

Werkkostenregeling in de praktijk:

Fijn voor de fiscus, lastig voor de werkgever

Angelique van de Gevel

De regels van de werkkostenregeling zijn bekend, maar de implementatie is alles behalve eenvoudig. Er is eerder sprake van een lastenverzwaring dan van een lastenverlichting. De eenvoud is voor de controleur van de Belastingdienst, omdat zij niet meer alle verschillende voorwaarden die de huidige regeling kent, hoeft te controleren. De Belastingdienst berekent simpelweg de vrije ruimte (loonsom x 1,4%), telt enkele grootboekrekeningen bij elkaar en vergelijkt dit met de loonaangiften. De verwachting is dat de Belastingdienst deze aansluiting aan de werkgever gaat vragen. De vraag is of de voordelen van de werkkostenregeling, zoals die in het artikel van Andor Valkenburg in mei dit jaar werden vermeld, wel opwegen tegen de financiële en administratieve nadelen. Dit zal per werkgever verschillend zijn.

Schematisch kan de werkkostenregeling als volgt worden weergegeven (zie kader op de pagina hiernaast).

Stappenplan

De implementatie van de regeling is een langdurig proces, waarbij de volgende stappen moeten worden doorlopen:

1. Inventariseer per kostensoort het bedrag incl. BTW dat de werkgever aan vergoedingen en verstrekkingen geeft aan zijn werknemers.
2. Bepaal per kostensoort of dit loon is. Bijvoorbeeld: intermediaire kosten – hierover later meer – zijn geen loon en vallen niet onder de werkkostenregeling.
3. Maak vervolgens per kostensoort een onderverdeling in: gericht vrijgestelde kosten; aangewezen werkkosten en bovenmatig gericht vrijgestelde kosten; en overige. De werkgever kiest per kostensoort of deze in de werkkostenregeling valt of dat deze rechtstreeks bij de werknemer wordt belast.
4. Waardeer hetgeen in de werkkostenregeling valt (factuurwaarde, waarde economisch verkeer, nihil, normbedrag).
5. Bereken de vrije ruimte; dit is 1,4% van de fiscale loonsom.

6. Bereken de verschuldigde loonheffing bij toepassing van de huidige regels. Het loonheffingspercentage varieert van 0% tot 108,3%.
7. Bereken de verschuldigde loonheffing bij toepassing van de werkkostenregeling. Het loonheffingspercentage bedraagt 80%.
8. Vergelijk de kosten van punt 6 en 7 met elkaar en maak uiterlijk 31 december 2010 de keuze tussen het overgangsrecht of toepassing van de werkkostenregeling.

Voorbeeld 1

Een werkgever betaalt voor zijn 4 werknemers in totaal € 200.000 aan fiscaal loon. Het totaal aan vergoedingen en verstrekkingen aan zijn werknemers bedraagt € 9.000 per jaar en bestaat uit de volgende elementen:

- contributie beroepsvereniging: € 6.000
- telefoon- en internetvergoeding: € 1.500
- vakliteratuur thuis: € 500
- personeelsfeest en kerstpakketten: € 1.000

De vrije ruimte – oftewel het bedrag waarover geen loonheffing verschuldigd is – bedraagt 1,4% over € 200.000 = € 2.800. De loonheffing onder de werkkostenregeling bedraagt dan 80% x (€ 9.000 - € 2.800) = € 4.960. Onder de huidige regelgeving bedraagt de loonheffing nihil. Dit betekent dus een behoorlijke toename van de kosten voor deze werkgever. Deze werkgever zal kiezen voor de overgangsregeling. Tijdens de overgangsregeling kan de werkgever tot uiterlijk 1 januari 2014 nog gebruik maken van de huidige regels. De enige beperking is dat personeelsactiviteiten in de overgangsregeling belastingvrij zijn tot een bedrag van € 454 incl. BTW per werknemer per jaar.

