

Duik eens goed in de werkkostenregeling!

Tja, de werkkostenregeling. Eén ding is zeker: er is een nieuw, volwaardig begrip ontstaan in de loonbelasting. Enerzijds wordt de fiscale regelgeving inzake vergoedingen en verstrekkingen eenvoudiger. Anderzijds is er ook kritiek: de regeling zou een zware aanslag zijn op de toch al magere winsten van ondernemers. Daarnaast is nog lang niet alles even duidelijk. En dus zal de regeling op termijn voer zijn voor discussies met de fiscus. Tijd dus om stil te staan bij de praktische aspecten van de werkkostenregeling, die ook u als HR-manager raken.

Wat staat u te wachten? 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 werkkostenregeling heeft een forfaitair karakter. Er komt een forfaitaire vrijstelling van in eerste instantie 1,4% van de totale fiscale loonsom.

Verhogen

Het voorstel is nu om de forfaitaire ruimte te verhogen naar 1,5% op het moment dat de Wet uniformering loonbegrip in werking treedt (per 1 januari 2011 of 2012, die keuze moet de politiek nog maken). Mogelijk geldt in 2011 dus nog een forfaitaire ruimte van 1,4%. U mag straks tot een maximum van 1,4% (c.q. 1,5%) van de fiscale loonsom onbelast vergoeden of verstrekken aan werknemers. U hoeft dus niet meer per individuele werk-

nemer te beoordelen of het gaat om een belaste vergoeding of verstrekking. Vooraf moet u de vergoedingen en verstrekkingen wel aanwijzen als eindheffingsbestanddeel waarvoor de forfaitaire

“ **Huidige afspraken met de fiscus vervallen** ”

vrijstelling gaat gelden. Het totaal van de aangewezen vergoedingen en verstrekkingen mag echter niet meer dan 30% afwijken van wat in dezelfde omstandigheden gebruikelijk is.

Vrijstelling

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 bestaande afspraken met de fiscus omtrent (vaste) kostenvergoedingen of verstrekkingen, waarvoor geen gerichte vrijstelling geldt, te vervallen.

fingsbestanddeel 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 bestaande afspraken met de fiscus omtrent (vaste) kostenvergoedingen of verstrekkingen, waarvoor geen gerichte vrijstelling geldt, te vervallen.

Rouwkrans

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 aangewezen vergoedingen en verstrekkingen die in de forfaitaire ruimte vallen. Voor een niet-uitputtende opsomming van de meest voorkomende vergoedingen en verstrekkingen en de fiscale gevolgen, zie HR Rendement 12-2009, pagina 22.

1. Niet in het kader van de dienstbetrekking

Een rouwkrans of een fruitmand voor een zieke werknemer 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 van 1,4% c.q. 1,5% en kunt u gewoon onbelast vergoeden of verstrekken.

2. Intermediaire kosten

Intermediaire kosten zijn kosten gemaakt ten behoeve van derden die de werknemer 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

“ Waarderingsregels verdwijnen niet allemaal ”

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 is belast tegen factuurwaarde of het is onbelast.

3. Gerichte vrijstellingen

Zoals gezegd, wordt het 1,4%- cq. 1,5%-forfait aangevuld met een beperkt aantal gerichte vrijstellingen voor zakelijke kosten. Deze vrijstellingen kunnen onder voorwaarden naast het forfait onbelast worden vergoed of verstrekt. De voornaamste gerichte vrijstellingen zijn:

- bepaalde reiskosten (reizen met ov en de bekende € 0,19 per kilometer voor reizen met eigen vervoer);
- maaltijden bij overwerk;
- cursussen, congressen, studiekosten, outplacement;
- verhuiskosten in het kader van de dienstbetrekking (feitelijke kosten van overbrenging van de inboedel vermeerderd met € 7.750);
- verblijfskosten (denk aan het deel van de lunchkosten dat toerekenbaar is aan werknemers die een zakenlunch hebben met klanten);
- extraterritoriale kosten (ook de 30%-regeling).

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.

