

De werkkostenregeling, een uitleg

Per 1 januari 2011 is de werkkostenregeling (WKR) ingevoerd: het nieuwe regime voor vrije vergoedingen en verstrekkingen. Door de invoering van deze regeling verdwijnt gedetailleerde regelgeving voor bijvoorbeeld de fiets van de zaak, bedrijfsfitness en telefoons. Het doel van deze regeling is te komen tot administratieve lastenverlichting.

Fijn! Wordt het nu eenvoudiger?

Nee, wij vinden de regeling ingewikkeld. Het vergt een aanpassing in de manier waarop u uw administratie indeelt en uw administratie voert. Daarom dient u op de hoogte te zijn van de details van deze regeling om de administratie op een juiste manier te kunnen voeren.

Ben ik verplicht deze regeling vanaf 1 januari 2011 te volgen?

Nee, de regeling wordt op 1 januari 2014 verplicht voor alle werkgevers.

Vanaf 1 januari 2011 kunt u ieder jaar beslissen of u de huidige wetgeving of de nieuwe (WKR) regeling volgt. Als u niets doet, blijft u automatisch de bestaande regelgeving volgen.

Is de werkkostenregeling gunstig voor mij?

Deze vraag is niet eenvoudig te beantwoorden. U kunt (laten) berekenen of het in uw omstandigheden gunstig is de WKR toe te passen of de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen te hanteren.

Als u gewend bent diverse kosten aan uw werknemers te vergoeden (werkplek thuis, verteerkosten, relatiegeschenken, etcetera) dan biedt de WKR u weinig speelruimte.

Aan het eind van deze uitleg treft een stappenplan aan. Hiermee kunt u bepalen of het zinvol is gebruik te maken van de WKR.

Ik ben directeur-groootaandeelhouder, geldt de WKR ook voor mij?

Ja, de WKR geldt voor alle werkgevers. Ook als u directeur-groootaandeelhouder bent en u uzelf op de loonlijst heeft staan van uw persoonlijke holding.

Hoe werkt de werkkostenregeling?

Voortaan wordt *alles* wat u als werkgever vergoedt of verstrekt aan een werknemer in eerste instantie tot het loon gerekend. Ook als het gaat om vergoeden van kosten.

Het reguliere loon, inclusief bijvoorbeeld de auto van de zaak, blijft belast bij de werknemer.

Al het andere loon, denk bijvoorbeeld aan kostenvergoedingen, kerstpakketten en fiets van de zaak, worden tot het zogenaamde eindheffingsloon gerekend en is in principe bij de werkgever belast.

In principe, want een werkgever kan er ook voor kiezen bepaalde vergoedingen en verstrekkingen te belasten bij de werknemer. Net als nu overigens. Dat dient dan wel in overleg met de werknemer of met werknemersorganisaties (CAO-partijen, ondernemingsraad) te gebeuren.

Op de verschillende verstrekkingen en vergoedingen mag de werkgever eerst een aantal posten in mindering brengen voordat de werkgever toekomt aan betalen van loonheffing. Dit betreft:

1. Intermediaire kosten
2. Gerichte vrijstellingen
3. Nihilwaarderingen
4. Vrije ruimte

Voor een schematisch overzicht van de WKR verwijzen wij naar de bijlage. Op deze posten komen wij hierna nog terug.

Over het loon dat uiteindelijk met eindheffing wordt belast betaalt de werkgever **80% loonheffing**.

Wat is eindheffing?

Eindheffing is een soort loonheffing die niet wordt verhaald op de werknemer. Met deze eindheffing koopt de werkgever de loonheffing plus heffing van premies werknemersverzekeringen voor het betreffende jaar in één keer af.

Wat zijn intermediaire kosten?

Intermediaire kosten zijn uitgaven die door de werknemer zijn verricht, maar waarvan de kosten in feite bij de werkgever thuishoren. Deze uitgaven worden door de werkgever op basis van een declaratie van de werknemer aan de werknemer terugbetaald. Bijvoorbeeld:

- Vergoeding van een etentje met klanten;
- Vergoeding van parkeerkosten en voor kosten van de autowasstraat voor een auto van de zaak;
- Kosten voor een cadeau voor een jubilerende collega die een medewerker heeft voorgeschoten.

Wat zijn gerichte vrijstellingen?

De gerichte vrijstellingen dienen er toe om specifiek benoemde vergoedingen en verstrekkingen buiten de loonheffing te houden. Het betreft:

- Reiskostenvergoedingen:
 - Abonnementen en losse kaartjes voor zakelijke reizen met openbaar vervoer;
 - Vergoedingen voor reizen met eigen vervoer, maximaal € 0,19 per zakelijke kilometer;
- Vergoedingen en verstrekkingen inzake tijdelijke verblijfskosten:
 - Maaltijden en overnachtingen tijdens dienstreizen;
 - Maaltijden als gevolg van overwerk en koopavonden;
- Vergoedingen en verstrekkingen ter ondersteuning in de uitvoering van de werkzaamheden:
 - Cursussen, congressen en seminars voor zover ze van belang zijn voor het werk van de werknemer;
 - Studie/opleiding en outplacement;
 - Vakliteratuur;
 - Inschrijving in een beroepsregister;
- Verhuiskostenvergoeding:
 - Als sprake is van een zakelijke verhuizing mag u de kosten van het overbrengen van de inboedel, verhoogd met een bedrag van maximaal € 7.750, als gerichte vrijstelling aanmerken.
- Extraterritoriale kosten (30% regeling).

Wat zijn nihilwaarderingen?

