

Memo Werkkostenregeling

Alles wat de werknemer van de werkgever krijgt is loon!

In het kader van de werkkostenregeling wordt het loonbegrip ingrijpend veranderd. De nieuwe definitie komt als volgt te luiden: "Loon is al hetgeen uit een dienstbetrekking of een vroegere dienstbetrekking wordt genoten, daaronder mede begrepen hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking."

De verandering zit hem in de toevoeging na de komma.

Daarmee wordt beoogd dat alles (!) wat een werkgever aan een werknemer verstrekt of vergoedt (in eerste instantie) loon vormt.

Ook vergoedingen en verstrekkingen die in het geheel geen beloningselementen bevatten of de werknemer geen voordeel opleveren behoren in beginsel tot het loon.

Op de regel dat alles loon vormt, bestaan twee uitzonderingen.

In eerste plaats gaat het om verstrekkingen die een werkgever vanuit een andere hoedanigheid zou doen dan als werkgever. Medeleven of een persoonlijke relatie met de werknemer staan dan voorop. Hierbij zijn als voorbeelden genoemd de fruitmand bij ziekte van de werknemer of een rouwkrans bij overlijden.

Daarnaast zijn van het loonbegrip uitgezonderd de vergoedingen en verstrekkingen die betrekking hebben op zogeheten intermediaire kosten.

Intermediaire kosten

Bij intermediaire kosten doet een werknemer uitgaven in opdracht en voor rekening van zijn werkgever. Het initiatief tot het maken van de kosten ligt bij de werkgever. Van intermediaire kosten is sprake bij:

- de aanschafkosten van zaken die tot het vermogen van de werkgever gaan behoren;
- kosten die gemaakt worden 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).

Bij intermediaire kosten kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de situatie dat een werknemer met de ter beschikking gestelde bedrijfsauto tankt, zelf afrekent en vervolgens de benzine declareert. Andere voorbeelden zijn de werknemer die viltstiften voor het beschrijven van een whiteboard bij een vergadering voorschiet of de werknemer die namens de werkgever op een beurs staat en aldaar kosten voorschiet. Ook de kosten voor zover die betrekking hebben op de relatie bij een zakelijk etentje zijn intermediaire kosten.

De oprekking van het loonbegrip is ingrijpend voor de praktijk. In principe zou bijvoorbeeld ook de vergoeding van vakliteratuur daar onder kunnen vallen, de laptop die een werknemer ter beschikking heeft gekregen enz. Om dergelijke zaken buiten de loonbelasting te laten, dienen ze afzonderlijk te worden vrijgesteld. Verderop in dit memo zal blijken dat een aantal zaken ook inderdaad zijn vrijgesteld. Dit geldt echter niet voor alle arbeidsvoorwaarden die in de praktijk vaak voorkomen.

Vrije vergoedingen en verstrekkingen

Gerichte vrijstellingen

Binnen het nieuwe systeem van vergoedingen en verstrekkingen, zullen naast de intermediaire kosten ook nog een aantal specifieke vergoedingen en verstrekkingen onbelast zijn. Deze worden de gerichte vrijstellingen genoemd.

De volgende kosten zijn onder de werkkostenregeling gericht vrijgesteld:

- Reiskosten (€ 0,19 per kilometer);
- Tijdelijke verblijfskosten (maaltijden, overnachtingen, waaronder maaltijden bij overwerk, maaltijden tijdens dienstreizen, maaltijden met zakelijke relaties (voor zover de kosten zien op de werknemer) etc.);
- Kosten van cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen en outplacement;
- Studiekosten, daaronder mede begrepen het volgen van een procedure erkenning verworven competenties (EVC-procedure);
- Extra kosten van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst in het kader van de dienstbetrekking (extraterritoriale kosten);
- Zakelijke verhuiskosten.

De voorwaarden die gelden voor het onbelast mogen vergoeden of verstrekken van deze kostensoorten veranderen niet ten opzichte van de huidige regels.