Intermediaire kosten

Intermediaire kosten zijn de kosten die een werknemer in opdracht en voor rekening van de werkgever voorschiet voor:

- zaken die tot het vermogen van de werkgever gaan behoren (bijvoorbeeld: markeerstiften);
- zaken die tot het vermogen van de werkgever behoren en die aan de werknemer ter beschikking zijn gesteld (bijvoorbeeld: kosten auto van de zaak);
- kosten die specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering en niet met het functioneren van de werknemer (bijvoorbeeld de kosten van de relatie bij een zakelijk etentje, relatiegeschenken, e.d.).

De werknemer is slechts tussenpersoon voor de werkgever als hij deze kosten maakt. Intermediaire kosten zijn geen loon en hierover is dus geen loonheffing verschuldigd.

Een aantal beroepsorganisaties (waaronder NIVRA en NOvAA) heeft op 25 juni jl.

gezamenlijk een brief aan de minister van Financiën gezonden, waarin zij een bevestiging vragen dat de contributie die aan de beroepsorganisaties wordt betaald, wordt geclassificeerd als intermediaire kosten. De motivatie hiervoor is dat de aansluiting wettelijk verplicht is, dan wel verplicht wordt gesteld door de werkgever om het beroep te kunnen uitoefenen. De werkgever uit voorbeeld 1 op de pagina hiernaast betaalt dan nog maar 80% x (€ 3.000 - € 2.800) = € 160 in plaats van € 4.960.

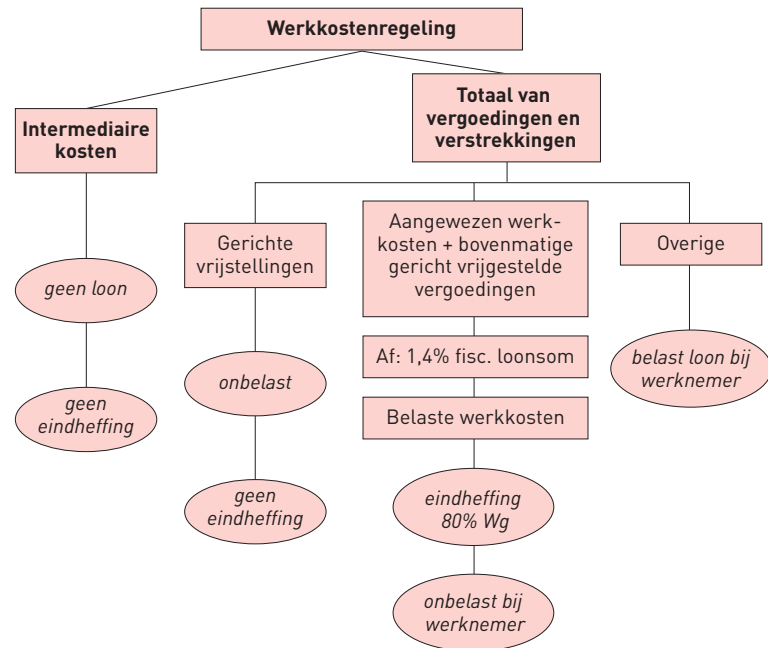
Gericht vrijgestelde kosten

Gericht vrijgestelde kosten zijn:

- zakelijke reiskosten;
- zakelijke tijdelijke verblijfskosten;
- scholingskosten;
- extraterritoriale kosten (bijv. buitenlandse werknemers);
- zakelijke verhuiskosten;
- maaltijden als gevolg van overwerk, koopavonden en dienstreizen;
- outplacementkosten.

Over gericht vrijgestelde kosten is geen loonheffing verschuldigd indien en voor zover voldaan wordt aan de voorwaarden. Deze voorwaarden zijn niet veranderd ten opzichte van de huidige wetgeving. Bijvoorbeeld: maximaal € 0,19 per zakelijke kilometer is onbelast. Indien een hogere vergoeding wordt gegeven, valt deze vergoeding in de werkkostenregeling en deze is dan eventueel belast met 80% eindheffing. Er kan ook voor gekozen worden om de bovenmatige vergoeding te belasten bij de werknemer, zoals in de huidige wetgeving wordt gedaan.

