

DE GEVOLGEN VOOR UW ONDERNEMING IN KAART BRENGEN

Ga nu aan de slag met de werkkosten!

Vorig jaar was het groot nieuws: de werkkostenregeling komt eraan! Eindelijk een eenvoudige behandeling van vergoedingen en verstrekkingen binnen de loonbelasting. Maar er was al snel veel kritiek: de regeling zou de winst behoorlijk gaan drukken. Verder zijn alle regels nog niet in detail uitgewerkt. Dat kan op termijn nog wel eens tot discussie met de fiscus gaan leiden. Het is nu wel tijd om stil te staan bij de praktische aspecten van de werkkostenregeling, die ook u als financieel manager zeker raken.

Wat staat u te wachten? Daarvoor moet u eerst de huidige stand van zaken kennen. Op dit moment bestaan er heel veel categorieën vergoedingen en verstrekkingen, waarvoor fiscaal aparte regels gelden. Denk aan producten uit eigen bedrijf, werkkleding, kerstpakketten, laptops, fietsen en bedrijfsfitness. Deze categorieën worden vervangen door één regeling: de werkkostenregeling. Deze nieuwe werk-

kostenregeling heeft een forfaitair karakter. Er komt een forfaitaire vrijstelling van in principe 1,4% van de totale fiscale loonsom.

Afspraken

U mag vanaf volgend jaar tot een maximum van 1,4% van de fiscale loonsom onbelast vergoeden of verstrekken aan

medewerkers. U hoeft dus niet meer per individuele medewerker te beoordelen of het gaat om een belaste vergoeding of verstrekking.

Vooraf moet u de vergoedingen en verstrekkingen aanwijzen als eindheffingsbestanddeel waarvoor de forfaitaire vrijstelling gaat gelden. Het totaal van de aangewezen vergoedingen en verstrekkingen mag echter niet meer dan 30% afwijken van wat in gelijke situaties gebruikelijk is. Als u de vergoedingen en verstrekkingen niet vooraf aanwijst, zijn deze gewoon te belasten loon. Bepaalde vergoedingen en verstrekkingen kunnen niet als eindheffingsbestanddeel worden aangewezen, zoals de auto van de zaak. Verder komt er een beperkt aantal gerichte vrijstellingen voor zakelijke kosten. Let op: door de werkkostenregeling komen alle mogelijke bestaande afspraken met de fiscus te vervallen over (vaste) kostenvergoedingen of verstrekkingen waarvoor geen gerichte vrijstelling geldt.

Wie is nu eigenlijk de inhoudingsplichtige?

Bij wijzigingen op het wetsvoorstel Uniformering loonbegrip wordt voorgesteld dat per 1 januari 2011 bij internationale detachering binnen het concern het in Nederland gevestigde concernonderdeel de inhoudingsplicht van de buitenlandse concernvennootschap (vaak de formele werkgever) kan overnemen. Het is immers praktischer als de Nederlandse concernvennootschap de loonheffing

betaalt; deze doet immers toch al aangifte. Hiervoor is overigens wel een beschikking van de inspecteur nodig.

Verleggen

Bij medewerkers met een 30%-regeling was het al mogelijk om de inhoudingsplicht voor de loonheffing te verleggen naar het in Nederland gevestigde concernonderdeel. Deze mogelijkheid wordt

nu dus uitgebreid en gaat ook voor de premies werknemersverzekeringen gelden.

Als de in Nederland gevestigde concernvennootschap bij deze keuze en verkrijging van de beschikking inhoudingsplichtig wordt, zal het loon afkomstig van de buitenlandse concernvennootschap (de formele werkgever) dus ook tot de grondslag gaan behoren.

Om de uitkomst van de regeling in kaart te brengen, moet u kijken naar het type vergoeding of verstrekking. Er kan een onderscheid worden gemaakt in vergoedingen en verstrekkingen niet in het kader van de dienstbetrekking, intermediaire kosten, gerichte vrijstellingen, voorzieningen op de werkplek en uiteraard de aangegeven vergoedingen en verstrekkingen die in de forfaitaire ruimte vallen.

