

WERKKOSTENREGELING

Als werkgever krijg je uiterlijk in 2015 te maken met de werkkostenregeling.

Natuurlijk is het hierbij belangrijk om goed op de hoogte te zijn van de werkkostenregeling.

We willen met deze uitleg duidelijk maken dat het belangrijk is om als werkgever in actie te komen om tijdig met de werkkostenregeling aan de slag te gaan. De uitleg is niet toereikend als complete aanpak, maar beoogt slechts een globaal inzicht te geven in de werkkostenregeling.

WAT HOUDT DE REGELING IN?

De werkkostenregeling beoogt een vereenvoudiging te bieden voor de ingewikkelde regelingen die bestaan rondom het vraagstuk wat een werkgever (belast dan wel onbelast) aan zijn werknemers mag verstrekken en vergoeden.

In 2015 is invoering van de werkkostenregeling voor alle werkgevers verplicht, vanaf 2011 kon al van de regeling gebruik worden gemaakt. In verband met de complexiteit van de regeling en de grote gevolgen hebben veel (kleine) werkgevers de overstap nog niet gemaakt. Veel grotere werkgevers hebben dat al wel gedaan.

Om de uitleg zo kort en begrijpelijk mogelijk te houden, wordt de regeling eerst beknopt beschreven.

Vervolgens worden veel voorkomende vergoedingen en verstrekkingen vergeleken onder de oude en de nieuwe regeling.

Hierna geven we een aantal aandachtspunten bij de overstap naar de werkkostenregeling en belichten we de stappen die je moet nemen als je gaat overstappen op de werkkostenregeling.

We sluiten af met een korte conclusie.

DEEL I KERN VAN DE REGELING

ALLES WAT DE WERKNEMER KRIJGT VAN DE WERKGEVER IS LOON

In de werkkostenregeling is alles wat de werknemer krijgt van de werkgever loon. Hieronder vallen dus in beginsel alle vaste kostenvergoedingen en ook incidentele vergoedingen die de werknemer krijgt.

Er is een centrale rol voor de werkplek; bijna alles wat op de werkplek gebeurt is belastingvrij. Andersom betekent dat dat veel dingen die betrekking hebben op gebeurtenissen buiten de werkplek, vrijwel altijd belast zijn.

VERGOEDEN VERSTREKKEN EN TER BESCHIKKING STELLEN

Omdat vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen binnen de verschillende consequenties hebben, worden de termen hierna eerst uitgelegd.

Vergoeden: de werknemer koopt iets (dus op zijn eigen naam), waarna de werkgever de kosten vergoedt (dit gebeurt bijvoorbeeld veel bij telefoonabonnementen).

Verstrekken: de werkgever koopt iets (dus op naam van de werkgever) en geeft dit vervolgens aan de werknemer. Het gekochte wordt eigendom van de werknemer (dit is bijvoorbeeld het geval met kerstpakketten).

Ter beschikking stellen: de werkgever koopt iets (dus op naam van de werkgever) en de werknemer mag dit gebruiken zolang hij/ zij in dienst is van de werkgever.

Met name in de vergoedingsfeer kunnen de wijzigingen ingrijpend zijn, zoals je verderop kunt lezen onder het kopje "verschillen oude en de nieuwe regeling".

UITZONDERINGEN

Op de regel dat alles wat de werknemer krijgt van de werkgever belast is, geldt een aantal uitzonderingen waarop we hieronder nader in gaan:

- Intermediaire kosten
- Gerichte vrijstellingen
- Bijzondere verstrekkingen
- Vrije ruimte (waaronder ook nihilwaarderingen en lagere waarderingen)

Intermediaire kosten

Dit zijn kosten die de werknemer voorschiet in opdracht en voor rekening van de werkgever. Dit is bijvoorbeeld het geval als de medewerker kosten voorschiet van etentjes met klanten of als de werknemer bijvoorbeeld een laptop koopt die eigendom wordt van de werkgever (factuur op naam van de werkgever).