Indien de werkgever echter een vaste kostenvergoeding wil geven voor (bepaalde) van de genoemde kostensoorten, dan is hij onder de werkkostenregeling verplicht vooraf een steekproefsgewijs onderzoek te houden onder de werknemers ter onderbouwing van die vergoeding.

Voldoet een werkgever niet aan deze voorwaarde, of hij geeft bijvoorbeeld een bovenmatige vergoeding (€ 0,24 per kilometer voor reiskosten) dan valt (het bovenmatige gedeelte van) de vergoeding binnen het forfait van 1,4% van de loonsom (dit wordt hierna onder 'De werkkostenregeling' besproken).

Werkplek gerelateerde voorzieningen

Dan is er nog een categorie verstrekkingen die weliswaar binnen het forfait van 1,4% van de loonsom valt, doch hierbij op nihil of een laag bedrag wordt gewaardeerd. Het gevolg is derhalve dat deze verstrekkingen, het gaat dan om aan de werkplek gerelateerde voorzieningen, toch geheel of gedeeltelijk onbelast kunnen worden gegeven aan de werknemer.

Als voorbeelden van deze aan de werkplek gerelateerde voorzieningen zijn genoemd de mobiele telefoon, de lunch in de bedrijfskantine, de laptop en de Blackberry.

De concrete waarderingsregels voor deze aan de werkplek gerelateerde voorzieningen zullen worden opgenomen in de Uitvoeringsregeling Loonbelasting 2001, maar zijn op dit moment nog niet helemaal bekend. De volgende voorzieningen zullen echter 'zeker' op nihil worden gewaardeerd:

Nihilwaardering

- ARBO-voorzieningen
- Vakliteratuur op de werkplek
- Consumpties tijdens werktijd
- Inrichting van de werkplek (niet thuis) (bijvoorbeeld vloerbedekking en gordijnen in het kantoorpand)
- Mobiele telefoon (mits meer dan 10% zakelijk gebruikt)
- Laptop (mits zakelijk gebruik 90% of meer)
- Kleding die nagenoeg uitsluitend geschikt is om in te werken
- Overige werkkleding die op de werkplek achterblijft
- Voordeelurenkaart
- Hypothecaire leningen
- Personeelslening voor de aanschaf van een (elektrische) fiets of scooter

Lage waardering

- Maaltijden in bedrijfsrestaurants
- Bedrijfsfitness op het werk
- Dienstwoning
- Personeelsleningen (andere dan hypothecaire leningen)

Wordt een verstrekking op meer dan nihil gewaardeerd, dan zal die tot dat bedrag vallen onder de hierna te bespreken "werkkostenregeling", het 1,4%-forfait.

Belangrijk voor de praktijk is dat deze bijzondere waarderingsregels alleen zullen gaan gelden voor verstrekkingen en niet voor vergoedingen. Vergoedingen zullen derhalve voor het volledige bedrag moeten worden meegenomen in het 1,4%-forfait danwel integraal worden belast (voor zover het 1,4%-forfait van de hierna te bespreken werkkostenregeling wordt overschreden). Een duidelijk voorbeeld is de mobiele telefoon die voor meer dan 10% zakelijk wordt gebruikt. Staat het abonnement op naam van de werkgever, dan wordt de verstrekking op nihil gewaardeerd en is deze volledig vrij. Vergoedt de werkgever daarentegen de kosten van deze telefoon aan de werknemer, dan dient het gehele bedrag van de vergoeding te worden meegenomen in de forfaitaire regeling van 1,4% van de loonsom.

Ook voorzieningen buiten de werkplek zoals vakliteratuur thuis, of internet thuis zullen als zodanig worden belast en derhalve voor de volledige waarde vallen onder de regeling van het 1,4%-forfait.

De werkkostenregeling

Voor alle vergoedingen en verstrekkingen, die niet:

- onder het begrip intermediaire kosten vallen, en / of
- niet onder de gerichte vrijstellingen vallen, en / of
- niet op nihil worden gewaardeerd,

geldt dat deze in beginsel aan de heffing van de loonbelasting/premie volksverzekeringen zijn onderworpen.

