

Nieuwsbrief FinQ Accountants

Utrecht, 10 december 2010

Werkkostenregeling (WKR), ingaande 1 januari 2011

Inhoudsopgave

1. In het kort
2. Algemeen
3. Gebruikbaarheidstoets
4. Inventarisatie
5. Keuze
6. Schematisch
7. Bepaal of de vergoeding of verstrekking loon is
8. Loon belast bij werknemer
9. Loon belast bij werkgever
10. Vrije ruimte
11. Eindheffingsloon

1 In het kort

De werkkostenregeling komt in de plaats van de huidige regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen. 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 bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen.

De werkkostenregeling geldt voor alle vergoedingen (in geld) en verstrekkingen (in natura) die een werkgever aan zijn werknemer toekent. Bepaalde vergoedingen en verstrekkingen zijn onder de werkkostenregeling wel loon, maar u kunt ze toch onbelast vergoeden en verstrekken. Dat is het geval bij gerichte vrijstellingen en nihil waarderingen.

U mag maximaal 1,4% van uw totale fiscale loon, de 'vrije ruimte', besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor uw werknemers.

Over het bedrag dat binnen de vrije ruimte valt, betaalt u geen loonbelasting. Over het bedrag boven de vrije ruimte betaalt u loonbelasting in de vorm van een eindheffing van 80%. U hoeft hierover geen premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw te betalen.

Als u gewend bent om naast de kosten die straks gerichte vrijstellingen worden, veel andere kosten van uw werknemers te vergoeden, dan biedt de werkkostenregeling u weinig speelruimte. Uit de praktijk zal moeten blijken hoe de werkkostenregeling zal worden ingevuld.

2 Algemeen

- De werkkostenregeling gaat in per 1 januari 2011. Voor 2011, 2012 en 2013 kiest u of u dat jaar nog de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen wilt blijven gebruiken of de werkkostenregeling. U kunt elk jaar opnieuw kiezen.
- Werkgevers die in de loop van een jaar starten, kunnen bij het begin van hun inhoudingsplicht kiezen.
- U mag de werkkostenregeling alleen gebruiken voor werknemers met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. In twee gevallen moet u voor 'post actieve' werknemers (gepensioneerden) de vergoedingen en verstrekkingen in uw vrije ruimte onderbrengen. Dat geldt voor:
 - o producten uit uw eigen bedrijf
 - o verstrekkingen die u ook aan uw werknemers geeft, zoals een kerstpakket
- U maakt de keuze tussen eindheffingsloon en loon van de werknemer uiterlijk op het moment van vergoeden of verstrekken. U hoeft dus niet vooraf - bijvoorbeeld aan het begin van het jaar - te kiezen.
- Hebt u eenmaal een keuze gemaakt, dan is die keuze (voor dat jaar) definitief. Wel mag u achteraf fouten herstellen als u bijvoorbeeld een vergoeding als loon van de werknemer hebt behandeld terwijl u met uw werknemer eindheffingsloon had afgesproken, of andersom. U moet deze correcties in uw loonadministratie en in uw aangifte loonheffingen verwerken.
- Welke keuze u maakt, blijkt uit uw administratie: u past de regels van de werkkostenregeling toe of u behandelt de vergoeding of verstrekking als loon van de werknemer. U hoeft deze keuze niet bij de Belastingdienst te melden.
- U moet bijhouden hoeveel vrije ruimte u nog tot uw beschikking hebt en wanneer u eindheffing moet gaan betalen.
- U past de werkkostenregeling als individuele inhoudingsplichtige toe en dus bijvoorbeeld niet als groep vennootschappen van een concern of als samenhangende groep inhoudingsplichtigen.
- U mag voor gerichte vrijstellingen ook nog steeds een vaste vergoeding geven. Maar dan moet u wel altijd vooraf onderzoek doen naar de werkelijke kosten.
- Begin 2013 wordt het percentage van 1,4% voor de vrije ruimte geëvalueerd. Vanaf 2014 geldt de werkkostenregeling voor iedereen.

