

Nieuwsbrief werkkostenregeling

Op 1 januari 2011 wordt een nieuwe fiscale regeling voor vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers ingevoerd, de zogenoemde werkkostenregeling. Daardoor veranderen de huidige regelingen voor onbelaste (kosten)vergoedingen en verstrekkingen, die veel werk-gevers als aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarde aanbieden, grondig (bij een onbelaste kostenvergoeding ontvangen uw werknemers het bedrag dat u ze geeft netto).

De nieuwe regeling beoogt een eenvoudige regeling voor vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers in te voeren, zodat de huidige wirwar aan regels en de daarmee samenhangende administratie kan worden afgeschaft.

Toch is de werkkostenregeling niet zo eenvoudig dat u een en ander op z'n beloop kunt laten en de regeling verdient reeds nu uw aandacht.

Onderstaand worden de hoofdlijnen van deze regeling weergegeven.

Overigens staat de werkkostenregeling thans nog niet definitief vast, zodat nog wijzigingen mogelijk zijn.

1. Hoe ziet de nieuwe werkkostenregeling eruit?

De werkkostenregeling houdt, kort gezegd, in dat een werkgever op jaarbasis maximaal 1,4% van de totale fiscale loonsom als onbelaste vergoeding of verstrekking aan zijn werknemers mag geven. Als de werkgever aan zijn werknemers meer dan 1,4% vergoedt of verstrekt, is het meerdere belast loon.

De werkgever kan dan kiezen dit loon bij hem zelf te doen belasten tegen een tarief van 80% (eindheffing) of (een deel van) de vergoedingen aanwijzen als normaal, bij de werknemer, te belasten loon. Welke keuze voordeliger is, is afhankelijk van diverse factoren. Valt uw werknemer in het 52%-tarief en wilt u hem hetzelfde nettovoordeel blijven geven, dan dient u rekening te houden met een gebruteerd tarief van 108,3%. In dat geval valt de eindheffing van 80% voordeliger uit. In feite komt de heffing dan dus neer op een tarief van

€ 80/€ 180 maal 100%, oftewel ca. 44,5%.

Een voorbeeld ter verduidelijking (bedragen in € 's):

	Belast bij werknemer	Belast onder werkkostenregeling
Nettovergoeding	100,00	100,00
Loonheffing	108,30	80,00
Kosten werkgever	208,30	180,00



De werkkostenregeling geldt uitdrukkelijk niet (en de hiervoor bedoelde keuze kan dan ook niet worden gemaakt) ter zake van een auto van de zaak, een dienstwoning (behoudens huisvesting buiten de woonplaats in het kader van de dienstbetrekking, het zogenoemde pied-à-terre), boetes en vergoedingen en verstrekkingen voor criminele activiteiten.

Nu deze looncomponenten tot het fiscale loon behoren zullen deze de 1,4%-ruimte in feite wel "vergroten".

De werkkostenregeling kent nog een beperking, te weten de zogenoemde gebruikelijkheids-toets. Deze toets houdt in dat de vergoedingen en verstrekkingen die u aanwijst als een ver-goeding c.q. verstrekking die binnen de forfaitaire 1,4%-ruimte valt, niet meer dan 30% mogen afwijken van dat wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijke is. Het bedrag dat boven de 30%-grens uitkomt is dan als loon van de werknemer belast.

Opgemerkt wordt dat vergoedingen en verstrekkingen die onder de werkkostenregeling vallen niet zijn onderworpen aan premieheffing werknemersverzekeringen en geen deel uitmaken van de grondslag voor de zorgverzekeringswet, ook niet als de ruimte van 1,4% wordt overschreden.

Alle andere huidige eindheffingen vervallen, met uitzondering van die ter zake van spaar-loon, ontslaguitkeringen en de bestelauto die doorlopend afwisselend wordt gebruikt.