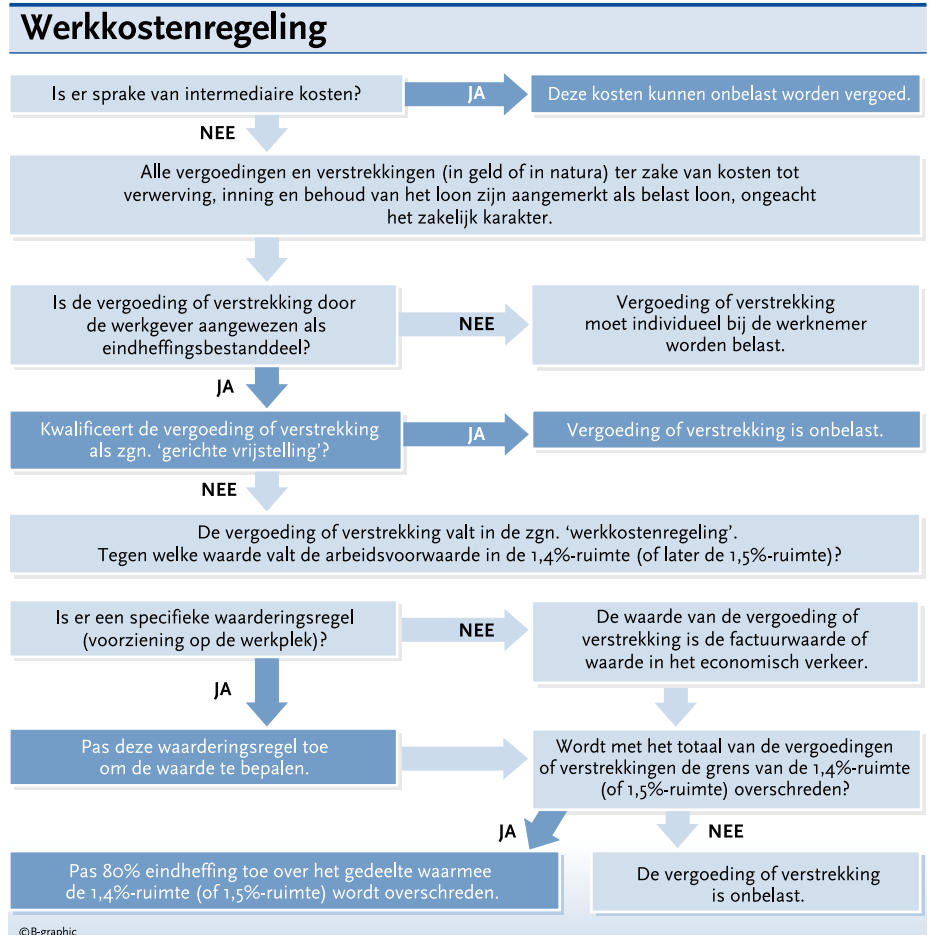
Nihil

De voornaamste post met een nihilwaardering is de inrichting op de werkplek (niet zijnde de werkplek in de eigen woning). Denk verder aan de toiletverstrekking, een plant op de werkkamer, vaklitteratuur op de werkplek, vaste pc en vaste telefoon. Maar ook arbovoorzieningen, consumpties tijdens werktijd, uniformen 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, bedrijfsfitness op de werkplek en huisvesting op een boorplatform.

“ U moet tegen factuurwaarde waarderen ”

Als hoofdregel geldt dat vergoedingen en verstrekkingen tegen de factuurwaarde (incl. 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 (incl. 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 werknemer het product krijgt – voor dat product in de consumentenmarkt geldt.

5. Restcategorie

De staatssecretaris van Financiën heeft toegezegd dat het rentevoordeel van door de werkgever verstrekte hypothecaire leningen van het forfait wordt uitgezonderd. Daarnaast noemt hij ook de dienstwoning en de auto van de zaak. Het schema op pagina 13 verduidelijkt het bovenstaande op enkele punten.

Afwijken

Voor de vergoedingen en verstrekkingen die onder de werkkostenregeling (eindhelling) 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 (>30%) afwijken van wat in dezelfde omstandigheden gebruikelijk is.

“ Voor het meerdere geldt een eindheffing van 80% ”

- De verstrekking van een flatscreen aan alle werknemers 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.
- De verstrekking van een (elektrische) fiets om één dag per week naar het werk te gaan, is niet op voorhand ongebruikelijk, ook niet als andere werknemers niet zo'n verstrekking krijgen. Het is immers niet ongebruikelijk dat een fiets niet collectief wordt verstrekt.
- Bij een bedrijf met twee werknemers en een directeur-grootaandeelhouder

Overgangsregeling

De werkkostenregeling gaat op 1 januari 2011 in, maar er komt wel een overgangsregeling. Tot en met 2013 mag u jaarlijks kiezen welk regime u toepast: het huidige systeem van vergoedingen of verstrekkingen of de werkkostenregeling. U kunt daarmee de invoering van de werkkostenregeling ieder jaar uitstellen tot uiterlijk

(dga) krijgen de twee werknemers geen vergoedingen en verstrekkingen. Wel geeft het bedrijf allerlei niet-zakelijke verstrekkingen aan de dga. Daardoor vindt een omzetting plaats van bij de werknemer belast loon naar bij de werkgever (lager) belast loon in natura. Dat kan voor de inspecteur aanleiding zijn tot een correctie, vanwege de ongebruikelijkheid van deze verstrekkingen aan de dga. Het bedrijf moet dan aannemelijk maken in hoeverre het een gebruikelijke situatie betreft.