Gerichte vrijstellingen

Daarnaast zijn bepaalde kosten aangewezen die onbelast mogen worden vergoed of verstrekt. Hieronder vallen bijvoorbeeld de reiskostenvergoeding van € 0,19 per kilometer, studiekosten voor verbetering van kennis en vaardigheden voor het werk en vakliteratuur en maaltijden voor zover deze voor meer dan 10% zakelijk zijn. Met ingang van 2015 worden ook personeelskortingen op producten uit het eigen bedrijf onder de gerichte vrijstellingen gebracht, evenals verstrekkingen of vergoedingen van werkplek gerelateerde voorzieningen die bij ter beschikking stelling onder de nihilwaardering vallen.

Bijzondere verstrekkingen

Hieronder vallen cadeautjes met betrekking tot persoonlijke feestdagen; deze zijn vrijgesteld tot een bedrag van € 25 per keer, waarbij het cadeautje niet geld of een waardebon mag zijn (die zijn belast).

Onbelast zijn eveneens een rouwkrans bij overlijden en een fruitmand bij ziekte.

Geen loon of geen belast loon

Sommige aanspraken, uitkeringen of verstrekkingen worden niet als loon aangemerkt voor de werkkostenregeling. Hieronder vallen onder andere aanspraken op pensioen en bepaalde uitkeringen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, jubileumuitkeringen bij 25 en

40 jarig dienstverband ter grootte van een maandsalaris en éénmalige uitkeringen en verstrekkingen bij overlijden.

ALLES WAT LOON IS, IS BELAST.....

Alles wat de werknemer krijgt van de werkgever en wat niet onder de bovengenoemde vrijstellingen valt is dus in beginsel belast.

De vrije ruimte

Echter, voor zover dit in totaal voor alle medewerkers niet meer is dan 1,2%(2015) (2014: 1,5%) van de totale loonsom, hoeft geen belasting te worden afgedragen. Dit heet de "vrije ruimte". Binnen deze ruimte mag (bijna) alles worden verstrekt of vergoed wat je maar kunt bedenken, zonder dat er getoetst hoeft te worden of het zakelijk is. Boetes en kosten die verband houden met criminele activiteiten mogen niet in de vrije ruimte worden ondergebracht.

Alle verstrekkingen/ vergoedingen die verband houden met de privé auto zijn loon. Deze kosten kunnen wel worden ondergebracht in de vrije ruimte. Te denken valt dan aan (zakelijke) parkeerkosten met de privé auto. Deze kunnen (en konden) niet belastingvrij worden vergoed en kunnen nu ook niet meer belastingvrij worden verstrekt.

80% eindheffing over het meerdere boven de vrije ruimte

Het bedrag aan vergoedingen en verstrekkingen dat buiten deze vrije ruimte valt en niet is vrijgesteld op basis van eerder genoemde vrijstellingen, wordt belast met een eindheffing van 80%. Dit lijkt heel veel, maar het is in de praktijk vaak gunstiger dan de oude regeling, waarbij de verstrekking als netto bedrag diende te worden beschouwd en waarbij de belasting teruggerekend moet worden (bruteren).

Waarde in (en buiten) de vrije ruimte

Voorzieningen die in de vrije ruimte vallen worden in beginsel belast tegen de factuurwaarde inclusief BTW. Ook hierop zijn een aantal uitzonderingen waar we hieronder dieper op ingaan:

- Loon in natura met nihilwaardering
- Loon in natura met een lagere waardering

Loon in natura met nihilwaardering

Sommige ter beschikking gestelde voorzieningen worden gewaardeerd op nul en worden daardoor niet belast. Dit geldt bijvoorbeeld voor koffie en thee op de werkplek en een mobiele telefoon die de werkgever noodzakelijk acht voor de uitoefening van de werkzaamheden. Belangrijk hierbij is dat dit uitsluitend geldt voor ter beschikking stellingen in natura en niet voor verstrekkingen of vergoedingen. Voor verstrekkingen of vergoedingen van werkplek gerelateerde voorzieningen die bij ter beschikking stelling onder de nihilwaardering vallen, komt een gerichte vrijstelling.

Lagere waarderingen

Hieronder vallen bijvoorbeeld ter beschikking gestelde maaltijden in bedrijfskantines (€ 3,15 per maaltijd) of huisvesting/ inwoning of kinderopvang op de werkplek.