3 Gebruikelijkheidstoets

De werkkostenregeling kent een 'gebruikelijkheidstoets'. De gebruikelijkheidstoets houdt in dat de vergoedingen en verstrekkingen die u in uw administratie opneemt als eindheffingsloon, niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Het bedrag dat boven de 30%-grens uitkomt, is loon van de werknemer.

In de wet is opgenomen dat onder het forfait en de eindheffing vallen: *"door de inhoudingsplichtige aan te wijzen vergoedingen en verstrekkingen, voor zover deze vergoedingen en verstrekkingen niet in belangrijke mate hoger zijn dan in voor het overige overeenkomstige omstandigheden gebruikelijk is."*

In de Memorie van Toelichting staat het volgende: *"Daarbij geldt als voorwaarde dat de totale omvang van aangewezen vergoedingen en verstrekkingen niet in belangrijke mate (30%) mag afwijken van hetgeen in voor het overige overeenkomstige omstandigheden gebruikelijk is."*

De bewijslast dat iets meer dan 30% afwijkt van wat gebruikelijk is, ligt bij de inspecteur.

Voorbeeld 1

U hebt een middelgroot bedrijf en geeft uw werknemers met kerst een flat screen televisie. Binnen uw sector is het gebruikelijk dat het personeel met kerst zo'n duur cadeau krijgt. U mag de flat screentelevisie volledig in de vrije ruimte onderbrengen.

Voorbeeld 2

U geeft 1 van uw werknemers een elektrische fiets van € 1.000. Deze werknemer komt op deze fiets naar het werk. Deze situatie en de prijs van de fiets zijn niet ongebruikelijk. U mag de fiets volledig in de vrije ruimte onderbrengen.

4 Inventarisatie

De keuze om al dan niet de werkkostenregeling in te voeren, vergt de nodige voorbereiding. Het is namelijk niet in een oogopslag te bepalen of de werkkostenregeling in een concrete situatie voordelig of nadelig uitwerkt. Uiteraard kunt u besluiten niets te doen en tot en met 2013 de huidige regeling toepassen. U weet dan echter niet of u een nadeel lijdt. En bij vragen van het personeel waarom de werkkostenregeling niet wordt toegepast kunt u niet gefundeerd een antwoord geven.

Voor de jaren 2011 tot en met 2013 heeft u de mogelijkheid om te kiezen voor de meest gunstige regeling. U dient dan wel vooraf te bepalen welke regeling het meest gunstig uitpakt. Daarom dient u eerst een inventarisatie te maken:

- Welke vergoedingen en verstrekkingen worden aan het personeel gedaan
- Wat is de totale loonsom (tegenwoordige dienstbetrekking)
- Wat is het totaal aan vergoedingen en verstrekkingen, inclusief btw
- Is een CAO van toepassing en welke vergoedingen en verstrekkingen zijn volgens de CAO verplicht
- Hoe hoog is het gemiddelde loon per werknemer en wat is het totaal aan vergoedingen en verstrekkingen per werknemer
- Is sprake van een ondernemingsraad
- Kunnen de regels omtrent het vergoeden en verstrekken van kosten eenvoudig worden gewijzigd

5 Keuze

- Als u in 2011 voor de werkkostenregeling kiest, blijven alleen afspraken met de Belastingdienst gelden over vergoedingen en verstrekkingen die binnen de werkkostenregeling gerichte vrijstellingen zijn. Alle andere afspraken met de Belastingdienst over vrije vergoedingen en verstrekkingen vervallen. U kunt deze afspraken wel weer gebruiken als u in 2012 of 2013 weer overstapt op de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen.
- Als u voor de werkkostenregeling kiest, moet u uw administratie aanpassen:
 - U moet het cumulatieve bedrag van de vergoedingen en verstrekkingen die u als eindheffingsloon hebt aangewezen, weten om te kunnen beoordelen of u binnen uw vrije ruimte blijft. Dit cumulatieve bedrag (inclusief omzetbelasting) moet u uit uw financiële administratie kunnen afleiden.

