

DE VOORT

ADVOCATEN | MEDIATORS

DE WERKKOSTENREGELING IN EEN NOTENDOP

VERSIE 2.0 - APRIL 2015



WAT BETEKENT DE
WERKKOSTENREGELING VOOR
U ALS WERKGEVER?

De werkkostenregeling in een notendop

Werkgevers kunnen aan hun medewerkers fiscaal-vriendelijk zogenoemde “vergoedingen en verstrekkingen” geven. De regels hierover zijn per 1 januari 2015 definitief op de schop gegaan. Per die datum is de werkkostenregeling verplicht. De administratie binnen uw organisatie dient hierop dus al te zijn aangepast. Waar nodig wenst u als werkgever uw personeelsregelingen vanwege de invoering van de werkkostenregeling wellicht nog te wijzigen. Wat betekent de invoering van de werkkostenregeling voor u? Hieronder bieden wij u een kort overzicht aan de hand van veel gestelde vragen. Wij sluiten af met enkele praktische tips.

1. Wat is de werkkostenregeling?

De werkkostenregeling is een pakket aan belastingmaatregelen rondom het fiscaal belasten van loon. Het is een nieuwe belastingtechnische behandeling van vergoedingen en verstrekkingen aan personeel. De basis van de werkkostenregeling is te vinden in de Wet op de Loonbelasting.

2. Geldt de werkkostenregeling voor profit- en non-profitsector en vanaf hoeveel werknemers?

Ongeacht het aantal werkzame personen geldt de werkkostenregeling voor de gehele profit- en non-profitsector. Het doet niet ter zake of het gaat om een private of publieke werkgever. Er bestaan uitzonderingen. Denk daarbij aan enkele Europese en internationale instellingen, artiesten en topsporters, kinderen van jonger dan 15 jaar die bij hun ouders in de zaak werken of vrijwilligers die maximaal € 150 per maand en € 1.500 per jaar vergoed krijgen. Voor hen geldt de werkkostenregeling niet.

3. Wat houdt de werkkostenregeling in het kort in?

Het uitgangspunt van de werkkostenregeling is dat over loon loonheffing is verschuldigd. Loon is alles wat de werknemer geniet uit de dienstbetrekking of vorige dienstbetrekking. Niet alleen het brutoloon is aan te merken als loon, maar ook de vergoedingen of verstrekkingen aan het personeel in het kader van de dienstbetrekking. Geen belasting is verschuldigd over:

- Intermediaire vergoedingen;
- Nihilwaarderingen;
- Gerichte vrijstellingen;
- De vrije ruimte.

4. Wat is loon?

Loon is al hetgeen uit een dienstbetrekking of een vroegere dienstbetrekking wordt genoten. Dit is een ruim begrip. Onder het loonbegrip valt niet alleen het brutoloon, maar eveneens vergoedingen of verstrekkingen in het kader van de dienstbetrekking. Loon is bijvoorbeeld ook de dagelijks ter beschikking gestelde lunch. Geen loon is onder meer: pensioenbijdragen, aanspraken wegens vervroegde uittreding, Ziektewetuitkeringen, WW-uitkeringen, WAO- of WIA-uitkeringen, eenmalige uitkeringen wegens 25- of 40-jarig dienstverband, schade-uitkeringen en aanspraken op vakantie of wettelijk verlof.

5. Wat zijn intermediaire vergoedingen?

Dit zijn vergoedingen voor bedragen die de werknemer voorschiet, maar voor rekening van de werkgever dienen te komen. Het gaat dan vooral om betalingen van zaken die eigendom zijn van de werkgever of kosten die specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering. Denk aan bijvoorbeeld de vergoeding voor de aanschaf van printpapier ten behoeve van de kantoorprinter of voor het tanken of het parkeren van de auto van de zaak. Meestal schiet de werknemer deze kosten voor in opdracht van de werkgever. De werkgever betaalt deze kosten vervolgens terug aan de werknemer. Deze terugbetaling is geen loon. Daarover is dus geen loonbelasting verschuldigd.

