

Introductie

Het huidige systeem van vergoedingen en verstrekkingen in de Wet op de loonbelasting zal in het jaar 2014 gaan wijzigen. Er komt een werkkostenregeling voor in de plaats. Omdat u in het jaar 2011 al kunt kiezen voor deze werkkosteregeling, willen wij u met dit memo graag informeren.

Met ingang van 1 januari 2014 wordt de werkkostenregeling verplicht. Dit is een nieuwe manier van fiscaal omgaan met vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers. Door deze regeling kunt u 1,4% van uw totale fiscale loonsom besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor uw werknemers. De werkgever heeft een budget van 1,4% van de fiscale loonsom om werknemers onbelast iets te vergoeden of te verstrekken. Deze ruimte wordt op werkgeversniveau bepaald en het is niet zo dat elke werknemer een gelijk deel van die ruimte moet benutten. U kunt aan de ene werknemer veel vergoeden/verstrekken en aan de ander zelfs helemaal niets (voor zover wordt voldaan aan de gebruikelijkheidstoets).

Gedurende de jaren 2011, 2012 en 2013 geldt een overgangsregeling en mag u kiezen of u het huidige stelsel gebruikt of overstapt op de werkkostenregeling.

Hoe werkt de werkkostenregeling?

De werkkostenregeling is een nieuwe manier van fiscaal omgaan met vergoedingen en verstrekkingen waarbij 1,4% van de totale fiscale loonsom (van het betreffende jaar) besteed mag worden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor werknemers. U mag dit bedrag zelf onder de werknemers verdelen. Het gaat om de vergoedingen en verstrekkingen die u niet als bruto loon aanmerkt. Denk aan een vaste onkostenvergoeding, het verstrekken van een telefoon of het personeelsfeest.

Zodra de vergoedingen en verstrekkingen hoger zijn dan 1,4% van de fiscale loonsom, wordt het meerdere belast met 80% eindheffing. Dit moet u als werkgever betalen.

Voorbeeld

Als uw loonsom € 650.000 is en de verstrekkingen binnen uw bedrijf gelijk aan of lager dan € 9.100 (1,4%) zijn, dan zijn deze vrij. Echter, is de waarde hoger dan € 9.100 dan betaalt u 80% aan eindheffing over het bedrag boven de € 9.100.

De werkkostenregeling vereenvoudigt het aantal regels met betrekking tot de verschillende kostenvergoedingen en verstrekkingen. Echter, daar staat tegenover dat u alle vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel in kaart moet hebben om te beoordelen wat er wel en niet onder de vrije ruimte valt.

Belangrijk is dus dat u inventariseert welke vergoedingen en verstrekkingen u kwijt bent aan uw personeel. Denk hierbij aan uw arbeidsvoorwaarden, CAO en individuele afspraken met uw werknemers.

Elke vorm van vergoeding of verstrekking valt onder de werkkostenregeling tenzij er een uitzondering voor is gemaakt.

Wij kennen straks drie categorieën uitzonderingen:

- *Intermediaire kosten*: kosten die met het personeel samenhangen, maar eigenlijk bij de kosten van uw bedrijf horen (bijvoorbeeld kosten voor een zakendiner en waskosten voor de auto van de zaak).
- *Gerichte vrijstellingen*: voor een beperkt aantal zaken is bepaald dat deze belastingvrij mogen worden vergoed of verstrekt (bijvoorbeeld zakelijke verhuiskosten, vergoedingen van zakelijke reizen met eigen vervoer a € 0,19 per km en cursussen, studie e.d. in belang van werk).
- *Nihil waardering*: vergoedingen en verstrekkingen die tegen nihil worden gewaardeerd en daardoor de vrije ruimte niet verkleinen (bijvoorbeeld het gebruik van vaste computer, arbo-voorzieningen en consumpties op de werkplek (geen maaltijd)).

Werkkostenregeling

Gebruikelijkheidstoets

Belangrijk is dat er één beperking is van de werkkostenregeling, dit is de gebruikelijkheidstoets. Dit houdt in dat vergoedingen en verstrekkingen die u aanwijst niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Het bedrag dat boven de 30% uitkomt, is belastbaar loon van de werknemer. Denk hierbij aan een sinterklaasgeschenk van bijvoorbeeld € 10.000.

Overgangsregeling

De overgangsregeling houdt in dat u nog 3 jaar kunt wennen aan de werkkostenregeling en dus nog gebruik mag blijven maken van de huidige fiscale regeling voor vergoedingen en verstrekkingen. Voor ieder jaar in 2011, 2012 en 2013 mag u opnieuw kiezen of u gebruik maakt van de overgangsregeling of toch overstapt naar de werkkostenregeling. Uw keuze moet blijken uit uw administratie. Laat duidelijk zien welke zaken onder de werkkostenregeling vallen en hoe u de 1,4% heeft berekend. Als uit uw administratie niet duidelijk genoeg blijkt dat u de werkkostenregeling toepast, gaat de Belastingdienst ervan uit dat u gebruik maakt van de huidige regeling.

Als u voor de huidige regeling kiest dan dient u wel rekening te houden met één verandering die per 2011 in werking treedt. Er wordt namelijk een maximum ingevoerd voor personeelsfeesten –en reizen van € 454 per werknemer per jaar. Alles hierboven dient te worden belast.

Direct werkkostenregeling of eerst overgangsregeling?

Overschrijden uw vergoedingen en verstrekkingen de beschikbare vrije ruimte (1,4% van de fiscale loonsom) dan is het verstandig om niet direct over te stappen maar gebruik te maken van de overgangsregeling. Echter, is het totale bedrag van alle vergoedingen en verstrekkingen samen lager dan de beschikbare vrije ruimte, dan is het wellicht voordelig om direct over te stappen naar de werkkostenregeling.

Tip

Omdat u vanaf het jaar 2014 geen keuze meer hebt als werkgever, raden wij wel aan om in ieder geval het complete arbeidsvoorwaardenpakket onder de loep te nemen en wellicht tijdig wijzigingen hierin aan te kondigen. Wellicht dat u met de OR om de tafel moet gaan zitten. Ook raden wij aan om langlopende contracten met bijvoorbeeld de sportschool niet zomaar te verlengen (anders zit u na 2014 ook fiscaal aan vast).

Stappenplan

Stap 1: Inventariseren welke vergoedingen en verstrekkingen u geeft aan uw personeel

Stap 2: Vaststellen welke van deze vergoedingen en verstrekkingen onder de werkkostenregeling vallen.

Stap 3: Bepaal welke vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte komen. Motiveer waarom kosten volgens u in een bepaalde uitzonderingsgroep vallen.

Stap 4: Vergelijk de huidige situatie met de werkkostenregeling en kijk of dit voordelig of nadelig voor u is.

Stap 5: Besluit wanneer u gebruik gaat maken van de werkkostenregeling, tijdens de overgangsregeling of pas er na.

Stap 6: Neem maatregelen om uw voorwaarden en regelingen aan te passen, want vanaf het jaar 2014 heeft u geen keuze meer.

Interesse in een werkkosten scan of meer informatie?

Indien u meer informatie wilt over de werkkostenregeling neem dan contact op met Huibert de Potter of Maria Modica op telefoonnummer 020-5646000 of per mail hpo@dknco.nl of mam@dknco.nl.

De Keijzer Nipius & Co kan ook een werkkosten scan voor u uitvoeren. De scan kost vanaf € 500 (exclusief BTW).