- U moet het cumulatieve bedrag in uw financiële administratie kunnen koppelen aan het cumulatieve, fiscale loon in uw loonadministratie om te toetsen of u binnen uw vrije ruimte blijft.
- Als u niet voor de werkkostenregeling kiest blijven de bestaande, fiscale regels voor loon, waardering van verstrekkingen, vrije vergoedingen en verstrekkingen en eindheffing voor u gelden.
- Als u niet voor de werkkostenregeling kiest blijven de afspraken die de werkgever met de Belastingdienst heeft gemaakt over vrije vergoedingen en verstrekkingen gelden.
- Als u niet voor de werkkostenregeling kiest, geldt voor incidentele personeelsvoorzieningen, zoals personeelsfeesten en -reizen, een maximale vrijstelling van € 454 per werknemer per jaar. U moet dan per werknemer bijhouden van welke personeelsvoorzieningen de werkgever gebruikmaakt. Het moet gaan om incidentele personeelsvoorzieningen met een gezamenlijk karakter waarbij de deelname openstaat voor minimaal 75% van de werknemers of voor minimaal 75% van de werknemers die behoren tot een organisatorische of functionele eenheid (bijvoorbeeld een afdeling).

6 Schematisch overzicht

De werkkostenregeling geldt voor alle vergoedingen en verstrekkingen die tot het loon behoren. Bepaalde vergoedingen of verstrekkingen zijn geen loon of er bestaan vrijstellingen voor, deze verstrekkingen en vergoedingen behoren derhalve niet tot het loon en vallen dus niet onder de werkkostenregeling.

voordelen, 'vergoedingen of verstrekkingen' verstrekt aan personeel (7)

Af: intermediaire vergoedingen (7a)

Af: voordelen buiten dienstbetrekking (7b)

Af: vrijgestelde aanspraken, uitkeringen en verstrekkingen (7c)

Af: verstrekkingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage betaald van tenminste de factuurwaarde (7d)

= vergoedingen of verstrekkingen die tot het loon behoren

loon belast

bij werknemer (8)

- regulier loon
- auto van de zaak
- dienstwoning
- boetes
- vergoedingen/verstrekkingen voor criminele activiteiten
- vergoedingen/verstrekkingen door werkgever als loon betiteld
- deel van vergoedingen/verstrekkingen boven 30% gebruikelijkheidstoets

loon belast bij

werkgever (9)

Af: gerichte vrijstellingen (9a):

- vervoer
- kosten tijdelijk verblijf
- cursussen, congressen en outplacement
- verhuiskosten
- extraterritoriale kosten
- studiekosten

Af: nihil waarderingen (9b)

- voorzieningen op de werkplek

vrije ruimte (10)

Alle door de werkgever aangewezen vergoedingen/verstrekkingen, doch altijd aan post actieve werknemers:

- verstrekte producten uit eigen bedrijf
- verstrekkingen die u ook aan werknemers geeft (kerstpakket)

Vrije ruimte is: 1,4% van de totale fiscale loonsom (kolom 14 loonstaat)

eindheffingsloon (11)

Over het meerdere, boven de vrije ruimte is de werkgever loonbelasting verschuldigd in de vorm van een eindheffing van 80%

7 Bepaal of de vergoeding of verstrekking loon is

De werkkostenregeling geldt voor alle vergoedingen en verstrekkingen die tot het loon behoren.

U mag de werkkostenregeling alleen gebruiken voor werknemers met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. In 2 gevallen moet u voor post actieve werknemers de vergoedingen en verstrekkingen in uw vrije ruimte onderbrengen. Dat geldt voor:

- producten uit uw eigen bedrijf;
- verstrekkingen die u ook aan uw werknemers geeft, zoals een kerstpakket.

Het is niet de bedoeling dat voor de berekening van het bedrag van de forfaitaire ruimte het loon uit vroegere dienstbetrekking wordt meegeteld. Bij een dga bijvoorbeeld die zowel pensioen- en stamrechtuitkeringen (loon uit vroegere dienstbetrekking) ontvangt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking geldt het forfaitaire percentage van 1,4% niet voor het loon uit vroegere dienstbetrekking.

