



De werkkostenregeling

De definitieve invoering van deze complexe regeling komt steeds dichterbij. Een gedegen voorbereiding is hierbij wel vereist. Onze uitleg en stappenplan kunnen u hierbij helpen.

Zoals u wellicht al weet is de werkkostenregeling per 1 januari 2011 ingevoerd. Door de invoering van deze regeling verdwijnt de regelgeving van vrije vergoedingen en verstrekkingen. Alles wat u als werkgever vergoedt of verstrekt wordt in eerste instantie tot het loon gerekend. Op basis van de werkkostenregeling kunt u maximaal 1,4% van uw fiscale loonsom (de vrije ruimte) besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen. Daarnaast kunt u bepaalde zaken onbelast blijven vergoeden of verstrekken door gerichte vrijstellingen toe te passen. Over het bedrag boven de vrije ruimte betaalt u 80% eindheffing. Deze eindheffing is loonbelasting en komt voor rekening van de werkgever en wordt dus niet ingehouden op het salaris van de werknemer. U bent nog niet verplicht gebruik te maken van de werkkostenregeling. Tot en met 2013 mag u ieder jaar opnieuw kiezen voor de werkkostenregeling of voor de oude regelgeving voor vrije vergoedingen en verstrekkingen. Wanneer u gebruik wilt gaan maken van de werkkostenregeling dan dient deze keuze vooraf in uw administratie te zijn vastgelegd, evenals een opstelling met de vergoedingen en verstrekkingen die u wilt onderbrengen in de zogenaamde vrije ruimte. Invoering van de werkkostenregeling vereist een degelijke voorbereiding waarbij wij u graag van dienst zijn...

Voorbeeld 1

Horeca-ondernemer X heeft een loonsom van € 500.000. In totaal heeft X € 25.000 uitgegeven aan vergoedingen en verstrekkingen waaronder € 8.000 aan zakelijke reiskosten.

De belastingheffing met de nieuwe werkkostenregeling valt voor X als volgt uit;

Totaal vergoedingen		€ 25.000
Af: zakelijke reiskosten	-/-	€ 8.000
Totaal overige vergoedingen		€ 17.000

Forfaitaire ruimte € 500.000 x 1,4% € 7.000
Te belasten € 10.000

Eindheffing x 80% = € 8.000

Horeca-ondernemer X zal dus bij gelijkblijvende gegevens en toepassing van de werkkostenregeling geconfronteerd worden met een extra belastingheffing van € 8.000!

Voorbeeld 2

Horeca-ondernemer Y heeft eveneens een loonsom van € 500.000. In totaal heeft Y € 10.000 uitgegeven aan vergoedingen en verstrekkingen waaronder € 7.000 aan zakelijke reiskosten.

De belastingheffing met de nieuwe werkkostenregeling valt voor Y als volgt uit;

Totaal vergoedingen		€ 10.000
Af: zakelijke reiskosten	-/-	€ 7.000
Totaal overige vergoedingen		€ 3.000

Forfaitaire ruimte € 500.000 x 1,4% € 7.000
Horeca-ondernemer Y heeft dus bij gelijkblijvende gegevens en toepassing van de werkkostenregeling nog een vrije ruimte van € 7.000 minus € 3.000 is € 4.000! Dit bedrag kan Y besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor zijn werknemers mits hij deze voor het begin van het jaar heeft aangewezen en vastgelegd.

1. Vaststellen of de vergoeding of verstrekking loon is.

Werknemer

Worden bepaalde vergoedingen en of verstrekkingen toegekend aan een werknemer? Freelancers of uitzendkrachten die bij uw bedrijf werkzaam zijn en deelnemen aan bijvoorbeeld een personeelsuitje, blijven buiten beschouwing, deze personen zijn immers niet bij u in loondienst.

Intermediaire kosten

Komt de vergoeding of verstrekking ten gunste van een werknemer? Stel vast of er sprake is van intermediaire kosten. Dit zijn kosten die door de werknemer zijn gemaakt, maar zijn toe te rekenen aan de werkgever en dus geen loon zijn. Deze kosten vallen niet onder de werkkostenregeling.

Oorzakelijke verband met de dienstbetrekking

De Belastingdienst hanteert als voorbeeld een bloemetje bijzichte voor uw werknemer. Dit gebeurt meer vanuit medeleven en goed werkgeverschap, dan vanuit de dienstbetrekking. Er is onvoldoende oorzakelijk verband en dus geen sprake van loon waardoor dit onder de werkkostenregeling valt.

Vrijstellingen

Een vrijstelling wordt van het loon uitgezonderd en komt dus niet in de werkkostenregeling terecht. Wanneer u bijvoorbeeld uw werknemer een kilometervergoeding van € 0,19 per zakelijke kilometer vergoedt, dan kunt u gebruik blijven maken van deze regeling want de werkkostenregeling kent een gerichte vrijstelling voor vervoer.

Wanneer er sprake is van een bestaande vrijstelling wordt deze van het loon uitgezonderd en komt dus niet in de werkkostenregeling terecht. Bijvoorbeeld een eenmalige uitkering in verband met een 25 jarig jubileum blijft vrijgesteld.

2. Is er sprake van loon wat verplicht belast moet worden bij de werknemer?

Na het doorlopen van bovenstaande stappen staat vast of er sprake is van belast loon. Voor het arbeidsrechtelijke loon, het voordeel van het gebruik van een dienstwoning en de auto van de zaak, heeft u niet de keuze deze ten laste van de vrije ruimte te brengen. U bent verplicht dit bij de werknemer te belasten.

3. Loon belast bij de werkgever of loon belast bij de werknemer?

Is er sprake van belastbaar loon, dan moet u een keuze maken bij wie u dat gaat belasten. Wilt u dit veranderen dan moet dit vaak in overleg met de Ondernemingsraad. Wanneer u bijvoorbeeld uw werknemer een kilometervergoeding betaalt van € 0,29 per zakelijke kilometer kunt u van dit bedrag € 0,19 per kilometer onbelast vergoeden omdat hiervoor een gerichte vrijstelling geldt. De rest van het bedrag (€ 0,10 per kilometer) is het bovenmatige deel van de gerichte vrijstelling. U kunt dit belasten bij uw werknemer of als eindheffingsloon onderbrengen in de vrije ruimte. Wanneer deze vrije ruimte echter niet toereikend blijkt te zijn, moet u over het meerdere 80% eindheffing betalen. In dit geval dus € 0,08 per kilometer.

4. Is er sprake van een specifieke waardering?

Loon in natura wordt gewaardeerd op de waarde in het economisch verkeer of, als deze er is, op de waarde die op de factuur staat vermeld. Voor een aantal zaken geldt een nihil of lagere waardering. Deze zaken tellen dus per saldo niet of voor een lager bedrag mee voor de bepaling of u wel of niet boven de vrije ruimte van 1,4% komt. Bij nihil waarderingen gaat het in het algemeen om zaken die ter beschikking zijn gesteld en die (deels) op de werkplek worden gebruikt.

Komt u boven de grens van 1,4 %?

Komt u boven de vrije ruimte van 1,4% dan betaalt u over het meerdere 80% eindheffing. Gaat u dan na of het mogelijk is om bepaalde arbeidsvoorwaarden aan te passen.