

Advieswijzer

Werkkostenregeling: soepel naar de uitgang van het WKR-doolhof

We zijn een jaar verder als het gaat om de werkkostenregeling die elke werkgever vanaf 2015 verplicht toepast. Hopelijk heeft u de materie inmiddels goed in de vingers. Vindt u het soms toch nog lastig, dan volgt hierna een kort overzicht van de hoofdpunten.

De regels op een rij

Uitgangspunt in de WKR is dat alles wat u aan uw werknemer verstrekt, vergoedt of ter beschikking stelt, loon is. Er zijn echter uitzonderingen. Zo vormen vrijgestelde aanspraken, zoals pensioenaanspraken en vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen (bijvoorbeeld een eenmalige uitkering bij overlijden), geen loon. Datzelfde geldt voor intermediaire kosten. U vergoedt dan de kosten die uw werknemer voorschiet voor zaken die:

- tot het vermogen van uw bedrijf horen (uw werknemer tankt bijvoorbeeld met de auto van de zaak en schiet de benzinekosten voor),
- specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering (uw werknemer koopt bijvoorbeeld een fles wijn voor een klant en u vergoedt deze kosten).

Ook verstrekkingen waarvoor uw werknemer een eigen bijdrage van ten minste de (factuur)waarde betaalt, zijn niet belast. Hetzelfde geldt voor producten uit uw eigen bedrijf, mits uw werknemer hiervoor de consumentenprijs betaalt.

Binnen de WKR mag u maximaal 1,2% van het totale fiscale loon (kolom 14 van de loonstaat) besteden aan onbelaste vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor uw werknemers. Dit wordt de 'vrije ruimte' genoemd. U betaalt geen loonbelasting over het bedrag aan vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen dat binnen de vrije ruimte valt. Over het bedrag boven de vrije ruimte betaalt u wel loonbelasting in de vorm van een eindheffing van 80%. Dit is een werkgeverslast. U hoeft hierover geen premies volks- en werknemersverzekeringen te betalen en evenmin een werkgeversheffing Zvw of een inkomensafhankelijke bijdrage Zvw.

Keuzemogelijkheid

Wilt u de last van 80% eindheffing niet dragen, dan heeft u de mogelijkheid – mits de arbeidsvoorwaarden dit toestaan – om vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen niet aan te wijzen in de vrije ruimte. Deze worden dan regulier verloond bij uw werknemers als werknemersloon. U moet deze keuze wel maken voordat u een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling toekent aan uw werknemer en u kunt niet meer op uw keuze terugkomen, behalve als er echt sprake is van een fout.

Tip: De Belastingdienst gaat er gedurende het kalenderjaar vanuit dat u een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling heeft aangewezen in de vrije ruimte als u deze niet regulier verloont bij uw werknemers. Deze aanname blijft na afloop van het kalenderjaar in stand als de aanwijzing ook in uw administratie als zodanig is verwerkt. Deze verwerking is vormvrij en kan plaatsvinden in de financiële administratie maar ook bijvoorbeeld in een apart Excelbestand.

De keuze kan ook gedeeltelijk gemaakt worden. Als u uw werknemer een km-vergoeding van € 0,29 geeft, kunt u onbelast maar € 0,19 p/km geven. U geeft dan dus € 0,10 p/km te veel. Hier van kunt u bijvoorbeeld € 0,05 p/km aanwijzen in de vrije ruimte, de andere € 0,05 p/km wordt dan tot het werknemersloon gerekend. Sommige onderdelen zijn verplicht werknemersloon. Die kunt u dus niet aanwijzen in de vrije ruimte. Zo horen de auto van de zaak, de dienstwoning en boetes altijd tot het loon van de werknemer.

Let op! Door bepaalde vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen niet aan te wijzen in de vrije ruimte vormen deze werknemersloon. Het loon wordt dan hoger en dat heeft tot gevolg dat u mogelijk meer premies werknemersverzekeringen, meer pensioenpremie en meer vakantie-geld moet betalen.

Gebruikelijkheidstoets

De gebruikelijkheidstoets legt een beperking op aan de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die u onder kunt brengen in de vrije ruimte. Dit is een lastig criterium dat inhoudt dat uw vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen niet in de vrije ruimte kunnen worden ondergebracht als deze voor meer dan 30% afwijken van hetgeen normaal vergoed of verstrekt wordt.

Vanaf 2016 is deze toets aangescherpt. Niet alleen de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling zelf moet vanaf 2016 gebruikelijk zijn, maar het moet ook gebruikelijk zijn dat uw werknemer deze belastingvrij van u krijgt en dat u de belasting via eindheffing voor uw rekening neemt. Zo is het bijvoorbeeld niet gebruikelijk om de belasting over het maandloon van uw werknemers voor uw rekening te nemen.

Tip: In het Handboek Loonheffingen is opgenomen dat vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen van maximaal € 2.400 per werknemer per jaar door de Belastingdienst in ieder geval als gebruikelijk worden beschouwd. De aanscherping van het gebruikelijkheidscriterium brengt hierin geen verandering.

Niet alles valt in de vrije ruimte: gerichte vrijstellingen

Bepaalde vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen vormen wel loon, maar kunnen toch onbelast gegeven worden, zonder dat dit ten koste gaat van de vrije ruimte. Deze vrijstellingen heten gerichte vrijstellingen. Dit zijn bijvoorbeeld vergoedingen en verstrekkingen voor de werkelijke kosten van openbaar vervoer en reiskosten eigen vervoer (maximaal € 0,19 p/km). Ook maaltijden bij overwerk, koopavonden of dienstreizen en personeelskortingen tot 20% (met een maximum van € 500 per werknemer per jaar) vallen onder de gerichte vrijstellingen.