Bepaalde voordelen zijn geen loon of er bestaan vrijstellingen voor en vallen daarom niet onder de werkkostenregeling. Het gaat dan om:

- intermediaire vergoedingen (7a)
- voordelen buiten de dienstbetrekking (7b)
- vrijgestelde uitkeringen, aanspraken of verstrekkingen (7c)
- verstrekkingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage van ten minste de (factuur)waarde betaalt (7d)

7a Intermediaire vergoedingen

Intermediaire vergoedingen zijn vergoedingen voor bedragen die de werknemer meestal in uw opdracht en voor uw rekening voorschiet voor:

- zaken die tot het vermogen van uw bedrijf gaan horen
- zaken die tot het vermogen van uw bedrijf horen en die u aan uw werknemer ter beschikking hebt gesteld
- kosten die specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering en niet met het functioneren van uw werknemer
- kosten die hij maakt voor externe representatie of voor relatiegeschenken van uw bedrijf

U kunt deze bedragen onbelast vergoeden. Intermediaire vergoedingen zijn geen loon en vallen daarom niet onder de werkkostenregeling. Als u zaken die uw werknemer heeft voorgesloten, daarna aan hem verstrekt of ter beschikking stelt, kan er wel sprake zijn van loon.

Voorbeeld 1

Uw werknemer geeft een presentatie bij een klant. Hij koopt hiervoor markeerstiften en hij koopt een fles wijn voor de klant. De markeerstiften neemt hij na zijn presentatie mee naar kantoor. De vergoeding voor de markeerstiften is een intermediaire vergoeding. Dat geldt ook voor de vergoeding voor de fles wijn, want vergoedingen voor kosten die uw werknemers maken voor uw externe representatie of voor relatiegeschenken voor externe relaties en klanten van uw bedrijf, zijn intermediaire vergoedingen.

Voorbeeld 2

Uw werknemer maakt voor zijn werk een rit in een auto van uw bedrijf. Deze werknemer tankt onderweg en rekt zelf de benzine af. De benzinekosten die u aan uw werknemer vergoedt, zijn intermediaire vergoedingen.

Voorbeeld 3

Uw accountmanager gaat uit eten met een klant. Het gaat aantoonbaar om een zakelijk etentje. Uw werknemer betaalt de rekening zelf en declareert deze later bij u. Hier is sprake van een intermediaire vergoeding en een gerichte vrijstelling:

- Het deel van de rekening voor de maaltijd van de klant kunt u belastingvrij vergoeden aan uw werknemer. Dit is een intermediaire vergoeding.

- Voor het deel van de rekening voor de maaltijd van uw accountmanager geldt een gerichte vrijstelling voor tijdelijke verblijfskosten.

U kunt in dit geval dus de hele rekening onbelast vergoeden.

Voorbeeld 4

Uw werknemer declareert een rekening van een wegrestaurant. Op de rekening, die is gedateerd op een zaterdagavond, staan vier kindermenu's. Uw werknemer had geen zakelijke afspraak.

Als u de kosten aan uw werknemer vergoedt, is er geen sprake van een intermediaire vergoeding of van een gerichte vrijstelling voor tijdelijke verblijfskosten, omdat het niet om een zakelijk etentje gaat. Afhankelijk van waar u voor hebt gekozen, belast u de vergoeding als loon of brengt u deze onder in de vrije ruimte.

Voorbeeld 5

U bestelt een notebook en uw werknemer schiet de rekening voor. U stelt de notebook ter beschikking aan deze werknemer voor thuiswerk.

De vergoeding van de rekening aan uw werknemer is een vergoeding van intermediaire kosten en dus onbelast. De terbeschikkingstelling van de notebook is loon in natura. Dit is alleen een nihil waardering bij een zakelijk gebruik van 90% of meer.

7b Voordelen buiten de dienstbetrekking

Loon is alles wat u een werknemer geeft op grond van zijn dienstbetrekking. Als u een werknemer een vergoeding of verstrekking geeft die buiten de relatie werkgever - werknemer valt, is dat geen loon. Er is dan namelijk geen verband met de dienstbetrekking. Deze vergoedingen en verstrekkingen kunt u belastingvrij blijven geven. Ze vallen niet onder de werkkostenregeling.