6. Wat zijn nihilwaarderingen?

Voor een aantal beloningen in natura geldt dat zij op € 0,-- mogen worden gewaardeerd. Zij worden daardoor per saldo niet belast. Het gaat dan met name om voorzieningen die geheel of gedeeltelijk op de werkplek worden gebruikt of verbruikt. De volgende soorten loon in natura worden op nihil gewaardeerd:

- Voorzieningen op de werkplek (zoals een kast, telefoon, vaste computer);
- Ter beschikking gestelde arbovoorzieningen op de werkplek (de veiligheidsbril, veiligheidsschoenen e.d.);
- Bedrijfsfitness op de werkplek;
- Consumpties op de werkplek die geen deel uitmaken van een maaltijd (koffie/thee/water/fruit/koekjes/de vrijdagmiddagborrel en dergelijke), waaronder consumpties tijdens personeelsfeesten, recepties en jubileavieringen (indien er meerdere locaties zijn, geldt een locatie van de onderneming als 'werkplek' voor alle werknemers, ongeacht hun standplaats);
- Ter beschikking gestelde werkkleding die aan bepaalde voorwaarden voldoet;
- Een ter beschikking gesteld OV-abonnement dat niet is beperkt tot een vast traject en voordeelurenkaart van maximaal 50% korting als de werknemer de kaart ook voor het werk gebruikt, waaronder woon-werkverkeer;
- Huisvesting en inwoning ter vervulling van de dienstbetrekking;

- Rentevoordeel van een personeelslening die door de werknemer wordt gebruikt voor aankoop (elektrische) fiets of scooter en het rentevoordeel van een personeelslening voor de eigen woning van de werknemer als deze aftrekbaar is in de inkomstenbelasting.

Hierbij geldt dat de werkplek ook een thuiswerkplek kan zijn als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan.

7. Wat zijn gerichte vrijstellingen?

Gerichte vrijstellingen zijn specifiek aangewezen posten die onbelast vergoed of verstrekt mogen worden. Het gaat om:

- Reiskosten tot max € 0,19 per km of werkelijke kosten openbaar vervoer, waaronder losse kaartjes voor zakelijke reizen of een OV-abonnement;
- Tijdelijke verblijfskosten in Nederland. Van tijdelijk verblijf is bijvoorbeeld sprake bij een dienstreis of bij tijdelijke projecten. Onder de kosten vallen bijvoorbeeld maaltijden en overnachtingen;
- Extraterritoriale kosten: vergoeding voor tijdelijke verblijfskosten in het buitenland;
- Zakelijke maaltijden, bijvoorbeeld bij overwerk of koopavonden (niet de dagelijkse lunch van werknemers);
- Kosten voor het onderhouden en verbeteren van kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk (cursussen, seminars, vakliteratuur etc.);
- Studie- en opleidingskosten, waaronder inschrijfgeld en studieboeken;
- Kosten van outplacement
- Verhuiskosten, als de verhuizing verband houdt met de dienstbetrekking;
- Tot 20% korting op de branche eigen producten tot een bedrag van € 500 per jaar per werknemer;
- Ter beschikkingstelling, vergoeding of verstrekking van gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur, die noodzakelijk zijn voor behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (zie punt 8);
- Ter beschikkingstelling, vergoeding of verstrekking van arbovoorzieningen op de werkplek of buiten de werkplek (bijvoorbeeld een medische keuring of een EHBO-cursus);
- Ter beschikkingstelling, vergoeding of verstrekking van hulpmiddelen die ook buiten de werkplek gebruikt kunnen worden en die de werknemer geheel of nagenoeg geheel (90% of meer) zakelijk gebruikt. Hulpmiddelen kunnen gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur zijn, maar kunnen ook andere voorzieningen zijn.