Gerichte vrijstellingen

Voor een aantal vergoedingen en verstrekkingen zal er een zogenaamde gerichte vrijstelling gelden, zodat deze buiten de werkkostenregeling vallen. U treft een overzicht hiervan aan in de bijlage. Als u voor (een deel van) deze vergoedingen aan uw werknemers een vaste kost-envergoeding wilt geven, dan dient u ter onderbouwing daarvan verplicht vooraf een steekproefsgewijs onderzoek te houden onder de werknemers. Gebeurt dat niet, dan vallen deze kosten binnen de ruimte van 1,4%.

Intermediaire kosten

Ook zogenoemde intermediaire kosten blijven buiten de werkkostenregeling. Dit zijn kosten van de werkgever die de werknemer voorschiet en die hij terugkrijgt van zijn werkgever. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als een werknemer benzinekosten voor de auto van de zaak voorschiet of markeerstiften koopt die op kantoor gebruikt worden.

Binnen 1,4%-ruimte maar nihilwaardering of lagere waardering

Ten slotte is er nog een categorie kosten die weliswaar binnen de ruimte van 1,4% valt, maar die op nihil of een laag bedrag wordt gewaardeerd. Ook hiervan vindt u een overzicht in de bijlage. Dit zijn m.n. voorzieningen die aan de werkplek zijn gerelateerd. Het gevolg van de lagere waardering of



nihilwaardering is dat deze toch geheel of gedeeltelijk onbelast aan de werknemer kunnen worden gegeven.

Belangrijk hierbij is dat de nihilwaardering of lagere waardering alleen geldt voor verstrekkingen c.q. loon in natura en niet voor vergoedingen. Een voorbeeld ter verduidelijking.

Als het abonnement voor een mobiele telefoon (zakelijk gebruik > 10%) op naam van de werkgever staat, dan wordt dit voordeel op nihil gewaardeerd. Vergoedt de werkgever de kosten van het privéabonnement van deze mobiele telefoon aan de werknemer, dan valt deze vergoeding in de 1,4%-ruimte van de werkkostenregeling.

Voor een aantal zaken, die ook buiten de werkplek kunnen worden gebruikt, is de nihil-waardering of lagere waardering alleen van toepassing als deze ter beschikking worden gesteld door de werkgever; de eigendom van de zaak mag dan dus niet overgaan op de werknemer.

Indien een nihilwaardering of een lagere waardering niet van toepassing is dan dienen verstrekkingen te worden gewaardeerd op de factuurwaarde inclusief de BTW dan wel, indien een factuur ontbreekt (bijvoorbeeld bij een verstrekking door een gelieerd bedrijf), de waarde in het economisch verkeer (de gebruikelijke verkoop- of winkelwaarde inclusief BTW).

De gerichte vrijstellingen en de ruimte van 1,4% gelden overigens alleen voor huidige werknemers. Vergoedingen en verstrekkingen die u aan oud-werknemers geeft vallen hier niet onder, met uitzondering van personeelskorting voor producten uit eigen bedrijf en verstrekkingen die u ook aan uw huidige werknemers geeft, bijvoorbeeld een kerstpakket. Deze twee categorieën behoren wel tot de ruimte van 1,4%.

2. Welk loon vormt de grondslag voor de ruimte van 1,4%?

De ruimte van de werkkostenregeling van 1,4% wordt over het fiscale loon berekend. Als meer dan 10% van de loonsom die de werkgever betaalt bestaat uit loon uit vroegere dienstbetrekking (bijvoorbeeld VUT- en pensioenuitkeringen), dan telt dit loon niet mee voor de berekening van de 1,4%-ruimte. Onder de 10% hoeft dit loon uit vroegere dienstbetrekking niet te worden geëlimineerd, zodat dit de 1,4%-ruimte in feite "vergroott".

3. Wanneer gaat de regeling in?

Werkgevers mogen gedurende de overgangperiode (van 2011 tot en met 2013) kiezen of ze de werkkostenregeling willen toepassen of de huidige regels willen blijven hanteren. U maakt uw keuze kenbaar door in de administratie de regels van het oude dan wel nieuwe regime toe te passen.