Voorbeeld

Uw werknemer is ziek en u geeft hem een fruitmand. Of uw werknemer is overleden en u stuurt zijn familie een rouwkrans. U doet dit uit wellevendheid, sympathie of piëteit op grond van een persoonlijke relatie en niet zozeer op basis van de relatie werkgever - werknemer. Daarom is er geen sprake van loon. U kunt de fruitmand en de rouwkrans belastingvrij verstrekken. Omdat deze verstrekkingen geen loon zijn, vallen ze niet onder de werkkostenregeling.

7c Vrijgesteld loon

Vrijgesteld loon valt niet onder de werkkostenregeling. De invoering van de werkkostenregeling brengt geen veranderingen met zich mee voor vrijgesteld loon.

Vrijgesteld loon omvat vrijgestelde aanspraken en vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen.

Vrijgestelde aanspraken

Een aanspraak is in principe loon, maar is meestal geheel of gedeeltelijk vrijgesteld. Als de aanspraak is vrijgesteld, is de uitkering op grond van die aanspraak meestal belast.

De volgende aanspraken zijn vrijgesteld:

- eenmalige uitkeringen bij ontslag
- pensioen-, prepensioen- en VUT-regelingen
- periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfd of te derven loon
- verlof
- ZW, Wet Wajong, WAZO, WW, WAO/WIA en overeenkomstige aanspraken

Vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen

Ook vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen behoren niet tot het loon van uw werknemer. Het gaat dan om:

- vergoedingen en verstrekkingen wegens schade aan of verlies van persoonlijke zaken
- eenmalige uitkeringen en verstrekkingen bij overlijden
- uitkeringen uit fondsen
- dienstjduitkeringen
- vergoedingen voor arbeid in de onderneming van de partner die lager zijn dan € 5.000
- uitkeringen die in het kader van de Wet werk en bijstand zijn vrijgesteld, namelijk:
 - eenmalige premies voor projecten die bedoeld zijn om een bijstandsgerechtigde weer aan het werk te helpen
 - kostenvergoedingen voor vrijwilligerswerk

7d Verstrekkingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage van ten minste de (factuur)waarde betaalt

Als u een werknemer iets verstrekt en hij betaalt ten minste de (factuur)waarde daarvan, dan is er geen sprake van belast loon. De verstrekking valt dan niet onder de werkkostenregeling.

Voorbeeld

Een werknemer maakt tijdens de lunch gebruik van de bedrijfskantine. Hij betaalt voor een maaltijd € 3,00. Dat is net iets meer dan het normbedrag (voor 2011 € 2,90). Omdat de werknemer zelf ten minste de waarde van de maaltijd betaalt, zijn de kantinemaaltijden geen loon.

Betaalt de werknemer voor de maaltijd € 2,70, dan is € 0,20 van die verstrekking loon. U kunt dit bedrag als loon van de werknemer belasten of onderbrengen in de vrije ruimte. Brengt u het in de vrije ruimte onder, dan hoeft u alleen bij te houden hoeveel werknemers een maaltijd hebben gebruikt voor € 2,70 en dit aantal met € 0,20 te vermenigvuldigen.

8 Loon werknemer

De werkgever bepaalt zelf welke vergoedingen en verstrekkingen hij behandelt als eindheffingsloon en in de vrije ruimte onderbrengt en welke u behandelt als loon van de werknemer en dus normaal belast. U kunt per werknemer een andere keuze maken.

Bij een aantal vormen van loon kunt u niet kiezen voor eindheffingsloon. Altijd loon van de werknemer zijn:

- vergoedingen en verstrekkingen door werkgever als loon betiteld (regulier loon)
- een auto van de zaak
- een dienstwoning (behalve de pied-à-terre en de kosten van buitengewone beveiligingsmaatregelen voor de woning)
- boetes
- vergoedingen en verstrekkingen voor criminele activiteiten
- het deel van de vergoedingen en verstrekkingen dat boven de 30% gebruikelijkheidstoets uitkomt

9 Loon werkgever

Bepaalde vergoedingen en verstrekkingen zijn wel loon, maar u kunt ze toch onbelast vergoeden en verstrekken zonder dat dat ten koste gaat van uw vrije ruimte. Dat is het geval bij:

