

De werkkostenregeling

Na de overgangsperiode van 2011 tot en met 2014 is het dan zover: de werkkostenregeling wordt met ingang van 1-1-2015 verplicht voor iedere werkgever.

Voorbehoud

Deze brief is geschreven met de informatie (wet- en regelgeving) die op dit moment (eind oktober 2014) bekend is. Op 16 december 2014 publiceert de Belastingdienst de definitieve lijst met gerichte vrijstellingen. Er kunnen ook nog andere zaken veranderen.

Wij hebben deze brief met de meeste zorg samengesteld, maar zijn niet aansprakelijk voor eventuele onvolkomenheden.

Wat is de werkkostenregeling ook al weer?

De werkkostenregeling heeft te maken met de kosten die de werkgever maakt voor zijn werknemer. Kosten zijn: vergoedingen (betalen) van onkosten, verstrekkingen (geven) van zaken en ter beschikking stellen (uitlenen) van zaken die eigendom van de werkgever zijn. Voorbeelden zijn: vergoeding voor woon-werkverkeer, kerstpakket, personeelsfeest.

In het 'oude' systeem van vergoedingen en verstrekkingen moest per werknemer worden beoordeeld of een vergoeding onbelast of belast gegeven mocht worden. Hier waren per vergoeding allerlei voorwaarden voor.

In de werkkostenregeling zouden er minder regels en meer vrijheid moeten zijn. Daarom heeft de wetgever een 'vrije ruimte' geïntroduceerd. De vrije ruimte bedraagt in 2015 1,2% van de fiscale loonsom (loon loonheffingen, kolom 14 van de verzamelloonstaat). Binnen die vrije ruimte mogen vergoedingen onbelast, maar niet onbepaald, aan werknemers worden gegeven. Beoordeling vindt plaats op werkgeverniveau en niet per werknemer. Wordt de ruimte overschreden, betaalt de werkgever 80% belasting over het bedrag dat hoger is dan de vrije ruimte.

Wat hield de overgangsregeling in?

Tijdens de overgangsregeling mocht de werkgever kiezen of deze de werkkostenregeling wilde toepassen of de 'oude' regeling van vergoedingen en verstrekkingen. Die keuze mocht per kalenderjaar worden gemaakt.

Is er inmiddels veel ervaring met de werkkostenregeling?

Naar schatting 20% van de werkgevers is de afgelopen jaren overgegaan op de werkkostenregeling.

Gaan alle vergoedingen ten laste van de vrije ruimte?

Nee. Voor bepaalde vergoedingen geldt een gerichte vrijstelling, een nihil waardering of het betreft intermediaire kosten (kosten die de werknemer heeft voorgeschoten voor de werkgever). Voorbeeld van een gerichte vrijstelling is de vergoeding voor woon-werkverkeer (tot € 0,19 per kilometer). Deze kosten gaan niet ten laste van de vrije ruimte. Vergoedingen die u tot het loon van de werknemer rekent, gaan ook niet ten koste van de vrije ruimte.

De fiets en de vakbondscontributie

Hot item: de fiets. Vaak is in een CAO of arbeidsovereenkomst opgenomen dat een fiets mag worden gekocht en betaald met bruto loon, overuren of bovenwettelijke verlofuren. Regels waren: maximaal € 749, accessoires tot € 82 per kalenderjaar en verzekering tegen kostprijs. Eens in de 3 jaar mag een werknemer een fiets kopen. De fiets moet wel op tenminste de helft van het aantal werkdagen worden gebruikt voor woon- werkverkeer.

Die regels zijn vervallen. Vanaf 1-1-2015 mag ook een elektrische fiets van € 2.000 worden betaald van het bruto salaris. **Let echter op!** Omdat er geen gerichte vrijstelling is voor de fiets, gaat de fiets, ondanks het feit dat deze door de werknemer wordt betaald van het bruto loon, ten laste van de vrije ruimte! Dan bent u als werkgever wel heel snel door uw vrije ruimte heen. Zie verder bij 'Budgetteren'.

Hetzelfde geldt voor de verrekening van de vakbondscontributie.

Budgetteren

Om te voorkomen dat u vanwege de overschrijding van de vrije ruimte 80% eindheffing moet betalen, kunt u overwegen om te budgetteren. U zou dan af kunnen spreken om van de vrije ruimte een bepaald bedrag te besteden aan de fietsregeling. Is het budget op, is de volgende werknemer volgend jaar aan de beurt.

Budgetteren kan alleen als de CAO niet voorschrijft dat een werknemer recht heeft op, in dit voorbeeld, deelname aan het fietsenplan.

In de arbeidsovereenkomst die onderdeel is van de CAO Apotheken, staat dat een werknemer aan het fietsplan mag deelnemen 'overeenkomstig de fiscale regelgeving'. De fiscale regelgeving is er vanaf 1 januari 2015 niet meer. De fietsregeling is onderdeel geworden van het cafetariasysteem. Dat systeem is niet in de CAO Apotheken opgenomen. Daarmee is, naar onze mening, de werkgever niet meer verplicht de fiets ten laste van het bruto loon aan de werknemer aan te bieden. Het is dus afwachten wat er in de nieuwe CAO Apotheken wordt opgenomen.

Wat zijn de consequenties van de werkkostenregeling?

