

De werkkostenregeling

Met de invoering van de werkkostenregeling per 1 januari 2011 wordt het systeem van vergoedingen en verstrekkingen aan personeel ingrijpend gewijzigd.

Nu nog zijn er allerlei zeer gedetailleerde regelingen voor belastingvrije vergoedingen en verstrekkingen. Uitgangspunt is dat zakelijke kosten belastingvrij vergoed mogen worden, maar vaak gelden voor volledige onbelastbaarheid beperkende voorwaarden.

De gedachte achter de werkkostenregeling is eenvoudig; **alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers vormen loon** en zijn in principe belast. Vervolgens krijgt de werkgever een 'budget' voor belastingvrije vergoedingen en verstrekkingen. Heeft hij meer nodig dan de voor hem beschikbare ruimte, dan wordt het meerdere als loon belast. De werkgever kan hierin een keuze maken; belasten bij de werknemer of zelf eindheffing (80%) afdragen.

Het budget wordt 'de vrije ruimte' genoemd en is vastgesteld op 1,5 procent van de totale fiscale loonsom van de werkgever.

De eenvoud van de werkkostenregeling wordt door de volgende aspecten vervolgens grotendeels teniet gedaan.

- Voor bepaalde categorieën vergoedingen en verstrekkingen blijven **gerichte vrijstellingen** bestaan.
- Bepaalde verstrekkingen worden op **nihil gewaardeerd**.
- Sommige kosten worden als **intermediaire kosten** beschouwd, waarvan de vergoeding buiten de werkkostenregeling valt.
- Er geldt een **gebruikelijkheidstoets**; onder de werkkostenregeling vallen vergoedingen en verstrekkingen die niet in belangrijke mate (30%) hoger zijn dan in voor het overige overeenkomstige omstandigheden gebruikelijk is.
- De (financiële) **administratie** moet in veel gevallen worden **aangepast**.
- Bestaande afspraken zullen moeten worden gewijzigd. **Overleg met werknemers** of de ondernemingsraad kan noodzakelijk zijn.

Alleen bij (belast) loon

De werkkostenregeling geldt dus alleen voor vergoedingen en verstrekkingen die deel uitmaken van het (belaste) loon. Er is geen sprake van (belast) loon bij;

- **Betalingen die geen loon zijn**
Wanneer een werkgever een werknemer een vergoeding geeft of iets cadeau doet, zonder dat dit gebaseerd is op de werkgever-werknemer relatie.
Voorbeeld; een fruitmand voor een zieke werknemer.
- **Intermediaire vergoedingen**
Wanneer een werknemer een bedrag voorschiet en de werkgever dit later vergoedt, is de werkkostenregeling niet van toepassing op de vergoeding.
Voorbeeld; een werknemer koopt kantoorbenodigdheden voor kantoor.
- **Vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen**
Voorbeeld; een uitkering bij een 25- of 40-jarig dienstjubileum.

- **Gerichte vrijstellingen**

Voor een aantal zogenaamde ‘gerichte vrijstellingen’ blijven de bestaande regelingen van kracht. Er zijn gerichte vrijstellingen voor;

- *Vervoer*, zoals abonnementen en losse kaartjes voor openbaar vervoer en een kilometervergoeding voor eigen vervoer (maximaal € 0,19 per km)
- *Werkgerelateerde tijdelijke verblijfkosten* (maaltijden, overnachtingen en overige kosten gemaakt tijdens zakelijke reis)
- *Cursussen, congressen, seminars* die van belang zijn voor het werk van de werknemer
- *Studie- en opleidingskosten en outplacement*
- *Maaltijden* als gevolg van overwerk, koopavonden of dienstreizen
- *Verhuiskosten* in het kader van de dienstbetrekking
- *Extraterritoriale kosten*
- *Vakliteratuur*.

Wat valt wel in de vrije ruimte van 1,5 procent?

De werkgever kan vergoedingen of verstrekkingen aan de werknemer, die als loon worden aangemerkt en niet gericht zijn vrijgesteld, in de vrije ruimte van 1,5 procent onderbrengen. Voorbeelden van vergoedingen en verstrekkingen, die hiervoor in aanmerking komen zijn;

- *Kerstpakketten en andere kleine geschenken*
- *Parkeer-, veer- en tolgelden*
- *Bedrijfsfitness*
- *Personeelsfeesten*
- *Producten uit eigen bedrijf*
- *Personeelskortingen*
- *Telefoonvergoeding thuis*
- *Representatiekosten en relatiegeschenken*
- *Vakbondscontributie*
- *Fiets*.