- gerichte vrijstellingen (9a)
- nihilwaarderingen (9b)

9a Gerichte vrijstellingen

Binnen de werkkostenregeling bestaan voor een aantal vergoedingen en verstrekkingen 'gerichte vrijstellingen'. Dit zijn vrijstellingen die nu ook al bestaan. Voor deze gerichte vrijstellingen gelden dezelfde voorwaarden als voor de huidige vrijstellingen. U mag voor gerichte vrijstellingen ook nog steeds een vaste (onkosten)vergoeding geven. Maar dan moet u wel altijd vooraf onderzoek doen naar de werkelijke kosten.

Gerichte vrijstellingen gaan niet ten koste van uw vrije ruimte voor zover ze binnen de normen blijven die voor deze gerichte vrijstellingen gelden.

Vergoedt of verstrekt u meer dan de normen, dan is er sprake van een bovenmatig deel van gerichte vrijstellingen. Voor dit bovenmatige deel mag u kiezen: als loon onderbrengen in de vrije ruimte of als loon van de werknemer belasten. Als u kiest voor het belasten als loon bij de werknemer, geeft u dus eigenlijk twee vergoedingen:

- een vergoeding tot het normbedrag van de gerichte vrijstelling
- een vergoeding die u tot het loon van de werknemer rekent

Als u niets tot het loon van de werknemer rekent, gaat het bovenmatige deel ten koste van de vrije ruimte.

Welke gerichte vrijstellingen zijn er?

De gerichte vrijstellingen zijn vergoedingen en verstrekkingen voor:

- vervoer, bijvoorbeeld abonnementen en losse kaartjes voor reizen met het openbaar vervoer en vergoedingen voor reizen met eigen vervoer van maximaal € 0,19 (bedrag 2010) per zakelijke kilometer
- kosten voor tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking. Het gaat hierbij om maaltijden, overnachtingen en dergelijke tijdens dienstreizen en maaltijden als gevolg van overwerk, koopavonden of dienstreizen (voor zover de kosten betrekking hebben op de werknemer zelf)
- cursussen, congressen, seminars en dergelijke en outplacement voor het onderhouden en verbeteren van de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk
- studie- en opleidingskosten en procedures tot erkenning van verworven competenties (EVC-procedures) met het oog op het verwerven van (meer) inkomen
- verhuiskosten voor het werk tot een maximum van € 7.750, plus de kosten van het onderbrengen van de boedel
- extraterritoriale kosten (30%-regeling)
- studiekosten, daaronder begrepen de kosten van vakliteratuur, het volgen van een procedure ter erkenning van verworven competenties, en de kosten van een verplichte inschrijving in een beroepsregister.

Als de werkgever voor deze kosten die onder de gerichte vrijstellingen vallen een vaste onkostenvergoeding wil geven, treedt er een belangrijke wijziging op: de werkgever moet (onder de werkkostenregeling) vóór toekenning van de vaste onkostenvergoeding, een steekproefsgewijs onderzoek onder de werknemers houden om hun werkelijke kosten te achterhalen. Dat is een verzwaring ten opzichte van de huidige praktijk waarin zo'n onderzoek slechts plaats hoeft te vinden als de inspecteur daarom vraagt.

De kostentoets moet regelmatig worden gehouden. Meerdere werknemers (per groep werknemers met gelijksoortige werkzaamheden én eenzelfde vaste kostenvergoeding) moeten hun uitgaven vastleggen met nota's/bonnen gedurende een periode van een paar maanden (redelijk is drie maanden). Bij sterk wisselende kosten zal de kostentoets over een langere periode moeten plaatsvinden.

Als de werknemer ziek wordt, moet die kostenvergoeding worden aangepast of mogelijk zelfs stopgezet worden.

9b nihil waarderingen

De werkkostenregeling kent een nieuwe manier van het waarderen van loon in natura: de waarde van loon in natura is het bedrag inclusief btw van de inkoopfactuur. Nihil waarderingen gelden alleen voor loon in natura (verstrekkingen), niet voor vergoedingen in geld.

