

White paper Werkkostenregeling

Versie 2020

Tot 2011 kenden we in Nederland veel verschillende regels voor belastingvrije vergoedingen en verstrekkingen. De regels waren niet altijd even helder voor iedereen en dit leidde vaak tot discussie met de Belastingdienst en tot jurisprudentie. Vervolgens kwam de overheid met nieuwe (reparatie)wetgeving.

Na een overgangsregeling van enkele jaren, waarin werkgevers konden kiezen tussen de bestaande wetgeving en de nieuwe werkkostenregeling, is sinds 1 januari 2015 het toepassen de werkkostenregeling verplicht. In deze White paper wordt de werking van de werkkostenregeling op een eenvoudige manier uitgelegd, zodat u er in de praktijk mee aan de slag kunt. Wij gaan in deze White paper uit van de regelingen zoals deze nu zijn bepaald voor 2020.

Hoe werkt de werkkostenregeling in de basis?

De werkkostenregeling is een forfaitaire regeling en geldt alleen voor vergoedingen of verstrekkingen die deel uitmaken van het (belaste) loon. De werkgever mag een vrijstelling toepassen van 1,2% van zijn totale loonsom (exclusief eindheffingsbestanddelen). Dit wordt de vrije ruimte genoemd.

Uitgangspunt is dat de Belastingdienst voor het bepalen van de waarde van verstrekkingen uitgaat van de factuurwaarde (inclusief btw). Wie de vrije ruimte van 1,2% overschrijdt, betaalt een eindheffing van 80% over het bedrag dat de 1,2% van de totale loonsom te boven gaat. Hoe u als werkgever deze 1,2% invult, dat laat de wetgever helemaal aan u over.

De voordelen

Voor de duidelijkheid van de regeling vinden wij een groot voordeel. U weet precies waar u aan toe bent.

U bent niet meer verplicht vergoedingen per werknemer in de salarisadministratie op te nemen. U krijgt meer vrijheid om te bepalen hoeveel u in bepaalde gevallen wel/niet wilt vergoeden.

De nadelen

U moet natuurlijk achteraf kunnen aantonen hoeveel u uitgegeven heeft. Dus moet u (ook) in de financiële administratie aan de slag. Verder dient u de btw te betrekken bij het optellen van de kosten en dat blijkt niet altijd direct uit de financiële administratie, dus dat kan soms lastig zijn. En natuurlijk moet u de grens bewaken en zo nodig de eindheffing in de loonaangifte betrekken.

Wijzigingen per 2020

Voor mkb ondernemingen met lage lonen en/of veel parttimers vonden de huidige 1,2% vrije ruimte te beperkt. Mede daarom is de vrije ruimte vanaf 2020 vergroot. Voor de berekening van de vrije ruimte is vanaf 2020 een tweeschijvenstelsel ingevoerd. Tot en met het fiscale loon van € 400.000 bedraagt de vrije ruimte 1,7%. Over het meerdere van het fiscale loon bedraagt de vrije ruimte 1,2%. Vooral midden- en kleinbedrijven (mkb) hebben hier voordeel van. Dit betekent bij een



loonsom van € 400.000 dat werkgevers in de nieuwe situatie € 6.800 onbelast beschikbaar kunnen stellen in plaats van € 4.800.

Enmalige en tijdelijke verhoging vrije ruimte 2020 in verband met Corona

Als een van de maatregelen om werkgevers financieel te compenseren voor de gevolgen van de corona crisis zal voor het jaar 2020 de vrije ruimte worden verhoogd naar 3% voor de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom. Voor het meerdere van de fiscale loonsom blijft 1,2% gehandhaafd.

Vrijstelling VOG

Naast de verhoging van de vrije ruimte wordt per 2020 ook de vergoeding die de werkgever aan de werknemer geeft voor het aanvragen van een verklaring omtrent gedrag (VOG) toegevoegd aan de lijst van vrijstellingen.