De werkkostenregeling heeft consequenties voor de inrichting van de financiële administratie en de arbeidsvoorwaarden.

Financiële administratie

Uit de financiële administratie moet blijken welke kosten u onder de werkkostenregeling laat vallen. In ons standaard rekeningschema voor apotheken is hiervoor de grootboekrekening '4082 Werkkostenregeling' beschikbaar.

Het is van belang dat de financiële administratie aansluit bij de salarisadministratie. Voor de salarisadministratie dienen de kosten inclusief BTW te worden doorgegeven. Indien u zelf uw financiële administratie boekhoudkundig verwerkt, kunt u contact opnemen met uw portefeuillehouder voor een correcte boeking in de financiële administratie.

Moet ik nu de vergoedingen die ik onder de werkkostenregeling laat vallen, doorgeven aan b+p Belastingadviseurs?

In de wet staat niet dat de vergoedingen via de salarisadministratie moeten lopen. Er staat alleen dat uit de administratie moet blijken welke kosten ten laste van de vrije ruimte zijn gebracht. Mocht u de vrije ruimte overschrijden, dient 80% eindheffing te worden aangegeven via de loonaangifte. Wanneer u de kosten wel aan ons doorgeeft, berekent ons salarissysteem de beschikbare vrije ruimte en, bij overschrijding, de verschuldigde eindheffing.

Als u er voor kiest om de kosten niet aan ons door te geven, moet u de berekening zelf uitvoeren.

Ons advies is om dit wel via de salarisadministratie te laten lopen.

Wanneer moet een eventuele heffing van 80% worden afgerekend?

Vanaf 2015 vindt de afrekening plaats in de loonaangifte over de maand januari van het volgende kalenderjaar. Een werkgever mag er ook voor kiezen om gedurende het jaar af te rekenen.

Wat is het noodzakelijkheids criterium?

In 2015 wordt het 'noodzakelijkheids criterium' voor een drietal vergoedingen geïntroduceerd. Dat zijn: gereedschappen, computers en communicatiemiddelen.

Als de werkgever oordeelt dat het noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de functie dat een werknemer beschikt over, bijvoorbeeld, een telefoon, dan geldt een nihilwaardering. Bij een controle kan de inspecteur oordelen dat, in dit voorbeeld, de telefoon niet noodzakelijk is, maar de inspecteur moet daarvoor het bewijs leveren.

Op dit moment is nog niet duidelijk of een abonnement dat op naam staat van de werknemer en wordt vergoed door de werkgever, ook onder het noodzakelijkheids criterium valt.

Indien een werkgever een eigen bijdrage vraagt van de werknemer voor, bijvoorbeeld de telefoon, gaat de wetgever er van uit dat de vergoeding/verstrekking niet noodzakelijk is. De nihilwaardering geldt dan niet.

Voor een bestuurder, commissaris, DGA-er geldt een aanvullende eis: de vergoeding/verstrekking dient behalve noodzakelijk, ook gebruikelijk te zijn. Bij discussie met de Belastingdienst geldt voor deze functies dat de werkgever het bewijs voor noodzakelijkheid en gebruikelijkheid moet leveren.

Nieuw in 2015: gerichte vrijstelling voor producten uit eigen bedrijf

Vanaf 2015 geldt onder voorwaarden een gerichte vrijstelling voor de producten uit eigen bedrijf. Die voorwaarden zijn:

- Korting is maximaal 20% over de waarde in het economisch verkeer
- Per werknemer mag maximaal € 500 korting per kalenderjaar worden gegeven.

Wat moet ik vóór 1-1-2015 doen?

1. Breng in kaart welke (onbelaste) vergoedingen u nu aan de werknemers verstrekt.
2. Houd daarbij rekening met personeelsfeesten, kerstpakketten etc.
3. Kijk welke vergoedingen u ten laste van de vrije ruimte wilt brengen.
4. Onderzoek of u overige kosten als belaste vergoeding wilt verstrekken (de werknemer houdt dan minder over), deze kosten wilt bruteren (de werknemer houdt netto hetzelfde over, de vergoeding kost u meer) of, indien mogelijk, wilt schrappen.

5. Onderzoek of het arbeidsrechtelijk mogelijk is om vergoedingen te schrappen. Houd daarbij rekening met CAO bepalingen.
6. Stel vast of op basis van bovenstaande de arbeidsvoorwaarden moeten worden aangepast en ga daarover in overleg met uw werknemers.

Bijlage

Bij deze brief vindt u een overzicht van de meest voorkomende vergoedingen en of deze ten laste gaan van de vrije ruimte of dat er een vrijstelling voor is. Ook is aangegeven welke mogelijkheden er zijn indien er voor de vergoeding geen vrijstelling is en u het niet ten laste wilt laten komen van de vrije ruimte. Deze bijlage is een hulpmiddel bij de punten die staan onder '*Wat moet ik voor 1-1-2015 doen?*'.

De informatie in de bijlage is ook onder het voorbehoud zoals genoemd aan het begin van deze brief.

Vervolg

Indien er wijzigingen en/of aanvullingen zijn te melden, zullen wij dit via onze website communiceren.

Op de website van de Belastingdienst staat uitgebreide informatie over de werkkostenregeling.

<http://www.belastingdienst.nl/wkr>