1. Niet in het kader van de dienstbetrekking

Een rouwkrans of een fruitmand voor een zieke medewerker vormt geen loon. Zulke zaken worden eerder verstrekt uit sympathie of medeleven dan uit hoofde van het werkgeverschap. Er is dan hetzij geen op geld waardeerbaar voordeel, hetzij geen uit de dienstbetrekking genoten voordeel, zodat deze buiten het loon blijven. Deze kosten behoren dus niet tot de forfaitaire ruimte en kunt u gewoon onbelast vergoeden of verstrekken.

2. Intermediaire kosten

Intermediaire kosten zijn kosten gemaakt ten behoeve van derden die de

“ Bij intermediaire kosten speelt arbeidsbeloning geen rol ”

medewerker voorschiet en die hij van de werkgever terugkrijgt. Het gaat om kosten die betrekking hebben op aanschaf of onderhoud van zaken die tot het vermogen van de werkgever behoren en om kosten die specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering. Denk hierbij aan het deel van zakelijke lunchkosten met een klant dat toerekenbaar is aan de klant. Bij intermediaire kosten speelt het element arbeidsbeloning dus geen rol. De vergoedingen/terugbetalingen gaan geheel buiten het loonbegrip om en zijn daardoor onbelast. Het begrip ‘intermediaire kosten’ zal naar alle waarschijnlijkheid voor discussies gaan zorgen. Het belang mag duidelijk zijn: het

Gerichte vrijstellingen binnen de werkkostenregeling

De werkkostenregeling kent gerichte vrijstellingen voor de volgende vergoedingen en verstrekkingen:

- vervoer en reiskosten:
- abonnementen voor reizen met openbaar vervoer;
- kostenvergoedingen voor zakelijke reizen en woon-werkverkeer met eigen vervoer van maximaal € 0,19 per kilometer;
- losse kaartjes voor zakelijke reizen met openbaar vervoer;
- tijdelijke verblijfskosten in het kader van de dienstbetrekking;
- studie- en opleidingskosten;
- bijscholing, cursussen, congressen, vakliteratuur (alleen op de werkplek), training en dergelijke, voor zover ze van belang zijn voor het werk van de werknemer;
- procedures tot erkenning van verworven competenties (EVC-procedures);
- outplacement;
- maaltijden als gevolg van overwerk, koopavonden, dienstreizen en dergelijke;
- verhuiskosten;
- fiets, elektrische fiets, scooter en dergelijke: maximaal € 0,19 per kilometer;
- extraterritoriale kosten.

is belast tegen factuurwaarde of het is onbelast.

3. Gerichte vrijstellingen

Zoals gezegd, wordt het 1,4%- forfait aanvuld met een beperkt aantal gerichte vrijstellingen voor zakelijke kosten. Deze vrijstellingen kunnen dus naast het forfait onbelast worden vergoed of verstrekt. Een overzicht van de voornaamste vrijstellingen vindt u in het kader op deze pagina.

4. Voorzieningen op de werkplek

Sommige vergoedingen en verstrekkingen hangen zo samen met de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking dat het onredelijk zou zijn als ze een deel van de forfaitaire ruimte opsnoepen. Voor bepaalde voorzieningen die op de werkplek worden gebruikt of verbruikt geldt een nihilwaardering of een eigen waarderingsregel. Het is dus niet zo dat u door de komst van de werkkostenregeling van alle aparte waarderingsregels af bent.

De voornaamste post met een nihilwaardering is de inrichting op de werkplek (niet zijnde de werkplek in de eigen woning). Denk aan de toiletverstrekking, een plant op de werkkamer, vakliteratuur op de werkplek, vaste pc en vaste telefoon. Maar ook arbovoorzieningen, consumpties tijdens werktijd, unifor-

men en werkkleding (mits deze achterblijven op de werkplek), de mobiele telefoon en blackberry's (mits zakelijk gebruik > 10%) worden op nihil gewaardeerd. Posten waarvoor bepaalde afwijkende waarderingsregels gelden, zijn bijvoorbeeld maaltijden in een bedrijfskantine en huisvesting op een boorplatform.

