



KETELAAR

ACCOUNTANCY & BELASTINGADVISEURS

WERKKOSTENREGELING 2011

1. Inleiding

Met ingang van 01 januari 2011 wordt de werkkostenregeling ingevoerd. In deze regeling worden veel vrije vergoedingen en verstrekkingen, elk met hun eigen regels in de loonbelasting sfeer, geschrapt. Hierbij moet worden gedacht aan de fiscale regels voor reiskosten, telefoon, maaltijden, bedrijfsfitness, fietsen, kerstpakketten, enzovoort.

Onder de nieuwe werkkostenregeling worden nagenoeg al die fiscale regelingen afgeschaft en komt hiervoor één uniforme, nieuwe regeling in de plaats, de zgn. werkkostenregeling. Er blijft nog maar een beperkt aantal uitdrukkelijk genoemde gerichte vrijstellingen over. Die gerichte vrijstellingen mogen nog wel belastingvrij worden vergoed, de rest komt onder de werkkostenregeling te vallen.

Voorbeeld 1

Wil een werkgever onder de huidige wetgeving een fiets onbelast verstrekken aan zijn werknemer dan moet hij aan nogal wat voorwaarden voldoen. De werknemer moet de fiets in voldoende mate voor het woon-werkverkeer gebruiken. Eens in de drie jaar mag de werkgever een fiets geven binnen de vrijstelling van € 749. Onder de werkkostenregeling hoeft men zich van deze regels niets meer aan te trekken.

De werkkostenregeling houdt in dat – naast de gerichte vrijstellingen – een werkgever voor een forfaitair bedrag ter grootte van 1,4% van de fiscale loonsom (de zgn. “vrije ruimte”) belastingvrij vergoedingen en verstrekkingen aan zijn werknemers mag geven. De werkgever mag dit bedrag zelf onder de werknemers aan vergoedingen en verstrekkingen verdelen.

En als een werkgever toch meer aan vergoedingen of verstrekkingen wil laten toekomen aan zijn werknemers, dan mag de werkgever kiezen: óf het meerdere wordt belast bij de betreffende werknemer, dan wel het meerdere onder een eindheffing tegen een tarief van 80% te laten belasten. De belastingdienst maakt het niets uit hoe de werkgever de belastingheffing regelt: bij de werknemer of via de eindheffing.

De werknemers natuurlijk wel. Zij zullen een voorkeur hebben voor de eindheffing. Voor de werkgever is verhaal bij de werknemer aantrekkelijker. Feit is wel dat de meeste werkgevers hun financiële administratie moeten aanpassen. De administratie moet namelijk zodanig zijn ingericht dat men iedere maand inzicht heeft in de omvang van de werkkosten.

Tot 1,4% van de loonsom (de vrije ruimte) blijven de werkkosten onbelast, daarboven zijn de werkkosten belast.

Voorbeeld 2

Is uw fiscale loonsom € 500.000 en zijn de verstrekkingen en vergoedingen binnen uw bedrijf lager dan of gelijk aan € 7.000 (1,4% van € 500.000), dan zijn deze vrij. Is de waarde van de vergoedingen en verstrekkingen hoger dan € 7.000, dan betaalt u € 0,80 per euro eindheffing over het meerdere boven de € 7.000.

Doelstelling van deze regeling is het terugdringen van administratieve lasten: het kappen van het oerwoud van vrije vergoedingen en verstrekkingen in de loonbelasting. Maar na bestudering van de werkkostenregeling zal iedereen die in de adviespraktijk werkzaam is concluderen dat ook deze regeling weer een lastige regeling is, die ook administratief de nodige aandacht vergt.

De regeling gaat weliswaar al in op 01 januari 2011, maar men kan ervoor kiezen om gedurende de jaren 2011, 2012 en 2013 te kiezen voor de huidige regeling (overgangsregeling).

Deze notitie biedt een handreiking voor ondernemers. Met deze notitie en het bijbehorende rekenmodel kan de werkgever bepalen of het voor hem aantrekkelijk is om vanaf 01 januari 2011 de werkkostenregeling al toe te passen, dan wel de komende jaren de oude regeling van belastingvrije vergoedingen en verstrekkingen te blijven hanteren.