Met ingang van 1 januari 2014 is er geen keuze meer en kan alleen nog de werkkostenre-geling toegepast worden.

Als niet wordt gekozen voor de werkkostenregeling, dan blijven de huidige regels van kracht maar wordt wel (wederom) een beperking ingevoerd voor personeelsfestiviteiten; dergelijke activiteiten zijn dan niet meer voor het volledige bedrag onbelast, maar tot een maximum van € 454 per werknemer per jaar.

4. Is het voor uw organisatie interessant om de werkkostenregeling al vanaf 1 januari 2011 toe te passen?

De werkkostenregeling kan voor werkgevers kostenverhogend of kostenverlagend uitwerk-en. Het is daarom raadzaam om vóór de overgangperiode na te gaan welke regeling, de huidige regelgeving of de werkkostenregeling, voordeliger is. Geadviseerd wordt om zo spoedig mogelijk een inventarisatie te maken van de huidige vergoedingen en verstrekking-en en deze tegen het licht te houden.

Ook als uit de analyse blijkt dat keuze voor de werkkostenregeling niet voordelig is, dan biedt de berekening inzicht in het kostenverhogende effect waar uw organisatie mee gecon-fronteerd wordt als de werkkostenregeling in 2014 verplicht dient te worden toegepast. De tussenliggende periode kan dan worden benut om de bestaande arbeidsvoorwaarden aan te passen.

Die aanpassing van de arbeidsvoorwaarden kan bijvoorbeeld betekenen dat secundaire arbeidsvoorwaarden worden afgeschaft omdat de 1,4%-ruimte dreigt te worden overschre-den. Maar het is ook mogelijk dat er juist méér ruimte is voor onbelaste vergoedingen, om-dat de voorwaarden voor het geven van een onbelaste vergoeding (bijvoorbeeld voor een fiets) geheel vervallen.



5 Wat gebeurt er met bestaande afspraken met de belastingdienst?

Alleen de afspraken met de belastingdienst die betrekking hebben op vergoedingen die onder de gerichte vrijstellingen vallen, blijven in stand als u kiest voor toepassing van de werkkostenregeling. Alle andere afspraken vervallen.

U kunt overigens in de overgangperiode elk jaar opnieuw kiezen voor toepassing van de werkkostenregeling of de huidige regels. Dit biedt uiteraard enige ruimte voor taxplanning.

6. Kunnen arbeidsvoorwaarden door de werkgever eenzijdig en direct worden gewijzigd?

Het wijzigen c.q. afschaffen van arbeidsvoorwaarden kan uit arbeidsrechtelijk oogpunt niet zomaar worden doorgevoerd. Hiervoor dient aan een aantal voorwaarden te worden voldaan, waarvoor voldoende tijd (soms zelfs enkele jaren) moet worden ingebouwd. Bij een dergelijke aanpak kan een zorgvuldig eindresultaat worden bereikt.

Voor nieuwe werknemers biedt de inventarisatie u uiteraard ook al de mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarden voor nieuwe werknemers in overeenstemming te brengen met het systeem van de werkkostenregeling, of in ieder geval al de mogelijkheid voor een toekomstige wijziging van de arbeidsvoorwaarden op te nemen door middel van een wijzigingsbeding.

7. Advies

Samenvattend luidt het advies om nu al actie te ondernemen rond het pakket arbeidsvoorwaarden dat u onder de nieuwe regeling vanaf 1 januari 2011 wilt aanbieden. Alleen in dat geval kunt u optimaal profiteren van het keuzeregime en bent u goed voorbereid op de verplichte invoering per 1 januari 2014.

