

***'MAAK HET PRIORITEIT NUMMER 1!'***

## ***AAN DE SLAG MET DE WERKKOSTENREGELING***

De werkkostenregeling staat voor de deur. Vanaf 1 januari 2015 zijn de nieuwe regels rondom vergoeden en verstrekken verplicht voor iedere werkgever. Bedoeld als een eenvoudige regeling die lastenverlichting brengt. En die erop neerkomt dat werkgevers vrijwel alles aan medewerkers mogen vergoeden en verstrekken onder de 1,2% van de totale fiscale loonsom. Maar de praktijk is iets weerbarstiger, zo blijkt. De WKR-regeling is een verandering die onvermijdelijk is, maar waar u wel grip op kunt krijgen. Dankzij AFAS én fiscalist Frank Werger.

In 2011 is de werkkostenregeling formeel ingevoerd, maar werkgevers hadden tot nu toe een keuze: wel of niet toepassen. Per 1 januari 2015 wordt de werkkostenregeling voor alle werkgevers verplicht. Veel organisaties vinden dat spannend, maar AFAS denkt er anders over: het is een kans. Omdat het de gelegenheid biedt eens kritisch te kijken naar uw vergoedingen en opnieuw te bepalen wat u belangrijk vindt om te verstrekken aan uw medewerkers. Dus niet een fiets omdat u nu eenmaal een fietsplan heeft, maar misschien wel heel andere dingen omdat daar behoefte aan bestaat en die u voorheen niet zo gemakkelijk kon verstrekken. Althans, niet zonder daarover af te rekenen met de fiscus.

Om de WKR-regeling toe te lichten organiseerde AFAS een seminar. Spreker was Frank Werger, loonheffingsspecialist bij PWC en docent loonheffingen aan de Erasmus Universiteit. Hij is een expert die alle facetten van de WKR op een begrijpelijke wijze weet

uit te leggen. Op het podium, aan een zaal vol geïnteresseerde HR- en financieel specialisten, en in dit artikel.

### **Eenvoudige regeling**

De werkkostenregeling is in de basis een eenvoudige, praktische regeling, zegt Frank Werger, en ook een mooie regeling die het verdient om serieus opgepakt te worden. 'Het is heel fijn dat we voor personeelsvoorzieningen die in de vrije ruimte vallen niet meer per poppetje hoeven te kijken, maar dat we naar de totalen per inhoudingsplichtige kunnen kijken. Een enorme verlichting. Deze eenvoud en verlichting geldt helaas niet voor al die uitzonderingsregeltjes die nog zijn blijven bestaan; daarmee is weer veel van de eenvoud teniet gedaan.'

Het eerste wat je je af moet vragen wanneer er iets naar de werknemer toevloeit, is of hij een voordeel heeft en zo ja of dat voordeel loon is of niet, zegt



Werger. 'Krijgt deze medewerker loon, of krijgt hij zijn vergoeding misschien in een andere hoedanigheid? Daarnaast gelden ook nog diverse vrijstellingen die geen loon zijn, zoals aanspraken pensioen of jubileumuitkeringen.'

### Keuze

Wanneer sprake is van loon, is de hoofdregel dat dit voordeel voor de werknemer wordt belast via diens loonstrook; de werknemer draagt dan zelf de verschuldigde belasting. De werkgever heeft echter ook de keuze om de vergoeding te laten vallen onder de werkkostenregeling. Deze wordt dan behandeld als eindheffingsloon, waardoor de werkgever de verschuldigde belasting draagt.

Werger: 'Echter, voor je aan daadwerkelijke belastingheffing bij de werkgever toekomt, moet je nog kijken of een gerichte vrijstelling of nihilwaardering geldt of dat de voorziening in de vrije ruimte valt.' Is dat laatste het geval, dan is van belang dat organisaties in de gaten houden dat ze de 1,2% van de totale loonsom niet overstijgen, anders is het afrekenen geblazen met de fiscus. Tegen een tarief van 80%. Dat wordt dan een heel duur cadeautje van de baas.

En dat is eigenlijk alles. Ware het niet dat de WKR nu eenmaal een juridische regeling is en daarbij gaat het vaak om de kleine lettertjes en de uitzonderingen.