2. Berekenen van de eindheffing

De Belastingdienst geeft aan dat men de eindheffing van 80% op drie manieren kan berekenen:

- de werkgever schat de vrije ruimte op basis van de loonsom van het voorafgaande kalenderjaar. Vanaf het moment dat de werkkosten boven de vrije ruimte uitkomen, geeft de werkgever dit in de aangifte loonheffing aan. Na afloop van het jaar herrekent de werkgever op basis van de werkelijke loonsom;
- de werkgever schat de vrije ruimte op basis van het voorafgaande kalenderjaar en verdeelt dit over 12 maanden. Per maand toetst de werkgever of de werkkosten boven de vrije ruimte uitkomen. Na afloop van het jaar herrekent men op basis van de werkelijke loonsom;
- de werkgever berekent iedere maand de vrije ruimte op basis van de werkelijke (cumulatieve) loonsom.

In alle gevallen moet de werkgever in staat zijn om iedere maand de (cumulatieve) omvang van de werkkosten vast te stellen. Daarbij is van belang dat voor de loonadministratie de BTW meetelt, en dat terwijl de BTW niet op de grootboekkaart wordt geboekt. De werkgever moet de administratie dus zodanig inrichten dat de werkkosten kunnen worden verhoogd met het daarbij behorende BTW-bedrag.

Let op!

De hoogte van het forfait staat nog niet definitief vast. Mogelijk wordt dit nog verhoogd naar 1,5%.

3. Intermediaire kosten

Met de invoering van de werkkostenregeling zal ook het loonbegrip ingrijpend veranderen. De verandering komt er op neer dat alles wat de werkgever aan een werknemer verstrekt of vergoedt in beginsel loon vormt. Dit betekent dat ook de vergoedingen en verstrekkingen die in zijn geheel geen beloningselement vormen of de werknemer geen voordeel opleveren in beginsel tot het loon behoren.

Hierop wordt een aantal uitzonderingen gemaakt. Eén daarvan zijn de zogenaamde intermediaire kosten. Hieronder dienen te worden verstaan de kosten die de werknemer ten behoeve van de werkgever maakt.

Van intermediaire kosten is sprake bij:

- aanschafkosten van zaken die tot het vermogen van de werkgever behoren;
- kosten die worden gemaakt voor zaken die behoren tot het vermogen van de werkgever (en die aan de werknemer ter beschikking zijn gesteld);
- kosten die specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering (en dus niet specifiek met het functioneren van de werknemer) bijvoorbeeld relatiegeschenken of diner kosten van een zakelijke relatie.

Naast de hiervoor genoemde kosten zijn er ook een aantal kosten die gericht zijn vrijgesteld (onbelast). Deze worden de "gerichte vrijstellingen" genoemd.

4. Gerichte vrijstellingen

De zogenaamde gerichte vrijstellingen zijn binnen het nieuwe systeem van vergoedingen en verstrekkingen onbelast.

De volgende vergoedingen en/of verstrekkingen vallen onder de gerichte vrijstelling:

- abonnementen voor reizen openbaar vervoer;
- losse kaartjes voor zakelijke reizen met openbaar vervoer;
- reiskosten (€ 0,19 per kilometer);
- tijdelijke verblijfskosten (maaltijden (o.a. tijdens overwerk, zakendiners en dienstreizen), en overnachtingen);
- cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen en outplacement;
- procedures tot erkenning van verworven competenties (EVC-procedures);
- opleiding en scholing (kosten van werk- of studeerruimte uitgezonderd);
- extra kosten van tijdelijk verblijf elders;
- extraterritoriale kosten (kosten wegens het tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst);
- zakelijke verhuiskosten (overbrengen van de boedel vermeerderd met euro 7.750) als voldaan wordt aan de voorwaarden;
- vakliteratuur thuis; ⇒ **let op: dit is gewijzigd!**
- vakliteratuur werkplek; ⇒ **let op: dit is gewijzigd!**
- contributie vakvereniging. ⇒ **let op: dit is gewijzigd!**

Kenmerkend voor het onbelast verstrekken van de bovengenoemde kosten is dat geen wijziging is beoogd wat betreft de voorwaarden, beperkingen en normeringen. De bestaande praktijk blijft voor deze gerichte vrijstellingen dan ook gehandhaafd inclusief de huidige vastleggingen hiervan.

Let op!

