

vanGennipSchrieks
bedrijfsadviezen

Themabrochure

Werkkostenregeling

Werkgevers kunnen hun werknemers vergoedingen en verstrekkingen geven. De werkgever is niet verplicht om vergoedingen en/of verstrekkingen te geven aan zijn werknemers, maar zal daar in veel gevallen toe overgaan omdat het fiscaal voordeliger is voor hem en zijn werknemers. Vergoedingen zijn tegemoetkomingen in geld; verstrekkingen zijn niet in geld maar in natura. Fiscaal worden niet alle vergoedingen en verstrekkingen gelijk behandeld. Sommige vergoedingen en verstrekkingen blijven onbelast, andere zijn belast. De manier waarop vergoedingen en verstrekkingen fiscaal worden behandeld wordt bepaald door de werkkostenregeling.

Uitgangspunt werkkostenregeling

Het uitgangspunt van de werkkostenregeling is dat alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers loon vormen. Dat geldt ook als de kosten voor 100% zakelijk zijn. Op dat uitgangspunt zijn diverse uitzonderingen. Er is een vrije ruimte waarbinnen vergoedingen en verstrekkingen belastingvrij gedaan kunnen worden. Welke vergoedingen of verstrekkingen dat zijn mag de werkgever zelf bepalen. Dat doet de werkgever door de vergoeding of verstrekking aan te merken als eindheffingsbestanddeel. Vaak zal hij kiezen voor vergoedingen die hij onder de voorganger van de werkkostenregeling al kende of die hij op grond van een cao verplicht is te betalen. Vergoedingen en verstrekkingen, die niet als eindheffingsbestanddeel worden aangewezen door de werkgever, zijn in beginsel belast loon voor de werknemer die ze ontvangt. Er zijn diverse vergoedingen en verstrekkingen die buiten de vrije ruimte onbelast gegeven kunnen worden en er zijn vergoedingen en verstrekkingen waarvoor bijzondere waarderings-voorschriften gelden. Door die waarderingsvoorschriften worden sommige vergoedingen en verstrekkingen slechts ten dele belast.

De gedachte achter de werkkostenregeling was dat de fiscale regeling van vergoedingen en verstrekkingen eenvoudiger moest worden. Dat is niet gelukt. Het vraagt enige studie, maar het is mogelijk om tot een fiscaal gunstige beloningsstructuur te komen.

Tip! Houd bij het aanwijzen van vergoedingen die ten laste komen van de vrije ruimte rekening met vergoedingen en verstrekkingen waarvoor een nihilwaardering of een gerichte vrijstelling geldt.

Vrije ruimte

De vrije ruimte bedraagt 1,92% van de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom van de onderneming en 1,18% van het meerdere. Er hoeft niet per werknemer bijgehouden te worden wat er vergoed of verstrekt wordt. De verdeling van vergoedingen en verstrekkingen over het personeel hoeft dus niet gelijkmatig te zijn.



Beperking

De enige beperking voor kosten die onder de werkkostenregeling vallen is de gebruikelijkheidstoets. Het totaal van vergoedingen en verstrekkingen dat een werknemer ontvangt, mag niet meer dan 30% hoger zijn dan wat gebruikelijk is. Is dat wel het geval, dan vormt het meerdere belast loon voor de werknemer. Ook het aanwijzen als eindheffingsbestanddeel moet gebruikelijk zijn.

Eindheffing

Overschrijden de vergoedingen en verstrekkingen de vrije ruimte, dan vormt het meerdere belast loon. Dat loon wordt niet belast bij de werknemer, maar wordt betrokken in een eindheffing tegen een tarief van 80%. Deze eindheffing komt voor rekening van de werkgever en wordt niet doorbelast aan de werknemer. De werk-nemer kan deze belasting niet verrekenen met de inkomstenbelasting in zijn jaarlijkse aangifte.

Let op! Het tarief van 80% is hoger dan het eindheffingstarief dat op basis van de loonbelastingtabel geldt voor werknemers die in de tweede schijf (tabeltarief 36,93%, eindheffingstarief 58,5%) belast worden.

