

Bent u klaar voor de werkkostenregeling ?

Met ingang van 1 januari 2015 gaat de werkkostenregeling voor iedere werkgever gelden. In de periode 2011 tot en met 2014 was toepassing van de werkkostenregeling nog facultatief. In 2015 vervalt dit keuzerecht.

Omdat de invoering en voorbereiding op de werkkostenregeling nogal wat tijd vergt is het raadzaam nu reeds te beginnen met de inventarisatie van de vergoedingen en verstrekkingen die u verricht aan uw personeel.

In deze publicatie volgt een uitleg over de werking van de werkkostenregeling en welke stappen dienen te worden ondernomen om per 1 januari 2015 klaar te zijn voor de invoering van de werkkostenregeling.

De werkkostenregeling

De werkkostenregeling is een nieuwe fiscale behandeling van vergoedingen en verstrekkingen aan personeel, die u niet als brutoloon in aanmerking neemt. Dit kan uiteenlopen van een vaste kosten- of kilometervergoeding voor het gebruik van eigen vervoer, verstrekken van een telefoon of gereedschap, tot personeelsfeesten en planten op het bureau van uw werknemer.

Samengevat houdt de regeling in dat u 1,2% van de loonsom van uw bedrijf onbelast aan vergoedingen en verstrekkingen mag geven (de vrije ruimte). U mag dit totale bedrag zelf onder de werknemers verdelen. Alle vergoedingen en verstrekkingen moeten dus, op een aantal uitdrukkelijk genoemde uitzonderingen na, worden opgeteld. Zijn de vergoedingen en verstrekkingen die u binnen de vrije ruimte verstrekt hoger, dan is het meerdere belast met 80% eindheffing. Deze 80%-heffing komt bovenop het bedrag van de vergoeding of verstrekking en moet u als werkgever betalen. Verhaal op de werknemer van de verschuldigd eindheffing is niet mogelijk. Het is derhalve belangrijk te voorkomen dat men de vrije ruimte overschrijdt.

Voorbeeld

Is uw loonsom € 500.000 en zijn de verstrekkingen en vergoedingen binnen uw bedrijf lager dan of gelijk aan € 6.000, dan zijn deze vrij. Is de waarde van de vergoedingen en verstrekkingen hoger dan € 6.000, dan betaalt u € 0,80 per euro eindheffing over het meerdere boven de € 6.000. Bedenk wel dat het hier gaat om de kosten inclusief BTW.

Door de werkkostenregeling verdwijnen veel gedetailleerde regeltjes voor verschillende kostenvergoedingen en verstrekkingen. Denk aan de voorwaarden voor de fiets van de zaak. Dat maakt het allemaal een stuk eenvoudiger. Maar daar staat tegenover dat u wel al uw vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel in kaart moet hebben om te beoordelen wat er nu wel en wat er nu niet onder de vrije ruimte valt. Uw eerste taak is dus het inventariseren van alle vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel.

Indeling kosten

Na het verzamelen van de vergoedingen en verstrekkingen, moet u bepalen of deze mogelijk onder de vrije ruimte vallen. U moet dus beoordelen of er mogelijk een uitzondering van toepassing is. De volgende vergoedingen en verstrekkingen zijn fiscaal vrijgesteld en hoeft u niet mee te rekenen:

- Intermediaire kosten
- Gerichte vrijstellingen
- Nihilwaardering

Vallen de vergoedingen en verstrekkingen niet in een van deze categorieën en worden zo ook niet verlonnd, dan maken ze automatisch deel uit van de werkkostenregeling. Deel alle vergoedingen en verstrekkingen dus correct in. Gebruik als hulpmiddel het schema op bladzijde 5 en 6 *'Uitzonderingen die niet onder de vrije ruimte van de werkkostenregeling vallen (fiscale vrijstellingen)'*.

Als u heeft bepaald welke vergoedingen en verstrekkingen u allemaal aan uw personeel geeft, gaat u deze indelen aan de hand van het schema *'Uitzonderingen die niet onder de vrije ruimte van de werkkostenregeling vallen (fiscale vrijstellingen)'*. Zorg wel dat u duidelijk laat zien hoe u de vergoedingen en verstrekkingen heeft ingedeeld. Is er sprake van brutoloon, intermediaire kosten, gerichte vrijstellingen of nihilwaardering? Twijfelt u over een indeling, geef dan aan waarom u hiervoor kiest. Maak bijvoorbeeld een lijst met alle vergoedingen en verstrekkingen en geef hierop aan in welke categorie deze thuis horen. Deze lijst kunt u in de toekomst gebruiken bij een belastingcontrole, maar ook als u overweegt om uw arbeidsvoorwaarden aan te passen.