8. Wat is het noodzakelijkheids criterium?

Wanneer aan het noodzakelijkheids criterium wordt voldaan, geldt er een gerichte vrijstelling voor het ter beschikking stellen, vergoeden of verstrekken van gereedschappen, computers (tablet, notebook etc.), mobiele communicatiemiddelen (mobiele telefoon etc.) en dergelijke apparatuur (incl. software en datatransport). Aan het noodzakelijkheids criterium wordt voldaan wanneer:

- de voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. De mate van gebruik van deze middelen is daarbij niet doorslaggevend;
- de werkgever de voorziening betaalt en de kosten niet doorberekent aan de werknemer, en;
- de werknemer de voorziening teruggeeft of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever betaalt als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking.

9. Wat is de vrije ruimte?

De vrije ruimte wordt ook wel de forfaitaire ruimte genoemd. De vrije ruimte is per 1 januari 2015 1,2% van het totale fiscale loon van alle werknemers tezamen berekend per kalenderjaar. Dit mag per concern worden berekend. Dat kan voordelig zijn omdat zo de vrije ruimte van alle concernonderdelen te benutten valt. Een concern wordt als zodanig gezien wanneer een concernonderdeel vrijwel volledige eigendom (tenminste 95%) in een ander concernonderdeel heeft. Per concern moet worden nagegaan wat de totale loonsom is. Neem daarvan 1,2% en dat is de vrije ruimte. De vrije ruimte kan gezien worden als een 'restcategorie.' De werkgever kan daar, in principe naar eigen inzicht, vrijwel alle overige vergoedingen en verstrekkingen in plaatsen die niet te scharen zijn onder intermediaire vergoedingen, nihilwaarderingen of gerichte vrijstellingen.

10. Wat kan in de vrije ruimte worden geplaatst?

Binnen de vrije ruimte kan een divers pallet aan vergoedingen en verstrekkingen vallen. Enkele voorbeelden:

- De betaling van meer dan € 0,19 reiskosten per km. Het meerdere kan worden aangewezen als vergoeding die tot de vrije ruimte behoort. Dit kan een hogere vergoeding per km zijn, maar ook betaling van parkeerkosten;
- Het voor een privé auto van een werknemer ter beschikking stellen of vergoeden van een parkeerplaats, welke onder de verantwoordelijkheid van een derde valt;
- Een korting van meer dan 20% op branche-eigen producten. Het meerdere kan worden aangewezen als vergoeding die tot de vrije ruimte behoort;
- Kortingen op producten of diensten van derden;
- Kerstpakketten en andere geschenken;

- Personeelsfeesten, recepties en jubileavieren buiten de werkplek;
- Excursies en reizen met een niet-zakelijk (consumptief) karakter;
- Fiets van de zaak (niet in de vorm van een lening verstrekt);
- Bedrijfsfitness of sport buiten de werkplek;
- Vergoeding van contributie aan de personeelsvereniging of de vakorganisatie;
- Vergoeding voor een Verklaring Omtrent het Gedrag;
- Gratis of goedkope maaltijden in de bedrijfskantine.

11. Wat is het gevolg van het overschrijden van de vrije ruimte?

De vrije ruimte geldt per kalenderjaar. Per kalenderjaar moet dus worden ingeschat wat de totale loonsom zal gaan zijn en hoe groot de vrije ruimte is. Zodra het kalenderjaar is afgelopen kan met betrekking tot alle vergoedingen en verstrekkingen in één keer worden getoetst of de vrije ruimte is overschreden. Over het geheel aan vergoedingen en verstrekkingen die de vrije ruimte te buiten gaat dient in het eerste tijdvak van het opvolgende jaar een tarief van 80% belasting te worden betaald.

12. Wat is de gebruikelijkheidstoets?

De gebruikelijkheidstoets houdt in dat de vergoedingen en verstrekkingen die de werkgever hanteert, niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden (bij vergelijkbare werkgevers) gebruikelijk is. Het bedrag dat boven de 30%-grens uitkomt, is loon van de werknemer. Een vergoeding of verstrekking van maximaal € 2.400 per persoon per jaar is in ieder geval gebruikelijk. Wanneer de Belastingdienst een vergoeding of verstrekking ongebruikelijk vindt, dient zij dat aan te tonen.