DEEL II

VERSCHILLEN OUDE EN NIEUWE REGELING

Een aantal belangrijke verschillen tussen de oude en de nieuwe regeling willen we graag toelichten omdat ze vaak zullen voorkomen. Deze verschillen zijn niet uitputtend.

Reiskosten/ ov (jaar)kaart/ kosten eigen auto werknemer

Op dit moment is er sprake van een onbelaste vergoeding van € 0,19 per (zakelijke) kilometer, inclusief woon-werk kilometers. Deze vergoeding blijft vrijgesteld (gerichte vrijstelling). Het meerdere valt in de "vrije ruimte".

Een OV (jaar)kaart mag belastingvrij worden vergoed of verstrekt. De kosten moeten wel redelijk zijn ten opzichte van het werkelijk zakelijk gebruik. Ook hier in de meeste gevallen weinig verandering ten opzichte van de oude situatie.

Alle kosten die samenhangen met de eigen auto van de werknemer mogen niet onbelast worden vergoed of verstrekt; de vergoeding of verstrekking van deze kosten mag wel worden ondergebracht in de "vrije ruimte". Dit geldt ook voor parkeerkosten in geval van parkeren bij of voor het werk. In het verleden mochten deze kosten niet onbelast worden vergoed. De werkgever mocht deze kosten wel (onbelast) voor de werknemer betalen (verstrekken). Dit punt stuit nog op veel weerstand in de praktijk. Het zou kunnen zijn dat hier nog aanpassingen op komen.

Laptops en computers

Onder de oude regeling konden computers thuis (vast en laptop) onder bepaalde voorwaarden belastingvrij worden vergoed.

Onder de nieuwe regeling kunnen "vaste" computers thuis niet meer belastingvrij worden vergoed. Een laptop kan nog wel belastingvrij ter beschikking worden gesteld (nihilwaardering), mits de werkgever deze voor de uitoefening van de werkzaamheden noodzakelijk acht en deze ook op de werkplek wordt gebruikt (dus niet uitsluitend thuis). Let wel: een kantoor aan huis zonder eigen ingang en toilet kwalificeert niet als werkplek. De eis dat de computer voor minimaal 90% zakelijk moet worden gebruikt, komt te vervallen.

Door een verwachte wijziging in de regeling kunnen laptops waarschijnlijk met ingang van 2015 ook belast worden vergoed.

Mobiele telefoons

Voor telefoons geldt hetzelfde als hierboven is beschreven ten aanzien van computers. De eis geldt dat de telefoon minimaal 10% zakelijk moet worden gebruikt, komt te vervallen.

Telefoon en internetabonnementen

Onder de oude regeling konden mobiele telefoon en internetabonnementen worden vergoed, mits voor meer dan 10% respectievelijk 90% zakelijk. Zakelijke gesprekken met de vaste telefoon konden eveneens onbelast worden vergoed.

Mobiele telefoon en mobiele internet abonnementen mogen worden ter beschikking worden gesteld (mits de werkgever deze voor de uitoefening van de werkzaamheden noodzakelijk acht en deze ook op de werkplek wordt gebruikt). Het vergoeden van mobiele telefoonkosten zoals dat nu in veel bedrijven gebruikelijk is, zal door een wijziging in de werkkostenregeling ook per 2015 weer mogelijk zijn. Hiervoor wordt een aparte gerichte vrijstelling gecreëerd.

Vaste internet en telefoonabonnementen kunnen niet binnen de vrijstelling belastingvrij worden vergoed of verstrekt.

Als er voldoende "vrije ruimte" is kunnen vergoedingen van vaste internet en telefoonabonnementen binnen deze ruimte wel belastingvrij worden vergoed. Bij overschrijding van de "vrije ruimte" is het meerdere belast.

Tablets

Een tablet kan onder de oude regeling als telefoon of als computer worden aangemerkt. Of een tablet als telefoon of als computer wordt aangemerkt is afhankelijk van de afmetingen van het beeldscherm. De meeste tablets zoals de I-pad, worden aangemerkt als computer (en kunnen dus uitsluitend belastingvrij ter beschikking worden gesteld (nihilwaardering) als ze voor meer dan 90% zakelijk worden gebruikt).