Voor al deze vergoedingen en verstrekkingen gaat echter op werkgeversniveau wel een algemene vrijstelling gelden. Deze vrijstelling bedraagt 1,4%¹ van de loonsom van de werkgever. De werkgever kan deze vrijstelling zelf invullen. Dat kan bijvoorbeeld zijn met een kerstpakket, een personeelsreis of een fiets van de zaak, maar ook bijvoorbeeld met aandelen in het bedrijf van de werkgever. De werkgever hoeft daarbij niet te kijken of (bij een specifieke werknemer) aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Geeft hij aan een werknemer een fiets, dan hoeft de werkgever niet te beoordelen of die werknemer de fiets gebruikt voor woon-werkverkeer. Aan wie de werkgever wel of niet iets vergoedt of verstrekt is niet meer van belang. Al zal misbruik (als bijvoorbeeld de directeur groot aandeelhouder het 1,4%-forfait alleen voor zichzelf benut) worden bestreden.

Onder andere de volgende vergoedingen en verstrekkingen zullen voor de volledige waarde vallen onder het 1,4%-forfait:

- fiets van de zaak
- inrichting van werkruimte in de woning
- kerstpakketten
- internet thuis
- vakliteratuur thuis
- bedrijfsfitness buiten de werkplek
- producten uit eigen bedrijf
- personeelsfeesten en -reizen

Vergoedingen en (verstrekkingen) van geldboeten opgelegd door een Nederlandse strafrechter en geldsommen betaald aan de Staat ter voorkoming van strafvervolging in Nederland, wapens en munitie, gevaarlijke dieren etc. die nu ook niet belastingvrij zijn, vallen niet onder de werkkostenregeling. Dergelijke vergoedingen en verstrekkingen zullen sowieso volledig belast blijven.

Waardebepaling verstrekkingen

Verstrekt de werkgever bepaalde zaken (in natura) dan zullen deze verstrekkingen gewaardeerd moeten worden, waarna de 'gemeten' waarde in het 1,4%-forfait valt. Als waardering geldt de prijs die de werkgever heeft betaald voor de goederen of diensten of anders de waarde in het economische verkeer. Voor producten uit het eigen bedrijf wordt de waarde altijd gesteld op "de consumentenprijs".

Vallen de verstrekkingen echter onder één van de hiervoor besproken waarderingsregels voor werkplek gerelateerde voorzieningen, dan geldt die (doorgaans lagere) waarde.

¹ Momenteel staat in de wettekst nog 1,4%. Eind januari 2010 heeft de staatssecretaris aangekondigd dit percentage te verhogen naar 1,5%. Die verhoging gaat echter alleen door als het wetsvoorstel Uniformering Loonbegrip wet wordt. De behandeling daarvan is vooralsnog geschorst als gevolg van de val van het kabinet.

Eindheffing over meerdere

Vergoedt of verstrekt de werkgever meer dan 1,4% van de loonsom, dan is de werkgever over dat meerdere een eindheffing van 80% verschuldigd. Deze eindheffing is verplicht. De werkgever kan er alleen aan ontkomen door vooraf met de werknemer af te spreken dat een bepaalde vergoeding of verstrekking door hen beiden als loon wordt aangemerkt.

De werkgever kan in dit kader met iedere werknemer afzonderlijk, of per groep werknemers, afspraken maken of de 80%-eindheffing danwel anderszins loonheffing zal worden afgedragen. Ervanuitgaande dat de werkgever de belastingheffing voor haar rekening wil nemen, zal per verstrekking en per individuele werknemer, of groep werknemers, bekeken moeten worden wat voordeliger is; het 80%-tarief danwel het 'normale' van toepassing zijnde gebruteerde tarief (dit zal variëren tussen de 0% en 108,4%).