***'Ik zie de WKR vol vertrouwen tegemoet dankzij de duidelijke voorbeelden. Toch huur ik deskundigheid in.***

***Mijn eerste opzet ga ik samen met onze accountant bespreken.'***

**Anja Kokken,  
Huijbrechts**

### Wijzigingen

Vergeleken met de oude werkkostenregeling, bevat de WKR 2015 diverse wijzigingen. Om te beginnen wordt het een verplichte regeling, het overgangsregime vervalt. De vrije ruimte gaat van 1,5% naar 1,2% en gerichte vrijstellingen worden uitgebreid met onder andere een regeling voor producten eigen bedrijf en

een vrijstelling voor een aantal 'noodzakelijke voorzieningen'.

Afrekenen met de fiscus moet uiterlijk na afloop van het kalenderjaar; bij de eerste aangifte, in februari van het jaar daarop, moet de werkgever de overschrijding van die 1,2% afdragen. Werger: 'De WKR geldt in principe per inhoudingsplichtige. Moeders en dochters of zusters kunnen nu nog niet samen afrekenen. Je rekent af voor je eigen werknemers. Maar doordat er een

concernbepaling komt, biedt de werkkostenregeling de werkgevers die binnen concernverband opereren meer mogelijkheid om de 1,2% ten volle te benutten.'

Oud-werknemers of partners van werknemers die op een feestje komen of die een kerstpakket krijgen, belasten de vrije ruimte. Stagiaires, uitzendkrachten en zzp'ers met de juiste VAR-verklaring zijn geen werknemers. Die kunnen naar het feestje komen zonder dat ze de 1,2%-ruimte belasten. Krijgen stagiaires een vergoeding, dan is het een ander verhaal en vallen ze wél onder de WKR.



### Gezond verstand

De nieuwe bepalingen zijn een vereenvoudiging, stelt Werger. Maar uit de voorbeelden die hij geeft blijkt wel al snel dat er op de vierkante centimeter nogal wat te kiezen en te bepalen valt. Verstrekking van een consumptie op een feestje dat in huis wordt gevierd, is een nihilverstrekking; dezelfde consumptie buitenshuis valt onder de vrije ruimte. Opletten dus! Wergers motto is: 'Gebruik uw gezonde verstand, dan valt het meeste logisch op zijn plaats. En is iets echt onduidelijk, win dan advies in van een specialist.'

### Grenzen aan het loon

Voor het toepassen van de nieuwe werkkostenregeling blijft net als nu 'loon' een leidend begrip. 'Loon is alles wat uit een (vroegere) dienstbetrekking wordt genoten, inclusief vergoedingen of verstrekkingen in het kader van die dienstbetrekking', zegt Werger. 'Een belangrijk verschil met 'vroeger' is echter dat nu elk voordeel uit een dergelijke vergoeding of verstrekking in de basis loon vormt, ongeacht het zakelijke belang van een dergelijke vergoeding en ongeacht of wij maatschappelijk bezien een dergelijk voordeel als loon ervaren. Onder het oude regime konden dergelijke vergoedingen van zakelijke kosten en maatschappelijk onbeduidende voordelen veelal onbelast blijven. Door deze wijziging sluit het loonbegrip nu lang niet altijd meer aan bij het

onderbuikgevoel, waardoor het gevoelsmatig tot onlogische uitkomsten kan leiden. Daar moet je op bedacht zijn.'

Geen loon zijn voordelen die 'in andere hoedanigheid worden verstrekt', bijvoorbeeld wanneer de werknemer de werkgever geld heeft geleend – en vervolgens betaalt de werkgever dat terug. Ook intermediaire kosten horen niet bij het loon. 'Het kan gaan om

kosten die de werknemer heeft voorgeschoten maar die tot het vermogen van de werkgever gaan behoren (printinkt, een nietmachine) en om kosten die specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering en niet met het functioneren van de werknemer zoals relatiegeschenken wanneer een werknemer een feestje bezoekt namens de werkgever; de zogenoemde externe representatiekosten.'

***'Ik ben al begonnen met inrichten van de WKR. De meeste tijd gaat heen met het inventariseren van processen. Ik weet inmiddels wat moeilijkheden op gaat leveren, maar het is fijn om hier vragen te kunnen stellen.'***

**Leontien Schouwman,  
Vallei Auto Groep**

### iPad-probleem

Ook geen loon zijn zaken die tot het vermogen van de werkgever behoren en ter beschikking zijn gesteld aan de werknemer zoals de dienstauto, een telefoon en andere goederen die de werknemer nodig heeft om zijn werk goed te kunnen doen. Kosten die met deze 'intermediaire voorzieningen' samenhangen blijven onbelast en vallen dus niet in de vrije ruimte. Werger: 'Dit is stiekem de oplossing voor het iPad-probleem en de Bring Your Own Device-achtige regelingen. Dat noodzakelijkheids criterium geeft werkgevers heel veel flexibiliteit.'