“ Vergoedingen en verstrekkingen waarden inclusief btw ”

Als hoofdregel geldt dat vergoedingen en verstrekkingen tegen de factuurwaarde (inclusief btw) worden gewaardeerd. Ontbreekt een factuur, dan geldt de waarde in het economische verkeer. Bij producten uit eigen bedrijf verstrekt aan eigen personeel geldt in principe de normale consumentenprijs die door de consument betaald zou moeten worden (inclusief btw). Bij de groothandel ligt dit anders. In dat geval wordt teruggevallen op de waarde in het economische verkeer, wat in dat geval de laagste prijs is die – op het moment dat de medewerker het product krijgt – voor dat product in de consumentenmarkt geldt. Ook dat bedrag is dan inclusief btw.

Loon in natura met een nihilwaardering

Voor de volgende soorten loon in natura geldt een nihilwaardering:

- voorzieningen op de werkplek zoals het gebruik van de vaste computer, het kopierapparaat en de vaste telefoon;
- consumpties op de werkplek die geen deel uitmaken van een maaltijd;
- uniformen, werkkleding die (bijna) uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te dragen, of op het werk blijft;
- mobiele telefoon, blackberry of smartphone als het zakelijke gebruik meer dan 10% is;
- arbo-voorzieningen;
- portable computer, notebook of laptop als het zakelijke gebruik 90% of meer is;
- ov-jaarkaart en voordeelurenkaart als uw werknemer deze kaart ook voor het werk gebruikt.

5. Restcategorie

De staatssecretaris heeft toegezegd dat het rentevoordeel van door de werkgever verstrekte hypothecaire leningen van het forfait wordt uitgezonderd.

Situaties

Voor de vergoedingen en verstrekkingen die onder de werkkostenregeling (eind-

heffing) vallen, geldt een gebruikelijkheidstoets. Deze biedt de inspecteur de mogelijkheid om extreme situaties te bestrijden. De waarde van de aangewezen vergoedingen en verstrekkingen mag niet in belangrijke mate afwijken van wat in gelijke situaties gebruikelijk is. Zo zal de verstrekking van een flatscreen aan alle medewerkers van een (middel)groot bedrijf met kerst leidt niet

tot toepassing van de ongebruikelijkheidstoets, omdat het niet ongebruikelijk is dat het personeel een cadeau van die omvang krijgt. Correctie door de fiscus blijft dan achterwege.