Voorbeeld

De werkgever die zijn werknemers een mobiele telefoon verstrekt, kan dat loonbestanddeel op nihil waarderen mits de werknemer zijn mobiele telefoon voor meer dan 10% zakelijk gebruikt. Vereist is dan wel dat het abonnement op naam van de werkgever staat: dan is sprake van een verstrekking. Als de werkgever de werknemer een vergoeding (in geld) geeft voor de kosten van het zakelijk telefoongebruik valt deze vergoeding in de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

In twee gevallen moet u nog uitgaan van de waarde in het economische verkeer (de gebruikelijke verkoop- of winkelwaarde inclusief btw):

- U hebt geen factuur.
- U hebt een factuur van een verbonden vennootschap.

Om te voorkomen dat de waarde van voorzieningen op de werkplek in de vrije ruimte valt, is een aantal voorzieningen op nihil gewaardeerd. Deze 'nihil waarderingen' gaan dus niet ten koste van uw vrije ruimte.

De nihil waardering geldt niet voor voorzieningen en verstrekkingen voor de werkplek in het eigen huis van uw werknemer. Maar is er sprake van thuiswerk in de zin van de Arbowet, dan geldt wel een nihil waardering voor Arbo voorzieningen en -verstrekkingen van de thuiswerkplek.

Welke nihil waarderingen zijn er?

De volgende voorzieningen en verstrekkingen in natura waardeert u op nihil:

- voorzieningen op de werkplek zoals bedrijfsfitness, gereedschappen, de vaste computer, het kopieerapparaat, vakliteratuur en de vaste telefoon
- Arbo voorzieningen
- consumpties op de werkplek die geen deel uitmaken van een maaltijd
- ter beschikking gestelde kleding die (bijna) uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te dragen, zoals uniformen en overalls en werkkleding die op het werk achterblijft
- de renteloze personeelslening als uw werknemer daarmee een fiets, elektrische fiets of elektrische scooter voor woon-werkverkeer koopt (ook binnen cafetarieregelingen)
- de kosten en het rentevoordeel van een personeelslening voor de eigen woning van uw werknemer als deze aftrekbaar zijn in de inkomstenbelasting
- ter beschikking gestelde mobiele telefoon, Black Berry of Smart Phone als het zakelijke gebruik meer dan 10% is
- ter beschikking gestelde hulpmiddelen, waaronder computers en dergelijke apparatuur, gereedschappen en toebehoren, die de werknemer ook ergens anders dan op de werkplek kan gebruiken, als het zakelijke gebruik 90% of meer is
- ov-jaarkaart en voordeelurenkaart als uw werknemer deze kaart ook voor het werk gebruikt

Normbedragen blijven gelden

De aparte normbedragen voor loon in natura blijven gelden. Maar binnen de werkkostenregeling is de waardering van maaltijden die u op de werkplek verstrekt en voor huisvesting en inwoning op de werkplek, vereenvoudigd. Voor andere normbedragen zijn kleine veranderingen doorgevoerd.

In de normbedragen is het volgende veranderd:

- de verstrekking van maaltijden in bedrijfskantines of soortgelijke ruimtes
U hoeft niet meer per werknemer bij te houden hoeveel maaltijden hij gebruikt. Ook hoeft u de koude en warme maaltijden niet meer apart te administreren. U houdt alleen het totale aantal maaltijden bij.
- huisvesting en inwoning op de werkplek
Hiervoor geldt een normbedrag van € 5,00 per dag. Dit normbedrag vervangt de aparte waarderingsnormen voor:
 - huisvesting aan boord van schepen en baggermaterieel, op boorplatforms en inpakwagens van kermisexploitanten (zie tabel 11 van het 'Handboek Loonheffingen')
 - bewassing, energie en water (zie tabel 10 van het 'Handboek Loonheffingen')
 - inwoning (zie tabel 13 van het 'Handboek Loonheffingen')
- de dienstwoning
Hiervoor geldt een normbedrag per maand van maximaal 18% van het jaarloon van de werknemer bij een werkweek van 36 uur. De mogelijkheid om te kiezen voor de lagere besparingswaarde vervalt binnen de werkkostenregeling.
- kinderopvang op de werkplek
Als u kinderopvang op de werkplek organiseert, geldt een normbedrag. Als u kinderopvang bij een derde inkoopt of buiten de werkplek organiseert, waardeert u de kinderopvang volgens de factuurwaarde inclusief btw.