Uiteraard blijft het ook mogelijk met de werknemer overeen te komen dat geen gebruteerd tarief zal worden toegepast, maar dat de verschuldigde belastingheffing op de normale wijze voor rekening van de werknemer zal komen.

De werkgever dient zich wel te realiseren dat indien het 80%-eindheffingstarief niet wordt toegepast, voor werknemers onder het maximum premieloon, dan wel premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn.

Alle andere huidige eindheffingsregelingen komen overigens te vervallen, behalve die voor ontslaguitkeringen, spaarloon en de bestelauto met doorlopend afwisselend gebruik.

Werknemersverzekeringen en Zorgverzekeringswet

Vergoedingen en verstrekkingen die onder de werkkostenregeling vallen, zijn niet onderworpen aan de premieheffing werknemersverzekeringen. Niet voorzover ze binnen de 1,4%-norm vallen en ook niet voor het meerdere voorzover ze met de eindheffing zijn belast. Ze maken ook geen deel uit van de grondslag voor de heffing van de zorgverzekeringsbijdragen.

Auto van de zaak en woonruimte

Voor de auto van de zaak en het verstrekken of ter beschikking stellen van woonruimte blijven de huidige regels gelden. Zij vallen niet onder de werkkostenregeling.

Cafetarieregelingen

Ook onder de werkkostenregeling blijven cafetaria-systemen aantrekkelijk.

Een cafetarieregeling is een regeling waarbij de werknemer zelf kan bepalen hoe hij zijn loon geniet. Meestal houdt zo'n regeling in dat de werknemer belast loon ruilt voor onbelast loon. Hij kan bijvoorbeeld kiezen voor een beloning in natura, een vrije verstrekking of een vrije vergoeding in de plaats van belast loon in geld.

Het voordeel van cafetarieregelingen voor werknemers is dat de arbeidsvoorwaarden op hun persoonlijke situatie en behoeftes kunnen worden afgestemd. Bovendien kan, zonder extra kosten voor de werkgever, gebruik worden gemaakt van fiscaal gunstige regelingen. Een nadeel kan zijn dat uitkeringen en verstrekkingen waarvan de hoogte wordt bepaald door het loon in geld, lager worden. Dit geldt bijvoorbeeld voor vakantiegeld en doorbetaald loon bij ziekte. Maakt een werknemer gebruik

van een cafetarieregeling, dan wijzigt zijn brutoloon. Deze wijziging moet de werkgever vastleggen in de arbeidsovereenkomst of in een aanvulling daarop. Daarnaast gelden er nog bijzondere regels voor een cafetarieregelingen voor wat betreft de pensioenopbouw. Het loon van de werknemer mag daarnaast niet onder het minimumloon uitkomen.

Zoals gezegd blijven cafetarieregelingen ook onder de werkkostenregeling aantrekkelijk. Voor een deel worden ze echter ook minder interessant. Zo zijn vergoedingen voor bijvoorbeeld internet of een fiets niet meer belastingvrij als de forfaitaire ruimte is gebruikt. Echter het ruilen van belast loon voor (extra) reiskostenvergoedingen blijft mogelijk. Daarnaast kan er natuurlijk ook een ruil plaats vinden van belast loon voor een vergoeding of verstrekking die in het 1,4%-forfait valt en daardoor niet belast is.

Ingangsdatum en overgangsregeling

De ingangsdatum staat gepland voor 1 januari 2011. Werkgevers kunnen echter gebruik maken van een overgangsregeling. Gedurende de jaren 2011, 2012 en 2013 hebben ze de keus: per jaar mogen ze kiezen voor de nieuwe regels (de werkkostenregeling) of voor de huidige wettelijke regelingen. Kiest men voor de huidige regels dan geldt wel een beperking voor personeelsreizen en -festiviteiten; dergelijke activiteiten zijn dan namelijk niet meer voor het volledige bedrag maar slechts tot een bedrag van € 454 per werknemer per jaar onbelast.

* * *