Binnen de WKR is een onderscheid in vier categorieën

1. Posten onder de vrije ruimte

De volgende kosten zijn kosten die bij veel werkgevers in de vrije ruimte vallen (let op: deze lijst is niet limitatief):

- Kerstpakketten en andere geschenken aan werknemers
- Maaltijden op de werkplek
- Reiskostenvergoedingen boven € 0,19 per kilometer, inclusief parkeer- veer en tolgelden
- Internet thuis
- Bedrijfsfitness (elders)
- Personeelsfeesten, personeelsreizen etc.
- Computers, laptops, tablets, gereedschap die niet zonder meer noodzakelijk zijn voor de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium)
- Mobiele telefoons en andere communicatiemiddelen die niet zonder meer noodzakelijk zijn voor de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium)
- Vergoedingen en verstrekkingen van werkkleding (zie ook nihil waardering)
- Niet onderbouwde vaste kostenvergoedingen
- Vergoedingen voor thuiswerken (in verband met corona zeer actueel)

2. Nihil waardering

- Arbovoorzieningen
- Consumpties op de werkplek
- Inrichting van de werkplek (niet zijnde de werkplek in de woning van de werknemer)
- Ter beschikking gestelde werkkleding (nagenoeg uitsluitend geschikt om tijdens werk te dragen of met logo)
- Werkkleding die achterblijft op de werkplek
- Ter beschikking gestelde voordeelurenkaart openbaar vervoer (mede zakelijk gebruik)

3. Gerichte vrijstellingen

- Reiskosten zoals abonnementen en kaartjes openbaar vervoer of € 0,19 per kilometer (zakelijk/woon-werk)
- Studiekosten, congressen, trainingen, vakliteratuur, kosten inschrijving beroepsregister
- Verhuiskosten voor zakelijke verhuizingen
- Verblijfskostenvergoeding voor tijdelijke werkzaamheden elders
- Maaltijden als gevolg van overwerk, koopavonden, dienstreizen etc.
- Extraterritoriale kosten
- Vergoeding voor verklaring omtrent gedrag (VOG)
- Korting op producten eigen bedrijf conform oude regeling (per 1 januari 2015)
- Gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur die zonder meer noodzakelijk zijn voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium)

4. Intermediaire kosten

Vergoedingen voor intermediaire kosten zijn vergoedingen voor bedragen die de werknemer meestal in opdracht en voor rekening van de werkgever voorschiet. Deze vergoedingen zijn geen loon voor de werknemer en de werkgever kan deze onbelast vergoeden.

Voorbeelden:

- kosten voor zaken die tot het vermogen van het bedrijf gaan horen
- kosten voor zaken die tot het vermogen van uw bedrijf horen en die de werkgever aan de werknemer ter beschikking heeft gesteld;
- kosten die specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering en niet met het functioneren van uw werknemer
- kosten die hij maakt voor externe representatie van uw bedrijf.

Als de werkgever zaken die de werknemer heeft voorgesloten, daarna aan hem verstrekt of ter beschikking stelt, kan er wel weer sprake zijn van loon.

Vaste kostenvergoedingen

Onder de werkkostenregeling blijft het mogelijk om vaste kostenvergoedingen toe te kennen voor kosten waarvoor een **gerichte vrijstelling geldt of voor bepaalde intermediaire kosten**. De regels hieromtrent zijn echter wel aangescherpt.

Als er in het verleden geen (steekproefsgewijs) onderzoek naar de hoogte van de vaste kostenvergoeding heeft plaatsgevonden, kan de vaste kostenvergoeding alleen onbelast blijven als er voldoende vrije ruimte is.

Tip: heeft u in het verleden geen steekproef gedaan, begin daar dan zo snel mogelijk mee.

Voorbeelden

(de eenmalige tijdelijke verhoging voor 2020 is in deze voorbeelden niet verwerkt)

Vrije ruimte:

Bij een administratiekantoor werken 100 medewerkers. De loonsom bedraagt € 2.500.000, De werkgever heeft een vrije ruimte van $1,7\% \times € 400.000$, + $1,2\% \times € 2.100.000$, = € 32.000, De werkgever mag dus, bij een gelijkblijvende loonsom, voortaan € 32.000,- vrij besteden aan zijn werknemers, compleet naar eigen inzicht.

Voorbeeld: binnen de vrije ruimte- geen heffing

In totaal vergoedt en verstrekt de werkgever voor € 80.000, aan belast loon. In dit bedrag zit voor € 50.000, aan gerichte vrijstellingen en/of nihil waarderingen. Deze € 50.000, mag worden afgetrokken van het totaalbedrag van € 80.000, Per saldo zou de werkgever dus over € 30.000, eindheffing moeten betalen. Het bedrag van de vrije ruimte is zoals berekend € 32.000, De € 30.000, valt binnen de vrije ruimte en is dus voor zowel werkgever als werknemers belastingvrij.