Schematische weergave werkkostenregeling



Vaste onkostenvergoeding

Een vaste onkostenvergoeding moet volgens de Wet LB naar aard en omvang onderbouwd zijn. Aan de hand hiervan kan het deel van de vaste onkostenvergoeding dat valt onder de werkkostenregeling worden bepaald. Nieuw onder de werkkostenregeling is dat de onderbouwing gebaseerd moet zijn op een steekproef die vooraf gehouden is. Dat betekent 3 maanden bonnen sparen. De staatssecretaris heeft gezegd dat intermediaire kosten geen onderdeel kunnen zijn van de vaste onkostenvergoeding. Dit betekent dat de werkgever geen vaste onkostenvergoeding meer mag geven voor bijvoorbeeld autowassen (bij auto van de zaak), relatiegeschenken, representatiekosten, e.d. Deze kosten kunnen door de werkgever wel onbelast op declaratie-

basis worden vergoed. Administratieve lastenverlichting? In de praktijk blijkt dat de Belastingdienst de intermediaire kosten als onderdeel van de vaste onkostenvergoeding vaak wel accepteert. Maar het is nog maar de vraag of dit onder de werkkostenregeling ook het geval is. In het kader van eenvoudigheid, is het naar mijn mening niet bezwaarlijk om deze kosten middels een vaste onkostenvergoeding te vergoeden, mits dit gebaseerd is op een deugdelijke steekproef vooraf.

Waardering van loon in natura

De waardering op basis van besparingswaarde komt te vervallen. In de werkkostenregeling is de hoofdregel dat loon in natura wordt gewaardeerd op factuurwaarde (incl. BTW). Indien geen factuur aanwezig is, of als er een factuur is van

ROUSCH zoekt
voor diverse accountantskantoren:
Gevorderd
Assistent Accountants m/v
voor zowel de samenstel- als controlepraktijk
Kijk op www.rousch.nl

 **Rousch**
Finance - Legal - IT

Amsterdam • Arnhem • Breda • Eindhoven • Rotterdam

info@rousch.nl • www.rousch.nl



een verbonden lichaam, dan wordt uitgegaan van de waarde in het economische verkeer (incl. BTW). Voor een aantal vormen van loon in natura zijn normbedragen vastgesteld. Bijvoorbeeld: maaltijden in bedrijfskantines, bedrijfsfitness op de werkplek, renteloze personeelslening, e.d. Nihilwaarderingen gelden er voor bijvoorbeeld: consumpties op de werkplek, echte werkkleding, vakliteratuur op de werkplek, e.d. De nihilwaarderingen gelden niet voor vergoedingen in geld. Indien bijvoorbeeld de kosten voor een mobiele telefoon die de werknemer > 10% zakelijk gebruikt worden vergoed, dan telt deze vergoeding voor de volle waarde mee in de werkkostenregeling. Indien de werkgever deze telefoon niet vergoedt maar ter beschikking stelt aan de werknemer, dan telt deze voor nihil mee (mits de werknemer deze > 10% zakelijk gebruikt). Vakliteratuur thuis wordt gewaardeerd op factuurwaarde, maar vakliteratuur op de werkplek wordt op nihil gewaardeerd. De werkgever uit het voorbeeld kan de vakliteratuur op de werkplek laten bezorgen in plaats van thuis. Hij betaalt dan geen 80% loonheffing meer, omdat alles beneden de vrije ruimte blijft.