Als de hiervoor genoemde kosten in de vorm van een vaste kostenvergoeding worden gegeven, dan gelden de huidige fiscale regels. En dat betekent dat de kosten voorafgaande aan de uitbetaling dienen te zijn gespecificeerd naar kostensoort. En die specificatie moet in de loonadministratie worden bewaard. Als dat niet het geval is, dan valt de vaste kostenvergoeding in het werkkostenforfait van 1,4%!

5. Nihil waardering

Tot slot is er nog een categorie kosten die weliswaar onder het forfait van 1,4% vallen, maar op nihil of op een laag bedrag worden gewaardeerd. Dit zijn de zogenaamde "werkplek gerelateerde voorzieningen". De waarderingsregels voor de zogenaamde werkplek gerelateerde voorzieningen zullen worden opgenomen in de uitvoeringsregeling Loonbelasting.

Voor de volgende voorzieningen geldt de nihil waardering:

- Arbo voorzieningen;
- consumpties tijdens werktijd, die geen deel uitmaken van de maaltijd;
- inrichting van de werkplek, niet zijnde de werkplek in de eigen woning;
- mobiele telefoons (mits minstens voor 10% zakelijk gebruikt);
- portable computers, zoals notebooks en laptops (mits minstens voor 90% zakelijk gebruikt);
- werkkleding die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te dragen en werkkleding die op het werk achter blijft;
- voordeelurenkaart;
- hypothecaire leningen.

De huidige regeling voor de bedrijfsfitness komt te vervallen. Bedrijfsfitness wordt als werkkosten aangemerkt, met dien verstande dat als de werkgever beschikt over een eigen fitnessruime, de waarde daarvan op € 200 per werknemer per jaar wordt gesteld. Bedrijfsfitness buiten de werkplek wordt op de factuurwaarde gewaardeerd en valt voor dat bedrag binnen het werkkostenforfait van 1,4%.

6. *Forfaitaire waardering (gewijzigd)*

Voor de volgende voorzieningen geldt de nihil waardering:

- maaltijden in kantine of soortgelijke ruimte;
- huisvesting, niet zijnde inwoning en dienstwoning;
- inwoning;
- kinderopvang;
- ter beschikking gestelde Ov-kaart of voordeelurenkaart;
- rente voordeel personeelslening (niet zijnde hypothecaire lening).

Let op!

De bijzondere waarderingsregels die hiervoor zijn genoemd gelden alleen voor verstrekkingen en niet voor vergoedingen!

7. *Overige posten (gewijzigd)*

De volgende posten blijven geheel buiten de werkkostenregeling. Die posten zijn altijd normaal belast loon:

- dienstwoning (geen eindheffingloon);
- personenauto en bestelauto (geen eindheffingloon);
- boeten (geen eindheffingloon);
- vergoedingen en verstrekkingen voor criminele activiteiten (geen eindheffingloon).

8. *Gebruikelijkheidstoets*

In het algemeen geldt dat vergoedingen en verstrekkingen die onder de werkkostenregeling vallen niet ongebruikelijk mogen zijn.

Om oneigenlijk gebruik van de werkkostenregeling tegen te gaan is de zogenaamde "*gebruikelijkheidstoets*" ingevoerd. Vergoedingen en verstrekkingen zijn op grond van deze toets alleen "werkkosten", voor zover deze vergoedingen en verstrekkingen niet in belangrijke mate hoger zijn dan in voor het overige overeenkomstige omstandigheden gebruikelijk is.

Een reiskostenvergoeding per kilometer aan een werknemer van € 5,00 zal de gebruikelijkheids-toets niet doorstaan, wat tot gevolg heeft dat de vergoeding voor het gedeelte dat in belangrijke mate uitgaat boven wat gebruikelijk is, loon is voor de werknemer. Concreet dus € 5,00 minus € 0,19 ofwel € 4,81.

9. Schematische weergave werkkostenregeling

Het volgende schema kan in een voorbeeld worden opgesteld:

totaal van vergoedingen en verstrekkingen per werkgever incl. BTW	€	100	
af: intermediaire kosten	€	10	-/-
af: gerichte vrijstellingen	€	15	-/-
af: nihil of lager gewaardeerde vrijstellingen	€	0	-/-
belastbaar loon (in beginsel)	€	<u>75</u>	