Voorbeeld

- Autokosten: auto van de zaak (benzine, kosten verzekeringen, parkeergelden)
- Scholing- en opleidingskosten

Indeling

Intermediaire kosten

Gericht vrijgesteld

De kostenvergoedingen en verstrekkingen die niet in de uitzonderingen kunnen worden ingedeeld en dus overblijven, vallen onder de werkkostenregeling. In principe telt u deze mee tegen de waarde in het economisch verkeer. Dat is de waarde die een dergelijke vergoeding of verstrekking heeft in de winkel of op internet (dus inclusief btw). Beschikt u over een factuur, dan zal dit meestal de waarde op de factuur zijn. Dit geldt niet als u zelf de prijs op de factuur heeft kunnen bepalen, zoals bij verkoop van producten uit het eigen bedrijf aan werknemers.

Voor een paar aangewezen vergoedingen of verstrekkingen mag u uitgaan van een aangepaste waardering. Deze waardering is meestal lager dan de waarde in het economisch verkeer. Het gaat dan bijvoorbeeld over het rentevoordeel op een personeelslening, huisvesting en gas, licht en water ten behoeve van de dienstbetrekking.

Voorbeeld

U geeft uw werknemers jaarlijks:

- Een telefoon die meer dan 10% zakelijk wordt gebruikt;
- Een personeelsfeest dat € 500 kost;
- Een beroepsopleiding;
- Een vaste kostenvergoeding voor kosten die samenhangen met de auto van de zaak;
- (Gemiddeld) twee fietsen van de zaak (totale kosten € 600 inclusief btw);
- Werkkleding voor op de werkvloer (totaal € 400);
- Een vergoeding voor de vakbond voor drie medewerkers (totaal € 350);
- Drinkjes met bitterballen na werktijd (drie keer per jaar: in verband met de zomervakantie, Kerst en het jaarlijkse bedrijfsjubileum). Kosten totaal: € 400.

In de vrije ruimte horen de volgende uitgaven (inclusief BTW) thuis (mits in totaal niet meer dan 1,2% van de loonsom):

Zakelijke telefoon	nihilwaardering
Personeelsfeest	€ 500
Beroepsopleiding	gericht vrijgesteld
Kosten i.v.m. auto vd zaak	intermediair
Fietsen van de zaak	€ 600
Kleding voor het werk	nihilwaardering
Vakbondvergoeding	€ 350
Drinkjes met bitterballen	€ 400
Totaal	€ 1.850

Berekenen loonsom

Heeft u alle vergoedingen en verstrekkingen op een rij, dan telt u deze op en bepaalt u vervolgens de loonsom. Het gaat daarbij om de loonsom in het jaar waarin de werkkostenregeling wordt toegepast. Voor het eerste jaar zal dit dus de loonsom van 2015 zijn. Omdat u deze loonsom nog niet kent, kunt u bijvoorbeeld ook uitgaan van de loonsom over 2014. Maar houdt dan wel alvast rekening met wijzigingen die u nu al kent of verwacht. Denk aan reorganisaties, ontslag of juist uitbreiding van een afdeling.

De loonsom is het fiscaal belastbaar loon. Indien u loon uit vroegere dienstbetrekking uitbetaald, behoort dit loon alleen tot de loonsom voor de werkkostenregeling indien dit minder is dan 10% van de totale fiscale loonsom.

Indien er sprake is van een concern (tenminste 95% aandeelhoudersbelang) dan mogen de loonsommen van de diverse vennootschappen worden opgeteld om de loonsom voor de werkkostenregeling te bepalen. Men mag de werkkostenregeling dus op concernniveau toepassen.

Let op

De werkkostenregeling biedt veel vrijheden en kent maar één beperking: de 'gebruikelijkheidstoets'. Deze houdt in dat de vergoedingen en verstrekkingen die u aanwijst 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. Een kerstpakket van € 25.000 of een kilometervergoeding van € 5 is bijvoorbeeld niet gebruikelijk. Dit is om te voorkomen dat men hoog belast inkomen gaat omzetten in een (omgerekend) lager belast eindheffingsloon. Deze bepaling is met name bedoeld voor directeur/eigenaren die zelf hun salaris bepalen en betalen.