Om echter te voorkomen dat we al te creatief worden, heeft de wetgever wel wat randvoorwaarden ingebouwd. Zoals dat het écht moet gaan om gebruik voor de uitoefening van het werk en dat restwaarde moet worden terugbetaald bij verandering van baan.'

### Fruitmanden en rompertjes

Kleine geschenken die de werkgever aan zijn werknemer geeft in een situatie waarin het gebruikelijk is dat anderen ook iets aan de werknemer geven, zoals een rompertje bij de geboorte van een baby, vallen niet onder het loon. Hierbij geldt wel als randvoorwaarde dat de waarde inclusief btw lager moet zijn dan € 25 en dat geen geld of waardebonnen mogen worden gegeven; dan is deze zogenoemde kleine geschenkenregeling niet van toepassing. Om in het voorbeeld van het rompertje te blijven: als de werkgever kiest voor een waardebon voor een babywinkel in plaats van voor het rompertje zodat de werknemer zelf kan kiezen wat ze wil, dan val je dus buiten deze regeling. Tip van Werger: 'Koop toch voor de zekerheid maar het rompertje en zorg dat de ontvanger het mag ruilen als het niet in de smaak valt. Dan heb je hetzelfde effect als een bon.'

### Piëteit

Deze kleine geschenkenregeling moet overigens los worden gezien van zaken die de werkgever aan zijn werknemer geeft uit bijvoorbeeld piëteit. Dergelijke zaken geeft de werkgever veelal niet in zijn hoedanigheid als werkgever. Hierbij valt te denken aan de fruitmand voor een zieke werknemer of een rouwkrans bij

het overlijden van een naaste van de werknemer. Uiteraard geldt hier wel een redelijkheidstoets. Is het bijvoorbeeld een buitensporig grote fruitmand of verstrek je deze als werkgever wekelijks, dan hebben we het over loon.

### Secretaressedag

Geeft een werkgever zijn secretaresse ter gelegenheid van secretaressedag een bos bloemen of een fles wijn, dan vallen die echter wél in de vrije ruimte. 'Omdat secretaressedag geen gelegenheid is waarbij ook derden een cadeautje aan deze persoon zouden geven. We hebben ook geen dag van de kopieerders, anders kunnen we het hele jaar wel feest vieren. En met het argument van piëteit kom je er in dit geval ook niet. Ja, het is een pietluttigheid, maar de loonbelasting hangt van pietluttigheden aan elkaar.'

### Dit blijft bij het oude

Geen loon zijn aanspraken op bijvoorbeeld pensioen of invaliditeitsuitkeringen, schade aan/verlies van persoonlijke zaken, overlijdensuitkeringen van maximaal drie maandlonen, fondsuitkeringen (50/50 fonds) en dienstuitkeringen bij een 25- of 40-jarig jubileum. Voor die zaken blijft alles bij het oude.

### Vrije ruimte

Dan nog even over de vrije ruimte. Van groot belang is om die 1,2%-grens nauw in de gaten te houden; overschrijding leidt immers tot 80% eindheffing over het meerdere. Parttime medewerkers tellen bijvoorbeeld volop mee in de kerstpakketten; u geeft ze geen half



kerstpakket. Door de parttime factor is hun loon in de regel wel lager dan dat van een fulltime medewerker. 'Bouw dus een marge in', zegt Werger, 'zodat u niet voor onaangename verrassingen en ongeplande kosten komt te staan. Immers ook voordelen die gevoelsmatig niet meteen loon zijn, vallen in de vrije ruimte; denk aan de premie voor een aansprakelijkheidsverzekering voor bestuurders.'