Door aanpassing van de regeling kunnen tablets vanaf 2015 waarschijnlijk zowel ter beschikking worden gesteld (nihilwaardering) als worden verstrekt of vergoed (gerichte vrijstelling). De tablet moet dan door de werkgever voor de uitoefening van de werkzaamheden noodzakelijk worden geacht en moet op de werkplek worden gebruikt.

Kerstpakketten

Voorheen gold hiervoor een regeling waarbij per werknemer per jaar € 70 mocht worden verstrekt tegen 20% eindheffing. Geschenken met een maximale waarde van € 136 per geschenk en € 272 per jaar werden bij de werkgever belast met eindheffing. Duurdere geschenken werden via de loonstrook van de werknemer "gebruteerd". Bezwaarlijk is dat de waarde van het geschenk op de loonstrook wordt vermeld en dat de werknemer hierover zelf (fors) belasting moest betalen.

In de nieuwe regeling zijn alle geschenken (behalve bijzondere verstrekkingen, welke eerder zijn genoemd) in beginsel belast. Als ze binnen de "vrije ruimte" passen, blijven ze onbelast. Als ze belast zijn, loopt dit via de werkgever en ziet de werknemer daarvan niets terug op zijn loonstrook.

Personeelsuitjes

In de oude regeling zijn deze onbelast, mits minimaal 75% van de werknemers eraan kan deelnemen en tot maximaal € 454 per werknemer per jaar (sinds de komst van de werkkostenregeling).

In de nieuwe regeling zijn deze belast voor zover ze niet binnen de "vrije ruimte" passen.

Maaltijden

Onder de oude regeling waren de volgende normbedragen (2014) belast: per lunch/ontbijt € 2,40 per warme maaltijd € 4,60 belast. Er moest bijgehouden worden wie hoeveel maaltijden genoot, op basis daarvan werd de bijtelling berekend. Maaltijden bij overwerk en met zakelijke relaties waren hiervan uitgesloten.

Onder de nieuwe regeling wordt elke maaltijd gewaardeerd op € 3,15. Deze kan bij de werknemer worden belast of in de "vrije ruimte" worden gebracht, waarbij het meerdere bij overschrijding van de "vrije ruimte" belast is. Ook hier zijn maaltijden bij overwerk en met zakelijke relaties uitgesloten en dus onbelast.

Consumpties

Alle consumpties (niet zijnde maaltijden) die op de werkplek worden gebruikt, zijn voortaan onbelast. Ambulante medewerkers kunnen onderweg onbelast consumpties gebruiken op kosten van de werkgever.

Onder de oude regeling gold hiervoor een maximum voor niet ambulante werknemers van € 0,55 per dag en € 2,75 per week.

De belastbaarheid is in de nieuwe regeling gekoppeld aan de werkplek. Een vrijdagmiddagborrel op het werk is onbelast, een vrijdagmiddagborrel bij een café om de hoek wordt belast. Deze kosten worden in de "vrije ruimte" meegenomen en worden dus belast als de vrije ruimte volledig benut is.

Vakliteratuur

Vakliteratuur mag onbelast worden verstrekt, vergoed of ter beschikking gesteld. Eerder was er sprake van dat vakliteratuur alleen onbelast verstrekt, vergoed of ter beschikking gesteld als deze op de werkplek werd gelezen. Deze beperking is komen te vervallen.

DEEL III

WAAROP LETTEN BIJ DE OVERSTAP?

Als je de overstap gaat maken, moeten er een aantal zaken geregeld zijn. Zo moeten er soms dingen in de arbeidsvoorwaarden worden aangepast om de regeling te kunnen invoeren.

Als er vaste kostenvergoedingen met medewerkers zijn afgesproken dan moet bekeken worden hoe daar in de nieuwe regeling mee moet worden omgegaan. Eventueel moeten afspraken tussen werknemer en werkgever worden aangepast.