De volgende stappen kunnen daarbij worden doorlopen:

1. Inventarisatie van de huidige (kosten)vergoedingen en verstrekkingen in uw bedrijf.
2. Bepalen van de gevolgen van de nieuwe regeling op basis van de huidige arbeidsvoorwaarden.
3. Keuze maken hoe u wilt omgaan met de gevolgen: wel/niet eindheffing c.q. wel niet aanpassen vergoedingen.
4. Indien nodig wijzigen vergoeding (in geld) in verstrekking/ter beschikking stellen i.v.m. nihilwaardering of lagere waardering.
5. Steekproefsgewijs onderzoek voor vaste kostenvergoedingen doen.
6. Eventueel nieuwe afspraken maken met belastingdienst.



7. Administratie aanpassen voor kosten binnen 1,4%-ruimte.
8. Eventueel aanpassen arbeidsvoorwaarden en communicatie richting werknemers en vastlegging daarvan.

Overzicht van gerichte vrijstellingen, nihilwaarderingen en lagere waarderingen

Gerichte vrijstellingen

- Zakelijke reizen (waaronder woon-werkverkeer) met eigen vervoer maximaal € 0,19 per km
- Zakelijke reizen met openbaar vervoer Ov-abonnementen en losse kaartjes dan wel maximaal € 0,19 per km
- Tijdelijke verblijfkosten (overnachtingen, maaltijden bij dienstreizen, overwerk, koop- avonden en met relaties (bij de laatste categorie alleen de kosten die betrekking hebben op de maaltijd van de werknemer zelf)
- Congressen en cursussen
- Vakliteratuur en kosten van inschrijving in een beroepsregister
- Opleiding en scholing, waaronder EVC-procedure
- Outplacement
- Zakelijke verhuiskosten (mits binnen 2 jaar na aanvaarding dienstbetrekking of over-plaatsing; afstand woon-werk bedroeg tot verhuizing ten minste 25 km en die afstand wordt met ten minste 60% verkleind)
- Zakelijke maaltijden.

Nihilwaardering (alleen voor loon in natura, niet voor vergoedingen (in geld))

- Arbovoorzieningen (ook voor de werkplek thuis)
- Ter beschikking gestelde vakliteratuur op de werkplek
- Inrichting van de werkplek (niet in de woning van de werknemer)
- Ter beschikking gestelde mobiele telefoon (mits meer dan 10% zakelijk gebruikt)
- Ter beschikking gestelde computer (mits ten minste 90% zakelijk gebruikt)
- Consumpties op de werkplek (geen maaltijden)
- Ter beschikking gestelde kleding die nagenoeg uitsluitend geschikt is om op het werk te dragen
- Ter beschikking gestelde werkkleding met een bedrijfslogo van minimaal 70 cm² (per kledingstuk?)
- Overige ter beschikking gestelde kleding die op de werkplek achterblijft
- Ter beschikking gestelde ov-jaarkaart en voordeelurenkaart, mits ook zakelijk gebruikt



- Rentevoordeel van door de werkgever verstrekte laagrentende lening ter zake van de eigen woning (onder voorwaarden)
- Rentevoordeel voor aanschaf fiets, die in belangrijke mate voor woon-werkverkeer wordt gebruikt
- Bedrijfsfitness op de werkplek.

Lagere waardering

- Maaltijden in bedrijfsrestaurants € 2,90 per maaltijd
- Huisvesting/inwoning € 5 per dag
- Door de werkgever verrichte kinderopvang.

Voorbeeld invulling 1,4%-ruimte werkkostenregeling

Vergoedingen en verstrekkingen voor volle waarde in werkkostenregeling (ruimte 1,4% van fiscale loonsom) bijvoorbeeld:

- Contributie vakvereniging
- Fiets van de zaak
- Bedrijfsfitness (niet op de werkplek)
- Inrichting werkplek in de woning m.u.v. arbovoorzieningen
- Kerstpakketten en andere geschenken
- ADSL/internetaansluiting thuis
- Producten uit eigen bedrijf (consumentenprijs)
- Personeelsfeesten en -reizen (niet op de werkplek)
- Huisvesting buiten de woonplaats (pied-à-terre).