Aanwijzing

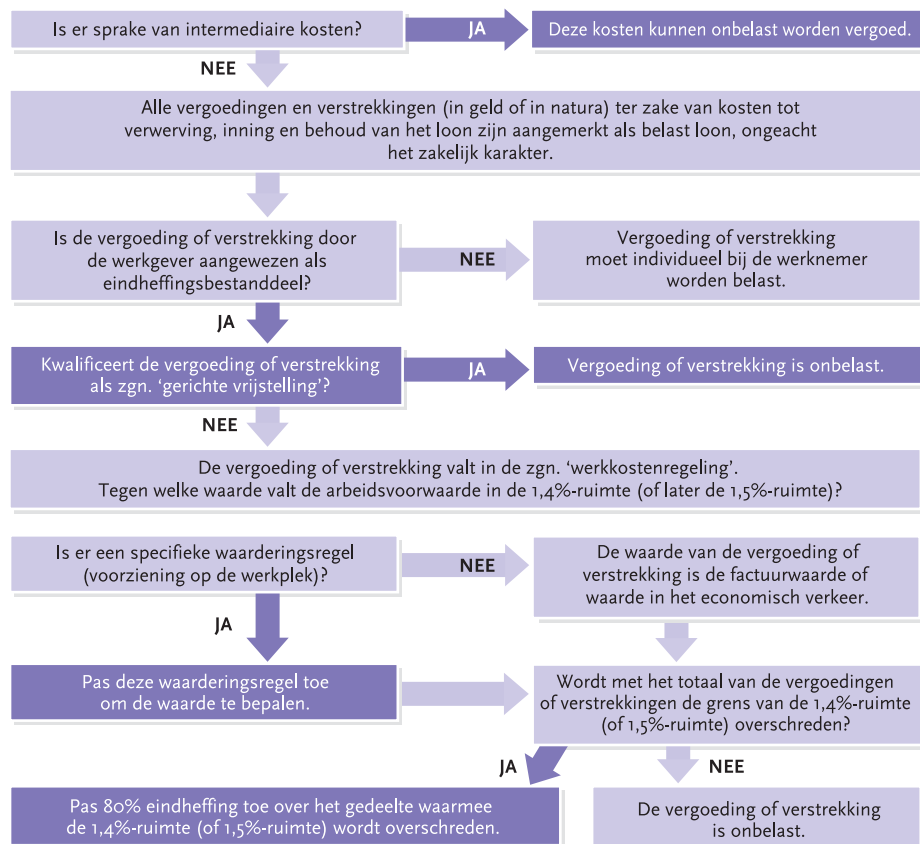
Overschrijdt het totaal aan vergoedingen en verstrekkingen de forfaitaire ruimte van 1,4% van de totale loonsom, dan geldt voor het meerdere een eindheffingsstarief van 80%. Deze belasting is door de werkgever verschuldigd. Het staat u vrij om bepaalde vergoedingen en verstrekkingen al dan niet aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel (waarvoor de forfaitaire vrijstelling geldt). Daarom is het belangrijk om uit te rekenen of een aanwijzing zin heeft. Als u bijvoorbeeld veel medewerkers met een 30%-regeling heeft en aan hen dubbele huisvesting verstrekt, is het voordeliger om deze bestanddelen niet aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel onder de werkkostenregeling.

Doet u dat wel, dan bent u in principe 80% verschuldigd (ervan uitgaand dat u de beschikbare ruimte overschrijdt). Als u de waarde van de dubbele huisvesting gewoon individueel toerekent en bruteert (verschuldigde belasting voor rekening werkgever) – rekening houdend met de 30%-regeling – dan betaalt u maximaal 57,23%.

Uitrekenen

Er zijn verschillende mogelijkheden om de 80%-eindheffing af te rekenen met de fiscus. Standaard geldt een afrekening per loontijdvak (vaak per maand), waarbij u het verschil moet uitrekenen tussen de aangewezen eindheffingsbestanddelen van het betreffende tijdvak en de forfaitaire ruimte van 1,4% van de totale loonsom in dat tijdvak. Gelukkig zijn er twee eenvoudigere methodes. U mag namelijk ook eerst de gehele forfaitaire jaarruimte berekenen aan de hand van het totale loon van de medewerkers van het voorafgaande kalenderjaar. Vervolgens kunt één van de volgende methodes gebruiken.

Werkkostenregeling



© B-graphic

Vergoedingen en verstrekkingen binnen de werkkostenregeling

Looncomponenten		Werkkostenregeling	
Belastbaar loon voor de loonheffingen (loon van de medewerker)	Geen loon of geen belast loon voor de loonheffingen	Vergoedingen en verstrekkingen binnen de vrije ruimte	Vergoedingen en verstrekkingen die niet ten koste gaan van de vrije ruimte
Hieronder vallen: <ul style="list-style-type: none"> ■ regulier loon ■ auto van de zaak ■ dienstwoning ■ boetes ■ vergoedingen en verstrekkingen voor criminele activiteiten ■ deel van vergoedingen en verstrekkingen dat boven de 30%-grens uitkomt (gebruikelijkheids-toets) ■ als u daarvoor kiest: bovenmatig deel van gerichte vrijstellingen 	Hieronder vallen: <ul style="list-style-type: none"> ■ intermediaire vergoedingen ■ voordelen buiten de dienstbetrekking ■ vrijgestelde aanspraken, uitkeringen en verstrekkingen (vrijgesteld loon) ■ verstrekkingen waarvoor de medewerker een eigen bijdrage van ten minste de waarde betaalt 	Hieronder vallen: <ul style="list-style-type: none"> ■ alle vergoedingen en verstrekkingen die u heeft aangewezen ■ de volgende twee verstrekkingen aan postactieve medewerkers: <ul style="list-style-type: none"> ■ producten uit eigen bedrijf ■ verstrekkingen die u ook aan uw werknemers geeft, zoals een kerstpakket Hiervan trekt u af: <ul style="list-style-type: none"> ■ 1,4% van het totale fiscale loon van uw werknemers ■ Over het restant betaalt u 80% eindheffing. 	Hieronder vallen: <ul style="list-style-type: none"> ■ gerichte vrijstellingen ■ nihilwaarderingen