Lagere waardering voorzieningen werkplek

Volgens de uitvoeringsregeling loonbelasting mag u voorzieningen, die geheel of gedeeltelijk op de werkplek gebruikt of verbruikt worden, lager waarderen dan de waarde in het economisch verkeer, of deze zelfs op nul waarderen.

Voorbeelden hiervan zijn;

- *Voorzieningen op de werkplek*
- *Consumpties op de werkplek*
- *Arbo-voorzieningen*
- *Mobiele telefoon, ter beschikking gesteld, met een zakelijk gebruik van meer dan 10%*
- *Laptop, ter beschikking gesteld, met een zakelijk gebruik van meer dan 90%*
- *Een ter beschikking gestelde OV-jaarkaart*.

Inwerkingtreding en overgangperiode

De werkkostenregeling start per 1 januari 2011. De werkgever kan in de jaren 2011, 2012, 2013 en 2014 kiezen of hij de werkkostenregeling of de bestaande regelgeving toepast.

Er geldt, wanneer de oude regeling wordt toegepast, dan wel een beperking voor de personeelsfestiviteiten tot € 454 per werknemer per jaar.

De door de werkgever gemaakte keuze blijkt uit de administratie. Het is dus niet nodig de belastingdienst van te voren in kennis te stellen van de keuze. De werkgever kan ieder jaar per 1 januari zijn keuze herzien.

In 2013 wordt de werkkostenregeling geëvalueerd, waarna deze in 2015 definitief wordt ingevoerd. Maar wie weet wat de toekomst nog brengt

Vorbereiding in de praktijk

Stap 1: Inventariseren

- Ga na welke betalingen aan of ten behoeve van personeel worden gedaan
- Ga na hoe de betalingen op dit moment worden verwerkt (loon, geen loon, vrijgesteld, eindheffing)
- Bereken de kosten die met de huidige regeling gemoeid zijn.

Stap 2: Rubriceren

- Bepaal hoe de geïnventariseerde betalingen onder de werkkostenregeling moeten worden verwerkt.
 - Geen loon
 - Intermediaire kosten
 - Gerichte vrijstelling
 - Verplicht loon
 - Vrije ruimte.
- Schat de kosten op jaarbasis die met iedere betaling gemoeid zijn. Vooral de rubrieken verplicht loon en vrije ruimte zijn hier van belang.

Stap 3: Bereken de eindheffing

- Bereken (of schat) het forfait:
 - Fiscaal loon vorig jaar of
 - Fiscaal loon dit jaar (extrapoleren) of
 - Fiscaal loon volgend jaar (schatten)
- Vermenigvuldig de loonsom met 1,5%
- Verminder de posten uit de vrije ruimte met het forfait
- Vermenigvuldig het resultaat met 80%.

Stap 4: Beoordelen en optimaliseren

- Komt er mogelijk een extra run op vrije vergoedingen en verstrekkingen?
- Wat is het gevolg voor de uitruil van bruto loon?
- Kunnen betalingen worden aangepast, zodat ze bijvoorbeeld uit de vrije ruimte naar nihilwaardering gaan? Denk bijvoorbeeld aan een telefoon ter beschikking stellen in plaats van een telefoonvergoeding voor zakelijk gebruik van een privé telefoon.
- Zijn er afspraken met de fiscus?

Stap 5: Kiezen

- Welke regeling is het voordeligst, oud of nieuw?
- Wat is het gevolg van invoering (arbeidsrechtelijk)?
- Hoe ga ik mijn financiële administratie inrichten?

Stap 6: Invoeren

Uiterlijk 1 januari 2015.

Op onze website vindt u een schema, dat u kunt gebruiken om bovengenoemde stappen uit te voeren.

Meer informatie

Het toepassen van de nieuwe werkkostenregeling heeft effecten op uw gehele bedrijfsvoering.

Zowel op het gebied van uw personeelsbeleid, uw salarisadministratie en uw financiële administratie. Wellicht kunt u bepaalde vergoedingen in een andere categorie onderbrengen, of een belaste vergoeding ruilen voor een onbelaste.

Maakt u nog geen gebruik van onkostenvergoedingen? Dan kunt u uw (toekomstige) werknemers meer bieden via de secundaire arbeidsvoorwaarden!

Voor meer informatie kunt u terecht op onze website www.vandeelensalaris.nl. U kunt natuurlijk ook voor meer informatie of een persoonlijk advies contact opnemen met ons kantoor.