Cafetarieregeling

In een cafetarieregeling wordt brutoloon uitgeruild tegen nettoloon. Zowel de werkgever als de werknemer heeft hier voordeel van. De cafetarieregeling kan onder de werkkostenregeling blijven voortbestaan. De regeling moet inhoudelijk eventueel wel worden aangepast aan de werkkostenregeling. Niet alle huidige onbelaste vergoedingen zijn in de werkkostenregeling ook onbelast, zoals een internetvergoeding thuis. Indien de vrije ruimte van 1,4% van de fiscale loonsom gebruikt is, is 80%

AN-dag 2010: aandacht voor de werkkostenregeling

Op de Accountancynieuwsdag van 12 oktober a.s. is er uiteraard een sessie over de werkkostenregeling. Twee sprekers vanuit de Adviesgroep Loon- & Premieheffing BDO nemen hier de meest ingrijpende wetswijziging in loonsfeer voor u en uw relaties met u door.

eindheffing verschuldigd en levert de cafetarieregeling geen voordelen meer op.

Financiële en salarisadministratie

De 80% eindheffing kan op twee manieren in de loonaangifte worden betrokken:

- de vrije ruimte wordt berekend en gedeeld door 12 maanden. Per maand wordt bepaald of deze maandruimte wordt overschreden, dan is 80% eindheffing verschuldigd;
- de vrije ruimte wordt berekend op jaarbasis en zodra in het jaar deze vrije ruimte wordt overschreden, is vanaf die maand 80% eindheffing verschuldigd.

In beide gevallen zal na afloop van het kalenderjaar een herrekening plaatsvinden. Het is dus van belang dat de werkgever per maand inzichtelijk heeft óf en met welk bedrag de vrije ruimte wordt overschreden. De financiële administratie moet dus maandelijks op orde zijn. Naar mijn mening is dit geen administratieve lastenverlichting, maar een administratieve lastenverzwaring.

Voorbeeld 2

Indien de werkgever uit voorbeeld 1 alleen een personeelsfeest en kerstpakket zou geven ad € 1.000, dan is het voordeliger om te kiezen voor de werkkostenregeling. De vrije ruimte wordt namelijk niet geheel benut. Door de introductie van een cafetarieregeling kan de werkgever netto vergoedingen geven, terwijl dit niet leidt tot een kostenverhoging voor de werkgever.

Financiële administratie aanpassen

Om de administratieve lastenverzwaring te beperken, is het verstandig om de inrichting van de financiële administratie aan te passen aan de werkkostenregeling. De elementen die in de werkkostenregeling vallen en eventueel belast zijn met 80% eindheffing, moeten maandelijks uit deze administratie te filteren zijn. Gedacht kan worden aan het volgende onderscheid per grootboekrekening:

- intermediaire kosten, gericht vrijgestelde kosten en werkkosten die op nihil

Tips

- Start tijdig met de inventarisatie.
- Maak gebruik van de overgangsregeling indien de werkkostenregeling nadelig blijkt te zijn.
- Anticipeer op de ingang van de werkkostenregeling door bijvoorbeeld secundaire arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Dit laatste kan echter niet zomaar. De werkgever moet een zwaarwegend belang hebben en de wijziging moet redelijk en billijk zijn.
- Introduceer of wijzig eventueel de cafetarieregeling.
- Onderbouw vaste onkostenvergoedingen aan de hand van een steekproef en begeleid de werknemer tijdens de periode van de steekproef.
- Pas de financiële administratie aan de werkkostenregeling aan.
- Houd rekening met de werkkostenregeling bij het aannemen van nieuw personeel.

worden gewaardeerd;

- werkkosten die op factuurwaarde of waarde economisch verkeer gewaardeerd worden met tegenboeking van hetgeen de werknemer heeft terugbetaald;
- werkkosten waarvoor een normwaarde geldt.

Vaste onkostenvergoedingen en verzameldeclaraties zouden dan ook gesplitst geboekt moeten worden. Overigens telt de BTW mee voor de werkkosten, terwijl deze vaak niet op de kostengrootboekrekening geboekt wordt. **An**



Angelique van de Gevel is senior belastingadviseur bij HLB Van Daal & Partners en verleent sinds 1989 fiscale adviezen aan ondernemers.