In beginsel vormt het bedrag van € 75,-- dat resulteert belastbaar loon. De werkgever heeft echter de keuze om dit geheel of gedeeltelijk niet aan te wijzen als werkkosten. Als de werkgever dit doet, dan wordt dit deel op reguliere wijze belast bij de betreffende werknemer. Als de werkgever het gehele bedrag laat vallen in de vrije ruimte en het bedrag van het forfait (1,4% van de fiscale loonsom) daardoor overschreven wordt, dan is het meerdere belast met 80% eindheffing. Schematisch betekent dit:

belastbaar loon (in beginsel)	€	75	
af: niet aangewezen werkkosten	€	5	-/-
af: vrije ruimte (1,4% van de fiscale loonsom)	€	50	-/-
belast tegen 80% eindheffing	€	<u>20</u>	

10. Gevolgen van kiezen voor de overgangsregeling

De overgangsregeling houdt in dat de werkgever nog gedurende drie jaar vanaf 2011 elk jaar de keuze heeft om de huidige fiscale regeling voor vergoedingen en verstrekkingen toe te passen of te kiezen voor de werkkostenregeling.

Als de werkgever er voor kiest om de huidige regels toe te passen, dan blijven eventuele afspraken met de Belastingdienst (bijvoorbeeld over de hoogte van de onbelaste vaste kostenvergoeding) in stand. Als de werkgever geen actie onderneemt, dan zal de overgangsregeling gelden, wat betekent dat het huidige systeem van toepassing blijft.

Kiest de werkgever echter voor de werkkostenregeling dan worden alle bestaande afspraken met de Belastingdienst over vergoedingen en verstrekkingen, waarvoor geen gerichte vrijstelling geldt, geacht niet meer te gelden voor de belastingheffing over latere jaren.

Dergelijke afspraken zijn immers gemaakt op basis van de op dat moment geldende wet- en regelgeving en passen niet meer in de nieuwe systematiek.

Let op!

De huidige regels gaan per 01 januari 2011 op één punt veranderen, óók als de werkgever deelneemt aan de overgangsregeling. In 2010 is het namelijk mogelijk om werknemers ongelimiteerd personeelsvoorzieningen zoals personeelsreizen en feesten te verstrekken.

Met ingang van 2011 is dit niet meer mogelijk. Voor zover personeelsfeesten en reizen per werknemer meer kosten dan € 454,-- per jaar, zijn deze niet meer vrijgesteld, maar belast.

Speciale aandachtspunten

11.1. Werknemersverzekeringen en zorgverzekeringswet

Vergoedingen en verstrekkingen die onder de werkkostenregeling vallen zijn niet onderworpen aan de premieheffing werknemersverzekeringen en zorgverzekeringswet. Niet voor het gedeelte dat binnen het forfait valt en ook niet voor het meerdere voor zover ze met eindheffing zijn belast.

11.2. Arbeidsvoorwaarden

Als gekozen wordt voor de toepassing van de werkkostenregeling, dan zal dit voor veel werkgevers aanleiding zijn om het beloningsbeleid en hiermee de arbeidsvoorwaarden aan te passen.

Hierbij moet rekening worden gehouden met het arbeidsrecht. Het is namelijk niet altijd mogelijk om bestaande arbeidsvoorwaarden eenzijdig aan te passen. Hierbij spelen de criteria als "verworven rechten" of de aanwezigheid van een eenzijdig wijziging beding een belangrijke rol.

Daarnaast is het mogelijk dat er een CAO van toepassing is en bij de arbeidsvoorwaarden rekening moet worden gehouden met de van toepassing zijnde CAO. Ook is het mogelijk dat er overleg moet worden gevoerd met de ondernemingsraad en/of vakbonden.

11.3. Oud-werknemers en/of pensioengerechtigden (post-actieven)

Om toch ook wat voor post-actieven te doen heeft de wetgever besloten dat de volgende vergoedingen en verstrekkingen aan post-actieven ook onder het forfait vallen:

- Kortingen bij aanschaf van een product uit het bedrijf van de werkgever of een verbonden vennootschap van de werkgever;
- Vergoedingen en verstrekkingen die de werkgever ook aan één of meer actieve werknemers van het bedrijf versterkt. Bijvoorbeeld het kerstpakket dat werknemers maar ook pensioengerechtigden ontvangen.

11.4. Financiële administratie

Volgens de staatssecretaris van Financiën zal de werkkostenregeling het voor de werkgevers een stuk eenvoudiger maken. Door de forfaitaire heffing op werkgeversniveau hoeft men de kosten niet meer individueel aan de werknemers toe te rekenen. Daardoor is het ook mogelijk een aansluiting te maken tussen de financiële administratie en de loonadministratie.