Voorbeeld eindheffing
Ondanks de hoogte van het eindheffingstarief kan het voordelig zijn om te kiezen voor toepassing van de eindheffing, zelfs als de vrije ruimte al is benut.

Stel dat een werkgever aan een werknemer een bedrag van € 50 netto wil doen toekomen. Wanneer het tarief voor een bijzondere beloning voor deze werknemer 49,5% bedraagt, kost dit de werkgever in totaal € 99 (€ 99 - 49,5% van € 99 = € 50). Met toepassing van de eindheffing kost dit de werkgever in totaal € 90 (€ 50 plus 80% van € 50).

Toepassing werkkostenregeling

Iedere werkgever mag binnen de vrije ruimte onbelast vergoedingen en verstrekkingen geven aan zijn werknemers. De werkgever wijst daartoe een aantal vergoedingen en verstrekkingen aan als eindheffingsbestanddelen. Is de totale loonsom bijvoorbeeld € 300.000, dan mag maximaal € 5.760 aan eindheffingsbestanddelen onbelast worden vergoed. Dat bedrag hoeft niet evenredig over de werknemers verdeeld te zijn. Zijn de eindheffingsbestanddelen in totaal niet hoger dan € 5.760, dan zijn zij belastingvrij.

Is het totaal van de eindheffingsbestanddelen hoger dan dit bedrag, dan betaalt de werkgever 80% belasting (de eindheffing) over het meerdere. Stel dat het totaal aan vergoedingen en verstrekkingen in een jaar € 10.000 bedraagt, dan valt een bedrag van € 4.240 (€ 10.000 minus de vrije ruimte van € 5.760) onder de eindheffing. Dat kost de werkgever dus € 3.392 (80%) aan eindheffing, bovenop het bedrag aan vergoedingen.

Noodzakelijkheidscriterium

Op basis van het noodzakelijkheidscriterium hoeft een werkgever geen rekening te houden met een privévoordeel van de werknemer voor ter beschikking gestelde zaken die de werkgever noodzakelijk acht. Het noodzakelijkheidscriterium geldt alleen voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur. Wanneer een voorziening niet langer noodzakelijk is moet de werknemer deze inleveren bij de werkgever. De werknemer mag de hem ter beschikking gestelde zaak houden op voorwaarde dat hij de restwaarde daarvan aan zijn werkgever betaalt. Van de werknemer mag een eigen bijdrage gevraagd worden voor zaken die onder het noodzakelijkheidscriterium vallen.



Bestuurders en commissarissen moeten aannemelijk kunnen maken dat een bepaalde voorziening gebruikelijk is. Voor deze categorie van werknemers geldt het noodzakelijkheidscriterium dus niet onverkort.

Let op! Ruilen van een looncomponent voor een voorziening die onder het noodzakelijkheidscriterium valt is niet toegestaan.

Voorbeelden toepassing noodzakelijkheidscriterium
De hamer van de timmerman is een duidelijk voorbeeld van een gereedschap waarop het noodzakelijkheidscriterium van toepassing is. Zonder hamer valt er immers weinig te timmeren. Even noodzakelijk is het muziekinstrument van een lid van een orkest. Is de musicus eigenaar van het instrument, dan kan een vergoeding door het orkest aan de musicus voor het instrument onder deze regeling worden gebracht. Het is niet verplicht dat het orkest alle kosten die samenhangen met het instrument van de musicus vergoedt.

Concernregeling

Concerns kunnen de concernregeling toepassen. De vrije ruimte wordt dan over de gezamenlijke loonsom van de concernmaatschappijen berekend en benut voor alle door de concernmaatschappijen aangewezen vergoedingen en verstrekkingen. Er hoeft geen splitsing te worden gemaakt van vergoedingen en verstrekkingen per concernonderdeel. Voorwaarde is dat de moedermaatschappij voor 95% of meer eigenaar is van de (klein) dochtermaatschappij(en) gedurende het jaar waarin de regeling wordt toegepast.