### Afspraken met de belastingdienst

Wie bestaande afspraken heeft over vaste kostenvergoedingen met de belastingdienst doet er goed aan die afspraken af te stoffen. Voor de werkkostenregeling geldt dat aan een dergelijke vaste kostenvergoeding een onderzoek ten grondslag moet liggen, wil je voorkomen dat de vergoeding volledig in de vrije ruimte valt. Er zal daarnaast een splitsing moeten worden gemaakt tussen delen van de vaste kostenvergoeding die kwalificeren als gerichte vrijstellingen, intermediaire kosten of werkkosten. 'Als er in het verleden een onderzoek is geweest en u kunt deze splitsing naar soorten vergoedingen onder de werkkostenregeling maken, dan kunt u de bestaande afspraak met de belastingdienst veelal voortzetten. Wat goed geregeld is, moet u vooral zo houden.'

### Goed voorbereid op de WKR

Voor werkgevers die de WKR nog buiten de deur hebben gehouden, is het noodzaak op korte termijn in actie te komen. Dat is volgens Frank Werger niet heel moeilijk, maar u moet wel aan de bak. En ook snel; het is prioriteit nummer 1. 'Inventariseer wat u al aan

regelingen heeft. De inventarisatietool van PWC kan u hierbij behulpzaam zijn. Doe dit goed, dat betaalt zich

#### Toch belasten?

Wilt u als werkgever iets gaan vergoeden of verstrekken aan de werknemer dat onder 'loon' valt, dan kan het onder omstandigheden toch gunstiger zijn niet te kiezen voor de vrije ruimte van de werkkostenregeling, maar gewoon te kiezen voor belasten bij de werknemer. 'Dat gaat op als het werknemers betreft met een laag bruto loon, of mensen die een 30%-regeling hebben.' Dit is WKR voor gevorderden. 'Gebruik ook hierbij uw gezonde verstand', zegt Werger. 'Maar dat geldt voor de hele WKR.'

later terug. Vervolgens is analyse nodig van hoe die arbeidsvoorwaarden onder de werkkostenregeling uitpakken. Eventueel wilt u dan nog de samenstelling van de arbeidsvoorwaarden wijzigen om ongewenste effecten te voorkomen of eventuele kansen van de werkkostenregeling te benutten, waarna u de salarisadministratie en financiële administratie kunt inrichten. Tot slot komt het aan op beheren en controleren.'

Onder bezoekers van het WKR-seminar deed AFAS ook een onderzoek. Na afloop van het seminar vond 83,1% van de bezoekers de nieuwe regeling wel te doen; 16,9% vond het nog heel moeilijk. 68,7% dacht de WKR nu zelf te kunnen regelen, 29,3% zegt op zoek te gaan naar hulp bij de implementatie en slechts 2,2% snapte er nog weinig van. Meer weten? [Lees hier het stappenplan van AFAS en ga aan de slag.](#)



### In een notendop

In de nieuwe WKR-regeling bestaan er twee smaken bij vergoedingen of verstrekkingen:

1. De vergoeding hoort bij het loon van de werknemer en die betaalt er dus loonbelasting over.
2. De vergoeding valt binnen de werkkostenregeling, waardoor u als werkgever de eventuele belastingheffing voor uw rekening neemt.

#### Cijfertjes

In 2012 deed de Belastingdienst een evaluatie onder 1600 werkgevers. Slechts 10% van de werkgevers met van 1 tot 500 medewerkers was bekend met de WKR en gebruikte de regeling ook. 54% was er wel bekend mee, maar gebruikte de regeling niet. En 36% was er niet bekend mee en gebruikte de regeling daarom ook niet.

Vooraf detailhandel en horeca, de kleine werkgevers, maakten geen gebruik van de WKR.

Vanaf 1 januari hebben werkgevers geen keuze meer of zij de WKR willen gebruiken of niet. Maar om werkgevers tegemoet te komen, is de regeling wel sterk vereenvoudigd.

Onder de werkkostenregeling kan sprake zijn van gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen die u binnen redelijke grenzen kunt verstrekken aan uw medewerkers. Ook heeft u nog de vrije ruimte van 1,2% van uw loonsom, voordat daadwerkelijk belastingheffing bij u als werkgever in beeld komt.

Bij gerichte vrijstellingen valt per 2015 te denken aan zaken die voor werknemers noodzakelijk zijn om hun werk 'in redelijkheid' te kunnen doen. Zoals gereedschap, computers, een telefoon met bijbehorend data-transport. Ook studiekosten, vakliteratuur, zakelijke maaltijden en tijdelijke verblijfkosten voor ambulante werknemers en bij dienstreizen en externe vergaderkosten zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Werger: 'Tussen de middag buiten lunchen is loon. Maar tussen de middag buiten lunchen en strategieën doorspreken in een werkgroepje of lunchen met een klant, dat is in principe onbelast.'