10 vrije ruimte

De vrije ruimte is 1,4% van het totale fiscale loon van uw werknemers (kolom 14 van de loonstaat).

U bepaalt zelf welke vergoedingen en verstrekkingen u behandelt als eindheffingsloon en in de vrije ruimte onderbrengt en welke u behandelt als loon van de werknemer en dus normaal belast. U kunt per werknemer een andere keuze maken.

U bepaalt uiterlijk op het moment van vergoeden of verstrekken of u de vergoeding of verstrekking in de vrije ruimte gaat onderbrengen door deze als eindheffingsloon in uw administratie op te nemen. Als u boven de vrije ruimte uitkomt, moet u over het meerdere 80% eindheffing betalen. Bij de werknemer wordt dan niets tot het loon gerekend.

Let op!

Een cafetarieregeling kan tot gevolg hebben dat het brutoloon van uw werknemer lager wordt. Dat geldt voor individuele regelingen en regelingen die in een cao vastliggen. In plaats van een bepaald bedrag aan brutoloon, geeft u uw werknemer bijvoorbeeld een belastingvrije vergoeding voor reiskosten. Bij de berekening van uw vrije ruimte gaat u uit van dit lagere brutoloon.

Keuze uit 3 methoden

Voor het bepalen van de vrije ruimte en het toetsen van de vergoedingen en verstrekkingen aan die vrije ruimte kunt u kiezen uit 3 methoden:

- U schat de vrije ruimte op basis van het voorafgaande kalenderjaar, u toetst gedurende het lopende jaar en u herrekent na afloop van het jaar.
- U schat de vrije ruimte op basis van het voorafgaande kalenderjaar, u toetst per aangiftetijdvak van het lopende jaar en u herrekent na afloop van het jaar.
- U berekent de vrije ruimte per aangiftetijdvak van het lopende kalenderjaar en u toetst ook per aangiftetijdvak van het lopende jaar.

Uit uw administratie moet blijken voor welke methode u hebt gekozen.

11 eindheffingsloon

Over het meerdere, boven de vrije ruimte is de werkgever loonbelasting verschuldigd in de vorm van een eindheffing van 80% van de vergoeding/verstrekking. De werkgever kan er ook voor kiezen bepaalde vergoedingen en verstrekkingen tot het loon van de werknemer te rekenen. Dan vervalt bij u de eindheffing van 80% en wordt het voordeel bij de werknemer belast tegen het voor hem geldende tarief. Deze tarieven zijn:

<i>Enkelvoudig tarief</i>	<i>Gebruteerd tarief</i>
33,45%	50,20%
41,95%	72,20%
42%	72,40%
52%	108,30%

Het zondermeer toepassen van het eindheffingstarief van 80% kan tot een groot financieel nadeel leiden. Anderzijds is het niet mogelijk om ongelimiteerd bij de werknemer te bruteren.

U bepaalt zelf welke vergoedingen en verstrekkingen u niet tot het loon van de werknemer rekent, maar als eindheffingsloon in de vrije ruimte onderbrengt. Voor het onderbrengen van deze vergoedingen en verstrekkingen hoeft uw werknemer niet eerst zelf kosten te maken. U hoeft dus geen bonnen of betalingsbewijzen van uw werknemers te vragen.

U moet bijhouden hoeveel vrije ruimte u nog tot uw beschikking hebt en wanneer u eindheffing moet gaan betalen.

Er zijn verschillende mogelijkheden om de 80%-eindheffing 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 eindheffingsbestanddelen van het betreffende tijdvak en de forfaitaire ruimte van 1,4% van de totale loonsom in dat tijdvak.

Daarnaast zijn er nog een tweetal 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.

- 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;
- 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. 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.

Bij de samenstelling is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd, maar onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan. Verschijningsdatum 10 december 2010.