Helemaal vrij om te bepalen hoe het geld uitgegeven wordt is de directie van het administratiekantoor echter niet. Werkgevers en werknemers hebben zich, voor zover aanwezig, te houden aan bestaande CAO-afspraken.

Voorbeeld: buiten de vrije ruimte- 80% eindheffing

De totale loonsom van een bedrijf bedraagt € 4.000.000, In totaal vergoedt en verstrekt het bedrijf voor € 110.000, In het bedrag van € 110.000, zit voor € 30.000, aan gerichte vrijstellingen en/of nihil waarderingen. Deze € 30.000, mag van het totaalbedrag van € 110.000, worden afgetrokken. Deze werkgever zou dus over € 80.000, eindheffing moeten betalen. Het bedrag van de vrije ruimte is echter $1,7\% \times € 400.000$, - + $1,2\% \times € 3.600.000$, - = € 50.000, Over het saldo van € 30.000 moet 80% eindheffing worden afgedragen. De werkgever moet dus uiteindelijk een bedrag van € 24.000, afdragen.

Eindheffing is in sommige gevallen voordelig

Soms is het afdragen van 80% eindheffing voordeliger dan dat het loonbestanddeel wordt gebruteerd. Onderstaand een voorbeeld:

Er werd in het verleden een maandelijkse vaste kostenvergoeding van € 75, per maand aan personeel verstrekt. Aangezien de vaste kostenvergoeding niet was onderbouwd, is besloten de vergoeding te brutoeren op de loonstrook van de medewerker, zodat de medewerker maandelijks € 75, netto bleef ontvangen.

Wij gaan hierbij uit van een medewerker die valt onder het toptarief van (afgerond) 50%.

Onder de oude regels bedroeg de maandelijkse werkgeverslast: € 75, kostenvergoeding + (€ 75, * 108,3% belasting) = € 75, + € 81,23 = totaal € 156,23. Hierin zijn de premies werknemersverzekeringen niet meegerekend.

Het is echter ook mogelijk om de niet onderbouwde vaste kostenvergoeding toe te wijzen aan de werkkostenregeling. De vaste kostenvergoeding is dan belastingvrij, voor zover de vrije ruimte niet is overschreden. Als dit wel het geval is, betaal je als werkgever € 75, + (€ 75, * 80%) = € 75, + € 60, = totaal € 135, Het voordeel ten opzichte van de oude situatie is dat je per maand en per medewerker nu $28,3\% * € 75, = € 21,23$ minder belasting betaalt.

Loon in natura

U mag binnen de werkkostenregeling het loon in natura waarderen op inkoopwaarde plus btw. Voor maaltijden in bedrijfskantines geldt ook dat u niet meer per persoon hoeft te administreren. Het totaal van alle werknemers is voldoende.

Cafetarieregeling

Veel werkgevers bieden de mogelijkheid gebruik te maken van een cafetarieregeling: dit houdt in dat de werknemer in ruil voor een verlaging van brutoloon of door inlevering van vakantiegeld en/of vakantie uren een netto vergoeding kunnen ontvangen voor bijvoorbeeld een fiets of de vakbondscontributie. Vaak leeft hierbij het misverstand dat deze vergoeding niet ten laste komt van de vrije ruimte, omdat de medewerker deze arbeidsvoorwaarde feitelijk zelf financiert. **Dit is niet correct!**

De vergoeding of verstrekking van een fiets of de vakbondscontributie komt volledig ten laste van de vrije ruimte, ongeacht of er sprake is van een cafetarieregeling. Het inleveren van brutoloon heeft bovendien als nadeel dat de totale loonsom lager wordt en daardoor de vrije ruimte afneemt. Bij overschrijding van de vrije ruimte betaalt u als werkgever 80% belasting over de waarde van de fiets of de vakbondscontributie (mits u de vergoeding heeft toegewezen aan de vrije ruimte), terwijl dit onder de oude regels kostenneutraal was.

Houd dus rekening met het feit dat een cafetarieregeling ineens duurder kan uitpakken voor u als werkgever.

Dit zal overigens niet het geval zijn als loon wordt uitgeruild voor een vergoeding die gericht is vrijgesteld, zoals dubbele huisvestingskosten of reiskosten. Tip: stel een maximaal fietsbudget vast per kalenderjaar, dit voorkomt fluctuaties per kalenderjaar.