Let op! Bij toepassing van de concernregeling zijn alle betrokken maatschappijen hoofdelijk aansprakelijk voor de gehele door het concern verschuldigde belasting.

Intermediaire kosten

Intermediaire kosten zijn uitgaven die de werknemer in opdracht en voor rekening van de werkgever doet. Het gaat om zakelijke uitgaven die de werknemer voorschiet en vervolgens terugbetaald krijgt door de werkgever. Voorbeeld is de brandstofnota voor de auto van de zaak die de werknemer betaalt en vervolgens declareert bij de werkgever.

Nihilwaarderingen

Voor een aantal vergoedingen en verstrekkingen op de werkplek geldt dat een eventuele beloningscomponent daarin op nihil wordt gewaardeerd. Het gaat om zaken die de werkgever aan zijn werknemers ter beschikking stelt. Deze verstrekkingen komen dus niet ten laste van de vrije ruimte. Nihilwaarderingen gelden voor:

- voorzieningen waarvan het niet gebruikelijk is om deze elders te gebruiken of te verbruiken;
- consumpties tijdens werktijd die geen deel uitmaken van de maaltijd;
- de inrichting van de werkplek, mits het niet gaat om een werkplek in de eigen woning;
- openbaar vervoerkaart indien deze mede zakelijk wordt gebruikt;
- uniformen en werkkleding die op het werk achterblijft;
- het rentevoordeel op een personeelslening voor een (elektrische) fiets of een elektrische scooter;
- niet permanente huisvesting op het werk als het niet mogelijk is ergens anders te overnachten, zoals verblijf aan boord van een schip.



Bijzondere waarderingen

Voor de volgende verstrekkingen gelden bijzondere waarderingen:

- maaltijden op de werkplek: € 3,90 per maaltijd, ongeacht of het gaat om ontbijt, lunch of diner;
- huisvesting en inwoning op de werkplek: € 6,70 per dag;
- door de werkgever verzorgde kinderopvang: het aantal uren opvang maal € 10,25.

Gerichte vrijstellingen

De volgende kosten kunnen onbelast vergoed worden en hebben geen invloed op het budget van de werkkostenregeling:

- reiskosten, waaronder de kosten van abonnementen en losse kaartjes voor openbaar vervoer. Bij gebruik van eigen vervoer geldt een maximumbedrag van € 0,23 per kilometer;
- thuiswerken, tot een bedrag van € 2,35 per thuisgewerkte dag;
- kosten van (bij)scholing, cursussen, congressen en dergelijke;
- kosten van maaltijden bij overwerk en tijdens dienstreizen;
- outplacementkosten;
- verhuiskosten bij verhuizing in het belang van de dienstbetrekking tot een maximum van de kosten van het overbrengen van de boedel plus een bedrag van € 7.750;
- verblijfkosten bij tijdelijke werkzaamheden elders;
- extraterritoriale kosten (de zogenaamde 30%-regeling);
- vakliteratuur en kosten van inschrijving in een beroepsregister;
- aanvraag van een verklaring omtrent gedrag, die nodig is voor het werk;
- privégebruik van een voordeeluren- of ov-kaart, die ook zakelijk wordt gebruikt;
- personeelskorting voor branche-eigen producten tot 20% van de waarde in het economisch verkeer en met een maximum van € 500 per werknemer per jaar.

Indien de werkgever meer vergoedt of verstrekt dan de norm van de gerichte vrijstelling, vormt het bovenmatige deel belastbaar loon van de werknemer of valt het in de vrije ruimte, indien nog beschikbaar.

Voorbeeld: vergoeding boven norm
Een werkgever betaalt zijn werknemer een reiskostenvergoeding van € 0,33 per zakelijke kilometer. Een bedrag van € 0,23 per kilometer mag onbelast vergoed worden omdat tot dit bedrag een gerichte vrijstelling geldt. Het deel van de vergoeding boven het normbedrag is belast loon van de werknemer of valt in de vrije ruimte.