- Een bedrijf met een dga zonder verdere werknemers 'knipt' een vergoeding voor arbeid van € 250.000 op in € 100.000 loon en € 150.000 eindheffingsbestanddelen. Het moge duidelijk zijn dat zo'n knip ongebruikelijk is.

Financieel belang

Overschrijdt het totaal aan vergoedingen en verstrekkingen de forfaitaire ruimte van 1,4% cq. 1,5% van de totale loonsom, dan geldt voor het meerdere een eindheffingstarief 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 voordelig is. Als u bijvoorbeeld veel werknemers 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

2014. Kiest u ervoor om het huidige systeem te blijven toepassen, dan geldt als beperking dat u personeelsfestiviteiten onbelast mag vergoeden en verstrekken tot € 454 per werknemer per jaar. Door deze beperking herleeft als het ware de grens voor personeelsreizen en personeelsfeesten zoals deze gold tot en met 2006.

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%.

Afrekenen

Er zijn verschillende mogelijkheden om de 80%-eindhelling af te rekenen met de fiscus. Uitgangspunt is hierbij een afrekening per loontijdvak (vaak per maand), waarbij u het verschil moet uitrekenen tussen de aangewezen eindheffingsbe-

“ Reken uit of een aanwijzing voordelig is! ”

standelen van het betreffende tijdvak en de forfaitaire ruimte van 1,4% cq. 1,5% 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 werknemers van het voorafgaande kalenderjaar. Vervolgens kunt u één van de volgende methodes gebruiken.

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 bepaal-

- de 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

“ Eerst de gehele forfaitaire jaarruimte berekenen ”

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. In de praktijk zal waarschijnlijk de bovenstaande tweede methode het meest worden gebruikt. Let op: bij eventuele overschrijding van de forfaitaire ruimte verschuiven de totale eindheffingslasten van 80% naar de laatste periode van het jaar.

Grondslag

De omvang van het belastbare fiscale loon bepaalt de omvang van de forfaitaire ruimte van 1,4% c.q. 1,5%. Het belastbare loon, exclusief eindheffingsloonbestanddelen

(kolom 14-loon in salarisadministratietermen) waarover belasting is geheven, wordt per inhoudingsplichtige bepaald. Onderzocht de vaststelling van dit loon niet. Hier volgen enkele voorbeelden. Een ontslaguitkering behoort tot de grondslag. Kiest de werknemer 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.

Voor het loon dat een werknemer ontvangt van een derde bent u in principe niet inhoudingsplichtig. Uitzondering hierop is het loon dat afkomstig is van een derde maar in opdracht van en voor rekening van de werkgever komt of binnen concern met uw medeweten door een concernvennootschap (als derde) wordt verstrekt. In het laatste geval kunt u denken aan aandelen-

“ Voor loon van derde bent u niet inhoudingsplichtig ”

(opties) die worden verstrekt aan werknemers van een in Nederland gevestigd concernonderdeel door een moedermaatschappij in het buitenland. Ook bij bepaalde fooien en dergelijke prestaties van derden is de werkgever inhoudingsplich-

Werknemersverzekeringen

Omdat er door overschrijding van het forfait een loonheffing in de vorm van eindheffing plaatsvindt, zal deze overschrijding dus niet doorwerken in de berekening van door de werkgever verschuldigde werknemersverzekeringen. De overschrijding werkt ook niet door in de uitkeringsgrondslag op grond van de werknemersverzekeringen voor werknemers. Het geheel van vergoedingen en verstrekkingen loopt verder dus volledig buiten het loonstrookje van de werknemer om.

tig over het loon van derden. Deze voor- delen behoren dus ook tot de grondslag waarover de forfaitaire ruimte van 1,4% c.q. 1,5% wordt berekend.

Ingrijpend

Omdat de financiële impact van de werk- kostenregeling 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. Hierbij rijst ook de vraag wie eindverantwoordelijk is voor deze keuze. Hoe dan ook moet iemand van de financiële afdeling

“ Maak op tijd een goed actieplan! ”

hierbij betrokken zijn. De boekhouding wordt namelijk cruciaal. De financiële afdeling kan op haar beurt weer niet zonder uw input. 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 te Den Haag, tel: (070) 315 34 78, e-mail: martijn@courdid.com

Inhoudingsplicht verleggen

Voorgesteld is 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) op verzoek kan overnemen. Het is immers praktischer als de Nederlandse concernvennootschap de loonheffing betaalt; deze doet immers toch al aangifte. Hiervoor is wel een beschikking van de inspecteur nodig. Bij werknemers 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 in dit kader inhoudingsplichtig wordt, zal het loon afkomstig van de buitenlandse concernvennootschap (de formele werkgever) dus ook tot de grondslag gaan behoren waarover de forfaitaire ruimte van 1,4% c.q. 1,5% wordt berekend.