1. Het jaarloon van het vorige kalenderjaar herleiden naar het betreffende tijdvak in het lopende jaar. Per tijdvak bestaat er zo een vast bedrag, zodat u maandelijks kunt beoordelen hoe de vork in de steel zit. Zo worden bepaalde pieken in de hoogte van het loon (zoals vakantiegeld en de dertiende maand) voorkomen, of;
2. Het jaarloon van vorig kalenderjaar hanteren en hiervan eerst de forfaitaire ruimte laten vollopen en pas bij overschrijding periodiek per loontijdvak afrekenen. Zo worden bepaalde pieken van grote kostenposten (zoals een groot personeelsfeest) voorkomen.

Bij beide methodes moet na afloop van het jaar en uiterlijk in het eerstvolgende aangiftetijdvak een definitieve herberekening plaatsvinden. Let op: bij eventuele overschrijding van de forfaitaire ruimte verschuiven de totale eindheffingslasten van 80% naar de laatste periode van het jaar. De omvang van het belastbare fiscale loon bepaalt de omvang van de forfaitaire ruimte. Het belastbare loon, exclusief eindheffingsloonbestanddelen (kolom 14-

loon in salarisadministratietermen) waarover belasting is geheven, wordt per inhoudingsplichtige bepaald. Onderschat de vaststelling van dit loon niet. Hier volgen enkele voorbeelden. Een ontslaguitkering behoort tot de grondslag. Kiest de medewerker echter voor de stamrechtvrijstelling, dan is dit loon vrijgesteld en behoort het dus niet meer tot de grondslag. Merkwaardig is dat de werkgever er zo in principe belang bij heeft om geen stamrechtconstructies toe te passen.

Derde

Voor het loon dat een medewerker ontvangt van een derde bent u in principe niet inhoudingsplichtig. Uitzondering hierop is het loon dat afkomstig is van een derde maar voor rekening van de werkgever komt en met uw medeweten door een concernvennootschap (als derde) wordt verstrekt. Denk hierbij aan aandelen(opties) die worden verstrekt aan medewerkers van een in Nederland gevestigd concernonderdeel door een moedermaatschappij in het buitenland.

Ook bij bepaalde fooien en dergelijke prestaties van derden is de werkgever inhoudingsplichtig over het loon van derden. Deze voordelen behoren dus ook tot de grondslag.

Samenwerking

Omdat de financiële impact van de werkkostenregeling ingrijpend kan zijn en u een weloverwogen keuze moet maken over de ingangsdatum, is het belangrijk om op tijd te berekenen of toepassing van de werkkostenregeling voordelig is en te beoordelen wat u gaat doen. Hierbij rijst ook de vraag wie eindverantwoordelijk is voor deze keuze. Hoe dan ook moet iemand van de salarisadministratie hierbij betrokken zijn. Samenwerking is dus een 'must'. Maak daarom een actieplan waarin u vastlegt wie wat doet en schakel desgewenst de hulp in van een adviseur.

Martijn Bedaux, partner bij Courdid Employment Tax te Den Haag, tel: (070) 315 34 78, e-mail: martijn@courdid.com