Is de vrije ruimte al benut, maar kiest de werkgever toch voor toerekening aan de vrije ruimte, dan moet hij over het meerdere 80% eindheffing betalen, dus € 0,08 per kilometer. Door de eindheffing komt de reiskostenvergoeding dan uit op een totaal van € 0,41 per zakelijke kilometer. Bestempelt de werkgever het bovenmatige deel als regulier loon, dan zijn de totale kosten niet hoger dan € 0,33 per zakelijke kilometer. De netto vergoeding voor de werknemer wordt wel lager.

Voorbeeld: combinatie nihilwaardering en gerichte vrijstelling
Voor de invoering van de werkkostenregeling was het fietsplan populair. Een fiets verstrekken van de zaak kan nog steeds, maar gaat ten laste van de vrije ruimte. Een alternatief dat geen invloed heeft op de vrije ruimte is de volgende combinatie van nihilwaardering en gerichte vrijstelling.

De werkgever verstrekt aan de werknemer een rentevrije lening voor de aanschaf van een fiets. Voor het rentevoordeel geldt een nihilwaardering, dus dat is niet belast. De werknemer koopt met het geleende geld een fiets en ontvangt per zakelijk gereden kilometer met de fiets een vergoeding van € 0,23. Voor deze vergoeding geldt een gerichte vrijstelling. De onbelaste vergoeding gebruikt de werknemer om de lening van de werkgever af te lossen.

Administratie

Om te kunnen beoordelen of de vrije ruimte wordt overschreden, moet de werkgever het totale bedrag van de vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte weten. Dit totaalbedrag moet uit de financiële administratie blijken. In de financiële administratie moet de btw bij de vergoedingen en verstrekkingen worden opgenomen. Verder moet het totale bedrag aan vergoedingen in de financiële administratie gekoppeld kunnen worden aan het fiscale loon volgens de loonadministratie om te toetsen of de vrije ruimte niet wordt overschreden.

Verwerking in de aangifte loonheffingen

De vrije ruimte wordt bepaald aan de hand van de totale fiscale loonsom van een kalenderjaar. Na afloop van een kalenderjaar moet de werkgever controleren of de vrije ruimte door het totaal aan vergoedingen en verstrekkingen is overschreden. Als dat het geval is moet de werkgever de verschuldigde belasting uiterlijk bij de aangifte over het tweede aangiftetijdvak van het volgende kalenderjaar afdragen. Eerder afdragen mag, bijvoorbeeld in delen bij de aangiften over de tijdvakken in het kalenderjaar zelf.



Schema werkkostenregeling

Belastbaar loon voor de werknemer	Geen loon of geen belast loon voor de loonheffing	Binnen de vrije ruimte	Niet ten koste van de vrije ruimte
• Het reguliere loon • De bijtelling voor de auto van de zaak • Het gebruik van een dienstwoning • Boetes • Vergoedingen en verstrekkingen voor criminele activiteiten • Het deel van vergoedingen en verstrekkingen dat boven de 30%-grens uitkomt (gebruikelijkheidstoets) • Het bovenmatig deel van gerichte vrijstellingen • Niet aangewezen vergoedingen en verstrekkingen	• Vergoeding van intermediaire kosten • Vrijgestelde aanspraken, uitkeringen en verstrekkingen (vrijgesteld loon) • Verstrekkingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage van ten minste de waarde betaalt	• Alle vergoedingen en verstrekkingen die u hebt aangewezen • De verstrekking aan gepensioneerde werknemers van: 1. producten uit eigen bedrijf 2. kerstpakketten en dergelijke die u ook aan uw werknemers verstrekt	• Gerichte vrijstellingen (uitgaven waarbij het zakelijk karaker overheerst) • Verstrekkingen met nihilwaardering

Deze algemene informatie is niet bedoeld als enige vorm van individueel advies en derhalve niet zonder meer geschikt voor het nemen van financiële beslissingen.
Voor toepassing in individuele gevallen raden wij u aan contact met ons op te nemen.

vanGennipSchrieks
bedrijfsadviezen

Postel 6
5711 ET Someren

T +31 (0) 492 33 50 20
F +31 (0) 492 33 22 28

E info@gennipschrieks.nl
I www.gennipschrieks.nl