Vrije ruimte

Nadat u de indeling heeft bepaald, gaat u de vrije ruimte (1,2% van de loonsom) berekenen. Het meerdere aan vergoedingen en verstrekkingen dat niet onder bovengenoemde drie categorieën valt, is belast tegen 80% eindheffing. Is het gezamenlijke bedrag van alle vergoedingen en verstrekkingen lager dan de vrije ruimte dan heeft u nog vrije ruimte over. Hierop wordt verder in deze mailing nader op ingegaan.

Voorbeeld

De uitgaven onder de werkkostenregeling van Metaalbedrijf X bedragen € 4.200. Het bedrijf heeft een loonsom van € 100.000. Dit betekent dat de vrije ruimte € 1.200 bedraagt (namelijk $1,2\% * € 100.000$). Indien er geen maatregelen worden genomen, is per jaar een bedrag aan belasting verschuldigd van € 2.400 ($80\% * (€ 4.200 - € 1.200)$). Afhankelijk van de concrete feiten kan de lastenverzwaring voor het bedrijf dan ook maximaal 2,4% van de loonsom zijn.

Uitzonderingen die niet onder de vrije ruime van de werkkostenregeling vallen (fiscale vrijstellingen):

<p>Brutoloon/eindheffingsloon Alles wat u als brutoloon op de loonstrook opneemt en waarvoor de werknemer zelf de verschuldigde belasting betaalt. Hierbij hoort ook het loon waarvoor u de belastingheffing voor uw rekening neemt op basis van een specifieke 'eindheffingsloon'-regeling.</p>	<p>Voorbeelden</p> <p>Brutoloon</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Het vaste periodeloon ▪ Toeslagen en vakantiegeld ▪ De auto van de zaak ▪ Belaste kostenvergoedingen <p>Eindheffingsloon</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ De eindheffing van €300 voor privégebruik bij doorlopend afwisselend gebruikte bestelauto's 	<p>Let op Onder de werkkostenregeling is het aantal mogelijkheden om eindheffingsloon toe te passen beperkt. Dit kan alleen nog maar in een van de volgende gevallen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Doorlopend afwisselend gebruikte bestelauto's (€ 300 per auto) ▪ Eindheffing wegens naheffingsaanslag door de Belastingdienst ▪ Eindheffing wegens tijdelijke knelpunten (omdat de Belastingdienst redelijkerwijs niet van u kan verwachten dat u tijdig een aangifte kunt indienen) ▪ Eindheffing wegens een aangewezen publiek rechtelijke uitkering ▪ Pseudo-eindheffing wegens VUT-regeling, excessieve vertrekvergoeding of backservice van pensioen
<p>Intermediaire kosten Kosten die met het personeel samenhangen, maar eigenlijk bij de kosten van uw bedrijf horen. Kosten die door de werknemer worden voldaan maar feitelijk voor rekening van de werkgever moeten komen</p>	<p>Voorbeelden</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bloemen die de werknemer zelf koopt t.b.v. een relatie. ▪ Kosten zakendiner ▪ Kosten die samenhangen met de auto van de zaak (zoals parkeerkosten, tolwegen en waskosten) 	<p>Let op Naast de hiervoor genoemde voorbeelden zijn er géén mogelijkheden voor andere gerichte vrijstellingen op basis van de huidige werkkostenregeling.</p>
<p>Gerichte vrijstellingen Voor een beperkt aantal zaken is uitdrukkelijk bepaald dat deze belastingvrij mogen worden vergoed of verstrekt. Deze zaken zijn uitdrukkelijk genoemd in de wet.</p>	<p>Voorbeelden</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zakelijke verhuiskosten ▪ Kosten zakelijke reizen per openbaar vervoer (abonnementen en losse kaartjes) ▪ Vergoedingen zakelijke reizen met eigen vervoer (maximaal € 0,19 per kilometer) 	<p>Let op Naast de hiervoor genoemde voorbeelden zijn er géén mogelijkheden voor andere gerichte vrijstellingen op basis van de huidige werkkostenregeling.</p>