Tip: Een gerichte vrijstelling betekent dat zowel een vergoeding, als een verstrekking als een terbeschikkingstelling onbelast kan. Is sprake van een nihilwaardering dan is het niet mogelijk om een vergoeding onbelast te geven.

Nihilwaardering voor werkplekvoorzieningen

Voor een aantal faciliteiten die voornamelijk worden gebruikt op de werkplek, zoals werkkleding en consumpties op de werkplek, geldt een nihilwaardering.

Let op! De 'werkplek' is de plaats waar de werknemer arbeid verricht en waarop voor de werkgever de Arbowetgeving van toepassing is. De werkplek thuis is uitgezonderd.

Noodzakelijkheids criterium

Voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur geldt onder het noodzakelijkheids criterium een gerichte vrijstelling. Met het noodzakelijkheids criterium is een vergoeding, verstrekking of ter beschikkingstelling gericht vrijgesteld als deze noodzakelijk is voor het werk.

Tip: Onder het noodzakelijkheids criterium kunt u een mobiele telefoon, computer of tablet onbelast vergoeden als uw werknemer deze zaken nodig heeft om zijn werk te doen. U hoeft dan ook geen rekening meer te houden met een privévoordeel van de werknemer.

Gerichte vrijstelling voor werkplekgerelateerde voorzieningen

Ook voor geheel of gedeeltelijk op de werkplek te gebruiken arbo voorzieningen en hulpmiddelen geldt een gerichte vrijstelling.

Let op! Voor hulpmiddelen geldt als extra eis dat deze voor minimaal 90% zakelijk worden gebruikt.

Normbedragen

Er zijn een aantal normbedragen voor loon in natura. U kunt hierbij denken aan huisvesting ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (2016: € 5,45 per dag), maaltijden op de werkplek (2016: € 3,25) en kinderopvang op de werkplek (uurtarieven volgens de Wet kinderopvang).

Concernregeling

De WKR geldt per werkgever. Dit is anders als de concernregeling kan worden toegepast. Deze regeling maakt het mogelijk om de vrije ruimtes binnen één concern samen te voegen. De concernregeling kan worden toegepast als de moedermaatschappij voor minimaal 95% eigenaar is van de dochtermaatschappij(en).

Vaste kostenvergoeding

Ook onder de WKR is een vaste kostenvergoeding mogelijk. U moet dan wel een onderscheid maken tussen gerichte vrijstellingen, intermediaire kosten en overige posten. Vergoedingen van overige posten zijn loon. U mag deze onderbrengen als eindheffingsloon in de vrije ruimte. Voor gerichte vrijstellingen en intermediaire kosten mag u alleen een onbelaste vaste kostenvergoeding geven als u de vergoeding onderbouwt met een onderzoek vooraf naar de werkelijk gemaakte kosten en u dit onderzoek herhaalt als de Belastingdienst daarom vraagt.

Jaarlijkse afrekening

Bij overschrijding van de vrije ruimte (1,2% van de totale fiscale loonsom) vindt een eindheffing plaats van 80%. Deze eindheffing moet voor het jaar 2015 worden afgedragen bij de aangifte januari 2016, welke uiterlijk eind februari 2016 moet worden ingediend en afgedragen.

Let op! Als de inhoudingsplicht eindigt, mag niet gewacht worden met afrekenen tot de aangifte van januari, maar moet worden afgerekend in de aangifte over het tijdvak waarin de inhoudingsplicht is geëindigd.

Het totale bedrag aan vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen moet uit uw administratie te halen zijn. Bedenk daarbij dat verstrekkingen en terbeschikkingstellingen gewaardeerd worden op de inkoopfactuur (inclusief btw). Vaak zal uw administratie exclusief btw geboekt worden. Vergeet dan niet de btw voor de waardering van de verstrekkingen of terbeschikkingstellingen nog bij te boeken.

Tip: Over het toevoegen van de btw kunt u in het kader van de WKR met de Belastingdienst de afspraak maken dat u een gemiddelde btw-druk over de verschillende posten in de vrije ruimte in aanmerking neemt.

Stel nu dat u geen factuur heeft? In dat geval moet u uitgaan van de waarde in het economische verkeer. Verstrekt u producten uit uw eigen bedrijf aan uw werknemer, dan moet u uitgaan van de consumentenprijs.

Het totale bedrag in uw administratie aan vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen die u heeft aangewezen in de vrije ruimte moet u koppelen aan het fiscale loon (kolom 14 van de loonstaat) in uw loonadministratie. Op die manier kunt u, maar ook de Belastingdienst, toetsen of u binnen de vrije ruimte blijft.

Tot slot

De WKR is voor de meeste werkgevers nu een jaar actueel. Konden veel werkgevers begin 2015 de uitgang van het doolhof nog niet vinden, hopelijk is dat een jaar later een stuk beter. In februari 2016 is het eerste afrekenmoment. Twijfelt u nog over de toepassing van de diverse WKR-regels binnen uw onderneming, neem dan gerust contact met ons op. Wij helpen u graag verder.

Bron: SRA - Publicatiedatum: 28-01-2016