Tussen gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen zit nu nog wel een technisch verschil. Zo mag het bij nihilwaarderingen niet gaan om vergoedingen maar alleen om verstrekkingen of terbeschikkingstellingen. Hierbij valt te denken aan arboverstrekingen, de kop koffie op kantoor en werkkleding. Daarbij is ook nog van belang dat er een nauwe relatie met de werkplek moet zijn. In de voorgestelde WKR 2015 wordt dit onderscheid overigens deels opgelost, al is nog niet precies duidelijk wat de wijziging inhoudt. Advies van Werger: 'Behandel die beide categorieën, gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen, administratief hetzelfde: ze worden uiteindelijk niet belast. Het onderscheid is leuk voor fiscalisten, maar niet voor processen op kantoor.' Download hier de tool van PWC waarmee u eenvoudig kunt inventariseren welke kosten tot welke categorie behoren: loon, vrije ruimte of vrijstellingen/nihilwaarderingen.



### Praktijkvoorbeelden

Welke vergoeding valt er onder de nieuwe werkkostenregeling onder de vrije ruimte en wat is een nihilverstrekking? Hier vindt u enkele voorbeelden.

#### *Parkeren*

Verstrekingen op de werkplek zijn nihilgewaardeerd. Een werkgever die een parkeergarage heeft in een pand waarvoor hij arbotechnisch verantwoordelijk is, kan werknemers gratis laten parkeren. Heeft hij echter geen parkeergarage, maar een afspraak met openbare parkeergarage, dan zal hij voor die parkeerplekken veelal niet arbotechnisch verantwoordelijk zijn. Dat betekent: parkeren valt in de vrije ruimte als het gaat om parkeren met de eigen auto van de werknemer. Heeft de werknemer in een dergelijk geval een ter beschikking gestelde auto, dan is sprake van intermediaire kosten. Leuker kunnen we het niet maken.

#### *Fitness*

Abonnementen op de sportschool vallen in de vrije ruimte. Alleen fitness in het eigen kantoorpand -op de werkplek dus- is nihilgewaardeerd.

#### *Fiets*

Het fietsplan gaat naar de vrije ruimte. Is de fiets een gereedschap, zoals bij de postbode en de fietskoerier, dan valt deze straks mogelijk onder de gerichte vrijstelling voor noodzakelijke voorzieningen. Maar dat laatste is nog niet helemaal duidelijk.

### BYOD

Bring Your Own Device, telefoons en iPads kunnen onder het noodzakelijkheidscriterium vallen. Is gebruik naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, dan is het een gratis verstrekking. Is het gebruik niet voor het werk noodzakelijk, dan valt het in de vrije ruimte. Het huidige onderscheid tussen 10%-zakelijk voor telefoons en 90%-zakelijk voor pc's komt daarmee te vervallen.

#### *Bedrijfspsycholoog*

De bedrijfspsycholoog is een nihilvergoeding als de psycholoog op de werkplek komt. Bezoek aan de praktijk van de psycholoog valt in de vrije ruimte. Tenzij het gaat om re-integratie; dan is dit laatste mogelijk ook een nihilvergoeding.

Voor de fysiotherapeut geldt hetzelfde.

### VOG

Een verklaring omtrent goed gedrag wordt gezien als een privéaangelegenheid van de werknemer. Het vergoeden van dergelijke kosten valt vooralsnog in de vrije ruimte.

#### *Jubilea*

Het bloemetje ter gelegenheid van het 12,5-jarig jubileum valt in de vrije ruimte. Gaat het om een 25-jarig jubileum, dan valt maximaal een bruto maandsalaris onder de jubileumvrijstelling.



***Copyright © AFAS Software, oktober 2014 Alle rechten voorbehouden***

Het auteursrecht berust bij AFAS Software. Vermenigvuldiging in wat voor vorm dan ook is alleen toegestaan na voorafgaande schriftelijk toestemming door AFAS Software. De informatie in deze whitepaper is met zorg samengesteld. Toch kan AFAS Software geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor de gevolgen van onvolledigheid of onjuistheid van het materiaal in deze whitepaper.