakt onder de werkkostenregeling.

Wat nu belast is, valt straks onder de vrije ruimte voordelig

Wat nu onbelast is, wordt straks bij de werknemer belast nadelig

Let op: dit kan per werknemer verschillend zijn!

Tip 1: Gebruik de vrije ruimte

De werkgever mag een vergoeding/verstrekking óók bij de werknemer belasten als de vrije ruimte van 1,4% niet volledig wordt benut. De werknemer krijgt dan minder loon, en dat is onnodig. Want door de vergoeding/verstrekking in de vrije ruimte onder te brengen, hoeft hierover geen belasting te worden betaald. Voor de werknemer is dit gunstig, en dit kost de werkgever geen cent extra. Ga daarom altijd na of de vrije ruimte van 1,4% volledig wordt benut. Zo nee, vraag dan aan de bestuurder of bepaalde vergoedingen/verstrekkingen tóch bij de werknemer worden belast – en waarom dit gebeurt. Hier kunnen namelijk best goede redenen voor zijn.

Tip 2: Benut de gerichte vrijstellingen

Bepaalde vergoedingen en verstrekkingen (zoals reiskostenvergoedingen, overwerkmaaltijden en studiekosten) kunnen buiten de vrije ruimte van 1,4% blijven. Deze vergoedingen/verstrekkingen vallen dan onder de 'gerichte vrijstellingen'. Zorg ervoor dat aan de voorwaarden wordt voldaan, want dat vergroot de mogelijkheden om de vrije ruimte te benutten voor andere vergoedingen of verstrekkingen.

Tip 3: Niet vergoeden, maar ter beschikking stellen

Soms is belastingheffing te omzeilen door een vergoeding om te zetten in een terbeschikkingstelling (bijvoorbeeld bij werkkleding)! Wijs een bestuurder daarom op de voorwaarden, en ga desnoods na of hieraan wordt voldaan – en zo nee, wat er moet veranderen. U moet dan echter wel exact op de hoogte zijn van de regels. Het is daarom verstandig om een deskundige in te schakelen als uw bestuurder besluit om de werkkostenregeling in te voeren.

Schakel dan een deskundige in.

Op www.dekrommerijn.nl kunt u een artikel downloaden met meer inhoudelijke informatie over de werkkostenregeling, plus een aantal praktische tips.