Vaste (onbelaste) kostenvergoedingen (die niet in de vrije ruimte vallen) moeten (vooraf!) worden onderbouwd. Hierin moeten medewerkers worden begeleid en geïnstrueerd welke kosten wel en welke niet voor (belastingvrije) vergoeding in aanmerking komen.

Als de werkkostenregeling wordt ingevoerd komen eventuele bestaande afspraken met de Belastingdienst te vervallen. Mogelijk moeten er nieuwe afspraken worden gemaakt.

Het is belangrijk om als werkgever een visie te ontwikkelen op de wijze waarop in de toekomst met vergoedingen en verstrekkingen wordt omgegaan. Jaarlijks moet in de gaten worden gehouden of de vrije ruimte wordt overschreden en of er belasting betaald moet worden. De financiële administratie en de salarisadministratie moeten er klaar voor zijn om hiervoor de juiste gegevens te produceren.

Inclusief BTW

Bij de toerekening van kosten aan de vrije ruimte, moet er rekening mee worden gehouden dat de bedragen inclusief BTW moeten worden meegenomen. In de administratie worden de kosten veelal zonder BTW geregistreerd, dus dit vraagt wat aandacht.

Jaarlijks bijhouden

Jaarlijks moet bij de aangifte loonheffing worden bekeken of je binnen de vrije ruimte blijft. Dit vereist planning van de kosten en afstemming met de loonadministratie.

WAT MOET JE CONCREET DOEN?

Als je gaat overstappen op de werkkostenregeling moet je de volgende zaken regelen:

- Maak een overzicht van de vergoedingen en verstrekkingen die nu worden gegeven.
- (Laat) doorrekenen wat de gevolgen van de overgang zijn
- inventariseer welke posten aangepast moeten en kunnen worden. Je hebt nog tot 1 januari 2015 om de arbeidsvoorwaarden aan te passen.
- Anticipeer vast op aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden, aanpassingen in de administratie en aanpassing van de salarisadministratie;
 - kosten die in de vrije ruimte vallen moeten apart worden geregistreerd
 - de BTW over deze kosten moet worden geregistreerd
- Indien nodig aanpassen van de arbeidsvoorwaarden (in overleg met medewerkers)
- Salarisadministratie aanpassen
- Budgetbewaking
- Houdt er rekening mee dat onder de oude regeling voor dit jaar nog bepaalde vrijstellingen kunnen gelden die volgend jaar niet meer gelden.

CONCLUSIE

Als werkgever zul je aandacht moeten besteden aan de werkkostenregeling. Je zult moeten bekijken welke zaken verstrekt of vergoed of ter beschikking gesteld worden. Soms kunnen er (veel) kosten worden bespaard door bijvoorbeeld een mobiele telefoon ter beschikking te stellen in plaats van deze te vergoeden. Omdat abonnementen vaak langer lopen, is het verstandig hiermee tijdig te beginnen.

Het is een misverstand om te veronderstellen dat de salarisadministrateur, boekhouder of accountant het volledig voor je kan regelen. Zij kunnen je wel adviseren en

ondersteunen. De ondernemersbeslissingen zul je echter zelf moeten nemen. Ook de communicatie met de medewerkers is een zaak tussen werkgever en werknemer.

Een belangrijk voordeel is, dat je meer vrijheid hebt in het geven van bijvoorbeeld kerst- en andere geschenken. Het fenomeen dat de werknemer het bedrag van de schenking op zijn loonstrook terugvindt als het bedrag boven de norm uit komt, wordt hiermee verleden tijd.

Een aantal mogelijkheden voor onbelaste vergoedingen valt weg, maar hiervoor komt een "vrije ruimte" in de plaats. Binnen deze ruimte mag (bijna) alles worden verstrekt of vergoed wat je maar kunt bedenken, zonder dat er getoetst hoeft te worden of het zakelijk is. Boetes en kosten die verband houden met criminele activiteiten mogen niet in de vrije ruimte worden ondergebracht.

Wat buiten de vrije ruimte valt wordt belast tegen 80% eindheffing. Dit klinkt als veel, maar het is vergelijkbaar met 44% loonheffing (inclusief sociale premies) onder de oude regeling.