Voorbeeld

Een medewerker levert € 700, brutoloon in en krijgt daarvoor een fiets ter waarde van € 700, Onder de oude regels kostte dit de werkgever niets. Bovendien leverde dit zelfs een besparing op de premies werknemersverzekeringen (indien het loon van de medewerker lager was dan het maximum premieloon) Binnen de regels van de WKR betaalt u als werkgever echter 80% belasting over de waarde van de fiets, indien de fiets wordt toegewezen aan de vrije ruimte en deze al gevuld is. U betaalt dan ineens € 560 belasting over de fiets.

Administreren c.q. tellen

Over het administreren zal nagedacht moeten worden. De salarisadministratie zal op dit punt zelden compleet zijn, er vallen immers kosten onder de regeling die niet individueel vergoed worden en derhalve buiten de loonadministratie vastgelegd worden.

Ook de boekhouder heeft zo zijn problemen met het op een correcte wijze juist bijhouden van alle WKR posten. Vaak is de financiële administratie daarop niet goed ingericht. De vergoedingen en verstrekkingen moeten voor de WKR inclusief btw genomen worden. Duidelijk is wel dat het aangeven van de eindheffing bij de salarisadministrateur berust. Overleg en afstemming tussen de financiële- en salarisadministratie is dan ook een vereiste.

Veel gestelde vragen

Kan ik de vrije ruimte gebruiken voor onbelaste bonussen?

Als het gebruikelijk is de bonussen onder de eindheffing te laten vallen, kunt u het restant van de vrije ruimte gebruiken voor onbelaste bonussen. U moet de bonussen dan ook toetsen aan de gebruikelijkheidstoets. U kunt de bonussen niet met terugwerkende kracht (in vorige aangiftetijdvakken) onderbrengen.

Wij organiseren een studiedag voor het personeel. Moet dit dan ook onder het forfait worden gebracht?

Een studiedag kunt u normaal gesproken aanmerken als bijscholing, cursussen, congressen, training ed. Dit valt onder de gerichte vrijstelling. De studiedag moet dan uiteraard wel dit karakter hebben en niet het karakter van een personeelsfeestje.

Moet ik de kosten/verstrekkingen via de financiële administratie uitsplitsen naar vrije ruimte, gerichte vrijstelling, nihilwaardering en intermediaire kosten?

Dit is niet verplicht. Wel is het van belang dat de zaken die onder de vrije ruimte vallen apart zijn vastgelegd zodat deze eenvoudig opgevraagd kunnen worden. Deze zaken moeten namelijk toegevoegd worden aan de aangifte loonheffingen. Uiteraard kun je ook de zaken apart registreren die onder de gerichte vrijstellingen, de nihil waarderingen en de intermediaire kosten vallen. Bij controle zal de Belastingdienst echter inzage willen hebben in de volledige administratie.

Wat doe ik met ons fietsplan onder de werkkostenregeling?

De fiets van de baas valt niet onder een gerichte vrijstelling, intermediaire kosten of nihilwaardering. Wilt u nog steeds een fiets voor uw medewerkers vergoeden, dan neemt u de kosten daarvoor op in de vrije ruimte. Wel vervallen alle beperkende voorwaarden. De waarde van de fiets is niet (meer) van belang en hoeft niet (meer) persé voor het woon-werkverkeer te worden gebruikt.



De werkkostenregeling kost ons werk en geld. Dat kan toch niet de bedoeling zijn?

De voorbereidingen voor en het toepassen de werkkostenregeling vergt soms behoorlijk veel tijd. Op termijn betekent de werkkostenregeling per saldo echter een administratieve lastenverlichting. Veel tijdrovende registratie per medewerker vervalst. Daarnaast kan de WKR erg flexibel bij het gebruik van de vergoedingen en verstrekkingen worden toegepast (er is in principe geen limiet aan bepaalde componenten) Zorg in ieder geval voor een inzichtelijke administratie en besteedt zeker de nodige aandacht aan het benoemen van soorten werkkosten.

Deze White paper is samengesteld door Logihuis

Wij hebben de inhoud van deze White paper met de grote zorgvuldigheid en nauwkeurigheid samengesteld. De lezer van dit document kan echter op geen enkele wijze rechten ontlenen aan de inhoud, strekking of bedoeling van dit document. Logihuis is dan ook op geen enkele wijze aansprakelijk voor de eventuele onjuistheid en volledigheid van de inhoud van dit document.