Of het straks ook daadwerkelijk eenvoudiger wordt, mag iedereen voor zich uitmaken maar feit is wel dat de werkgevers hun financiële administratie moeten aanpassen. Ze zullen hun grootboekschema moeten aanpassen. Nu is het veelal zo dat de meeste kosten die als werkkosten gaan gelden op diverse grootboekrekeningen of projecten worden geboekt. Zo zullen representatiekosten veelal als verkoopkosten worden geboekt.

Met andere woorden, de meeste werkgevers zullen op dit moment niet in staat zijn om snel de omvang van de werkkosten per maand vast te stellen.

We kunnen straks vier categorieën werkkosten onderscheiden, namelijk werkkosten die tegen:

- de factuurwaarde in de eindheffing wordt betrokken;
- de forfaitaire waarde in de eindheffing wordt betrokken;
- de factuurwaarde op de loonstrook bij de werknemer wordt belast;
- de forfaitaire waarde op de loonstrook bij de werknemer wordt belast.

Het is zinvol om dit onderscheid ook in de financiële administratie te maken. Representatiekosten worden dus niet langer op verkoopkosten geboekt, maar op één van de hiervoor genoemde categorieën.

De vrijstellingen voor de werkkostenregeling zoals de intermediaire kosten, gerichte vrijstellingen en werkgerelateerde kosten (zoals mobiele telefoons, laptops en werkkleding) hebben tot gevolg dat deze kosten buiten beschouwing blijven. Voor deze kosten hoeven dus geen aparte grootboekrekeningen te worden gemaakt.

11.5. Stappenplan

Het is wenselijk dat de werkgever eerst een keuze maakt, wanneer hij wil overstappen van het huidige systeem naar de werkkostenregeling. Die stap kan hij echter pas nemen, als zijn administratie gereed gemaakt is voor de overgang. Die stap geldt als stap 0. Zonder dat de administratie niet anders is ingericht, is overschakeling van de huidige regeling naar de werkkostenregeling technisch niet mogelijk.

Verder kan het volgende stappenplan worden gehanteerd.

Stap 1: Stel de omvang van de kosten vast.

Vanuit de administratie kan men de omvang van de werkkosten vaststellen. Belangrijk is dat de werkgever hierbij de BTW niet vergeet; deze telt voor de loonheffing namelijk mee.

Stap 2: Bereken de verschuldigde belasting onder de huidige regels.

De verschuldigde loonheffing kan de werkgever uit de loonadministratie halen. De loonheffing bestaat uit de eindheffing (kerstpakketten) en de normale loonheffing.

Stap 3: Bereken de verschuldigde loonbelasting met toepassing van de werkkostenregeling.

Indien de werkkosten het forfait van 1,4% niet overtreffen vindt er geen heffing plaats. Bedragen de werkkosten meer dan 1,4% van de loonsom dan bestaat de loonheffing uit eindheffing (80%) en indien de werkgever daarvoor kiest de normale loonheffing.

Stap 4: Vergelijk beide berekeningen met elkaar.

Op basis van de vergelijking kan men een keuze maken voor de huidige regelgeving of voor de werkkostenregeling. Tot en met 2013 mag de werkgever jaarlijks deze keuze maken. Vanaf 1 januari 2014 moet men verplicht de werkkostenregeling toepassen.

Stap 5: Maak afspraken met werknemers.

Als de werkgever verwacht dat de werkkosten het forfait van 1,4% overtreffen, dan moet hij afspraken maken met de werknemers over de belastingheffing. Afsproken moet worden voor wiens rekening de belastingheffing komt. Blijven de werkkosten binnen het forfait van 1,4%, dan is het niet nodig om afspraken met de werknemers te maken.



KETELAAR

ACCOUNTANCY & BELASTINGADVISEURS

Brooksplein 1

7627 LZ Bornebroek

Tel.: 074-3842222
Fax: 074-3842286
Mail: info@ketelaar.nu
Website: www.ketelaar.nu

ZIE OOK: WWW.BELASTINGDIENST.NL/ZAKELIJK/LOONHEFFINGEN/WERKKOSTENREGELING

VRAGEN?: BEL UW CONTACTPERSOON BINNEN ONS KANTOOR. WIJ HELPEN U GRAAG VERDER!