13. Mag ik als private werkgever als gevolg van de werkkostenregeling de arbeidsvoorwaarden wijzigen?

Er is een verschil tussen het belastingrecht en het arbeidsrecht. De invoering van de werkkostenregeling biedt daarom geen vrijbrief tot het wijzigen van arbeidsvoorwaarden. Het eenzijdig wijzigen van arbeidsvoorwaarden mag namelijk op grond van het arbeidsrecht niet zonder meer. Arbeidsrechtelijk blijft u als werkgever gebonden aan afspraken met werknemers (arbeidsovereenkomsten) en eventueel de vakbonden (cao) of de ondernemingsraad. In principe heeft u dus de instemming van uw contractspartij nodig om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Slechts als een geldig eenzijdig wijzigingsbeding is de overeenkomst is opgenomen of het een redelijk voorstel tot wijziging is dat van de werknemer kan worden gevegd, mag u de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen wanneer aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Dit hangt dus helemaal van de specifieke situatie binnen uw organisatie af.

Let op, het bovenstaande geldt slechts als er sprake is van een wijziging in *arbeidsvoorwaarden*. Vormen consumpties tijdens het personeelsfeest of het kerstpakket een arbeidsvoorwaarde? Kortom, invoering van de werkkostenregeling hoeft niet altijd een wijziging in arbeidsvoorwaarden te betekenen.

Tips

- Kwalificeer zo veel mogelijk vergoedingen en verstrekkingen als intermediaire vergoedingen, nihilwaarderingen of gerichte vrijstellingen. Op die manier kunt u de overige vergoedingen en verstrekkingen kwijt in de vrije ruimte.
- Schat uw totale loonsom over het aankomende kalenderjaar zo goed mogelijk in op basis van het voorgaande jaar en mogelijk aankomende wijzigingen.
- Een hulpmiddel om uw vergoedingen en verstrekkingen voortkomend uit een cao-verplichting onder de juiste fiscale categorie van de werkkostenregeling te scharen zijn de cao-beoordelingen van de Belastingdienst. Zij zijn te vinden via de website van de Belastingdienst met gebruikmaking van de zoekterm 'cao-beoordelingen'.
- Bekijk de online video van de Belastingdienst over de werkkostenregeling. Ga naar www.youtube.com en typ in het zoekveld 'webinar werkkostenregeling'.
- Verkrijg de instemming van het medezeggenschapsorgaan binnen uw organisatie over een eventuele wijziging van arbeidsvoorwaarden. Instemming van het medezeggenschapsorgaan over wijziging van arbeidsvoorwaarden leidt er namelijk toe dat die wijziging in een gerechtelijke procedure sneller als redelijk wordt aangemerkt. Werknemers zijn dan eerder gehouden tot acceptatie van die wijziging. Bovendien hebben de wijzigingen zo al snel meer draagvlak.
- Communiceer wijzigingen van regelingen binnen uw organisatie duidelijk en tijdig aan het personeel. Inventariseer eventueel welke vergoedingen en verstrekkingen het personeel belangrijk vindt.

Vragen

Mocht u vragen hebben over de werkkostenregeling of de toepassing hiervan binnen uw organisatie neem dan contact op met onze gespecialiseerde advocaten op dit gebied:



Mr. Karen Maessen

k.maessen@devoort.nl

013 466 88 84



Mr. drs. Stefan Jansen

s.jansen@devoort.nl

013 466 88 84

Let op, deze publicatie bevat de werkkostenregeling in een notendop. Er bestaan specifieke voorwaarden waaraan vergoedingen en verstrekkingen moeten voldoen om te kunnen kwalificeren als intermediaire vergoedingen, een nihilwaardering of gerichte vrijstelling. Wij zijn in deze publicatie uitgegaan van de op 1 april 2015 geldende wet- en regelgeving.