Nihilwaarderingen hebben betrekking op **verstrekkingen in natura** waarvan de wetgever heeft besloten dat die horen bij een efficiënte en effectieve werkplek. Het voordeel voor de werknemer bedraagt derhalve nihil. Het betreft:

- Voorzieningen op de werkplek (vaste computer, kopieerapparaat, vaste telefoon);
- Arbo-voorzieningen. Voorbeelden van voorzieningen die voortvloeien uit uw arbeidsomstandighedenbeleid zijn periodieke geneeskundige keuringen, inentingen in het kader van verzuimbeleid, veiligheidsbrillen met geslepen glazen, computerbrillen, isolerende en beschermende kleding en ook stoelmassages;
- Consumpties op de werkplek die geen deel uitmaken van een maaltijd, bijvoorbeeld koffie, thee, snoep, soep, gebakje en een drankje aan het einde van de werkweek;
- Uniformen en werkkleding die nagenoeg uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te dragen en werkkleding die op het werk achterblijft. Daarnaast de kleding die is voorzien van een of meerdere logo's met een gezamenlijke grootte (per kledingstuk) van tenminste 70 vierkante centimeter.

De behandelingswijze van de kosten van het reinigen van de kleding volgt de behandeling van de kosten van de aanschaf van de kleding;

- Bedrijfsfitness op het werk;
- Communicatiemiddelen zoals mobiele telefoon, Blackberry of smartphone als het zakelijk gebruik minstens 10% is. Het gaat om ter beschikking gestelde telefoons. Geeft u een

vergoeding dan telt deze mee als loon. Een vergoeding voor of het verstrekken van een telefoon thuis bij de werknemer mag niet op nihil worden gewaardeerd. De woning wordt niet als werkplek gezien;

- PC, notebook of laptop die ter beschikking wordt gesteld en waarvan het zakelijke gebruik 90% of meer is;
- OV-jaarkaart en Voordeelurenkaart. Voorwaarde voor de waardering op nihil is dat het aannemelijk is dat deze kaart wordt gebruikt voor zakelijke reizen, waaronder woon-werkverkeer.

Gebruikelijkheidstoets

De werkkostenregeling biedt veel vrijheden en kent maar één beperking: de gebruikelijkheidstoets. De gebruikelijkheidstoets houdt in dat de vergoedingen en verstrekkingen die u in uw administratie opneemt als eindheffingsloon, niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Het bedrag dat boven de 30%-grens uitkomt, is loon van de werknemer.

Wat te doen met eigen bijdragen van een werknemer?

Een eigen bijdrage van een werknemer verlaagt de omvang van de belastbare verstrekking. Het eindheffingsloon kan nooit lager worden dan nihil.

Wat is de vrije ruimte?

Alle vergoedingen en verstrekkingen die u uw werknemers geeft en die niet zijn genoemd als gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen vormen het bij de werkgever te belasten loon. Een deel van dit loon blijft echter onbelast. Dit wordt 'de vrije ruimte' genoemd. De vrije ruimte is vastgesteld op 1,4% van uw fiscale loonsom.

Het loon dat bij de werkgever wordt belast wordt verminderd met de vrije ruimte. Het restant vormt het eindheffingsloon. De werkgever betaalt 80% eindheffing over dit eindheffingsloon.

Forfaitaire bedragen

In plaats van de werkelijke kosten kunnen voor sommige verstrekkingen vastgestelde normbedragen (de zogenaamde 'forfaitaire bedragen') ten laste van de vrije ruimte worden gebracht:

- Als u een maaltijd verstrekt die door de werknemer op de werkplek wordt gebruikt, wordt dit voordeel op een vast bedrag gewaardeerd. Alle maaltijden hebben een vaste waarde van € 2,90;
- Als u huisvesting of inwoning (anders dan een dienstwoning) verstrekt, dan wordt dit voordeel gewaardeerd op € 5,00 per dag, per werknemer;
- Als u kinderopvang op de werkplek verstrekt, dan wordt dit voordeel gewaardeerd op € 6,10 per uur dat kinderopvang is genoten (conform de Wet Kinderopvang).

Wanneer moet ik loonheffing over het eindheffingsloon betalen?

U kunt de eventuele overschrijding van uw vrije ruimte maandelijks bepalen en dan ook maandelijks aangifte doen van de te betalen eindheffing.

U kunt er ook voor kiezen deze berekening en aangifte eenmaal per jaar te verzorgen.

Stappenplan

U past de WKR als individuele werkgever toe en dus bijvoorbeeld niet als groep vennootschappen van een concern of als samenhangende groep inhoudingsplichtigen.

Stap 1: Inventarisatie

Inventarisatie van alle vergoedingen en verstrekkingen die u als werkgever pleegt

Stap 2: Simulatie en analyse

Wat zijn de effecten van de vergoedingen en verstrekkingen als u de WKR toepast. Met welke heffingen heeft u te maken in het huidige stelsel?

Stap 3: Keuze maken

Aan de hand van stap 3 maakt u een keuze

Stap 4: Uitvoering

Naar aanleiding van uw keuze zorgt u voor aanpassing van de inrichting van uw financiële administratie. Indien u besluit (een aantal) arbeidsvoorwaarden te wijzigen, dan is overleg met uw medewerkers (of ondernemingsraad) noodzakelijk.

Verder

Aan bovenstaande toelichting is onze uiterste zorg besteed. De regeling is echter nog in beweging. Door beroepsorganisaties van onder andere fiscaal adviseurs wordt nog regelmatig overleg gevoerd over de nadere uitwerking van de regelgeving en worden vragen voorgelegd aan de belastingdienst en de minister van Financiën.

Dit alles kan tot gevolg hebben dat de regelgeving en/of onze interpretatie van de regelgeving wijzigt. Wij houden de ontwikkelingen voor u in de gaten en informeren u over belangrijke ontwikkelingen.

Alkmaar, november 2011

Versie 1.5