	<ul style="list-style-type: none">▪ Tijdelijke verblijfskosten in het kader van de dienstbetrekking (eten en overnachtingen tijdens dienstreizen)▪ Cursussen, studie, congressen e.d., voor zover deze van belang zijn voor het werk▪ Outplacement▪ Procedures tot erkenning van verworven competenties (EVC procedures)▪ Zakelijke maaltijden▪ ET kosten (kosten wegens het tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst)	
<p>Nihilwaardering Vergoedingen en verstrekkingen die eigenlijk wel onder de vrije ruimte vallen, maar omdat ze tegen nihil worden gewaardeerd, de vrije ruimte niet verkleinen</p>	<p>Voorbeelden</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Voorzieningen op de werkplek (zoals het gebruik van de vaste computer, het kopieerapparaat en de vaste telefoon)▪ Kleine persoonlijke attenties tot maximaal € 25, niet zijnde waardebonnen of geld.▪ Arbo-voorzieningen▪ Consumpties op de werkplek (geen maaltijd)▪ Uniformen en werkkleding, gereedschappen, mobiele telefoon, portable computer, mits noodzakelijk voor het werk	<p>Let op Hiervoor staan de mogelijkheden die tot nu toe bij de wetgeving zijn genoemd. Deze lijst kan echter worden uitgebreid. Twijfelt u of kostenvergoedingen of verstrekkingen onder de nihilwaardering vallen? Stem deze dan af met uw adviseur.</p>

Aanpassen arbeidsvoorwaarden

Men dient te voorkomen dat de werkkostenregeling leidt tot een kostenstijging.

Lees uw arbeidsvoorwaarden daarom kritisch door en stel deze waar nodig bij. Kies hierbij vooral voor arbeidsvoorwaarden die vallen onder de gerichte vrijstelling, de nihilwaardering of de intermediaire kosten en minder voor arbeidsvoorwaarden die de vrije ruimte opmaken.

Let op

Houd er rekening mee dat het meestal niet is toegestaan om als werkgever eenzijdig de arbeidsvoorwaarden aan te passen. Sommige werkgevers zijn gebonden aan cao's en moeten rekening houden met de arbeidsvoorwaarden conform de cao.

Let op

Als u uw werknemers een vaste kostenvergoeding geeft onder de huidige regeling, dan moet deze gespecificeerd zijn. Dat wil zeggen dat u per werknemer of functiegroep een lijstje heeft waarop staat voor welke kosten u een vergoeding verstrekt en hoe groot die vergoeding is. Bijvoorbeeld:

Representatiekosten €

Vakliteratuur €

Ontbreekt een dergelijke onderbouwing, dan loopt u een groot risico dat de vaste kostenvergoeding niet geaccepteerd wordt bij een controle door de Belastingdienst en u alsnog loonheffingen, boetes en rente moet betalen.

Deze gespecificeerde kosten dienen vervolgens te worden verdeeld naar intermediaire kosten, kosten met nihilwaardering danwel kosten die onder de vrije ruimte vallen.

Vrije ruimte over: werkkostenregeling

Bedragen uw vergoedingen en verstrekkingen minder dan 1,2% van de loonsom, dan heeft u belastingvrije ruimte over. Het is mogelijk deze belastingvrije ruimte te benutten voor een onbelast extraatje aan personeelsleden of zaken die de band tussen uw personeelsleden versterkt, zoals een personeelsfeest (uiteraard binnen de gebruikelijkheidsnorm).

Let op

Maak duidelijk dat het bij bepaalde verstrekkingen of vergoedingen 'slechts' om een eenmalig aanbod gaat. Zorg dat de werknemer hier geen vast jaarlijks recht aan kan ontleen. Wordt uw vrije ruimte in de toekomst kleiner, dan hoeft u niet alsnog 80% eindheffing te betalen. Spreek daarom uitdrukkelijk met uw werknemers af dat zij alleen een onbelaste vergoeding of verstrekking krijgen als de vrije ruimte dit toelaat. Leef deze regel strak na.

In januari van het volgende jaar dient de loonheffing te worden aangegeven die verschuldigd is vanwege overschrijding van de vrije ruimte. Het is echter goed gedurende het gehele jaar te monitoren of u de vrije ruimte overschrijdt of juist nog ruimte heeft voor iets extra's.

Tot slot

In deze mailing staan de stappen die u moet nemen om tot een goede afweging te komen beschreven. Begin hiermee op tijd en neem voor meer informatie en advies contact met ons op. Onderstaand een voorbeeld planning die u kunt aanhouden:

Actiepunt	Planning
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inventariseren vergoedingen en verstrekkingen 	Najaar 2014
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indien een vaste onkostenvergoeding nog dient te worden onderbouwd dient een referentieperiode van minimaal één maand te worden genomen waarbij het beter is deze te kiezen na de vakantieperiode 	Najaar 2014
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indelen vergoedingen en verstrekkingen 	Najaar 2014
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bepalen vrije ruimte 	Najaar 2014
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administratie aanpassen 	Najaar 2014
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eventueel aanpassen arbeidsvoorwaarden 	Zo snel mogelijk