

Als ondernemer heeft u momenteel te maken met veel specifieke regelingen voor (on)belaste vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers. Met als doel lastenverlichting wordt vanaf 1 januari 2011 de werkkostenregeling ingevoerd. Een overstap lijkt gunstig, maar hoeft niet zonder meer het geval te zijn.

Door: Hugo van der Meer RA, accountant,
SVC, Adviseurs & Accountants voor financieel dienstverleners

Werkkostenregeling

Lastenverlichting, maar voor wie?

Het voordeel van de werkkostenregeling zou liggen in een eenvoudigere loonadministratie doordat vergoedingen en verstrekkingen niet meer op werknemersniveau worden geregistreerd, maar in totalen in de financiële administratie. Ook hoeven de huidige (vaak verschillende) regels niet meer te worden toegepast. Dit voordeel geldt ook voor de belastingcontroleur die eenvoudiger controles kan uitvoeren dan voorheen. De nieuwe werkkostenregeling kent een forfaitaire vrijstelling van 1,4% van de totale fiscale loonsom (ook wel vrije ruimte genoemd). Alle kosten boven de vrije ruimte worden belast tegen eindheffing van 80%. Er geldt een overgangsperiode van drie jaar waarbij uiterlijk 1 januari 2014 een definitieve keuze moet worden gemaakt. Als u kiest voor de werkkostenregeling komen bestaande afspraken met de belastingdienst te vervallen. Kiest u voor het in stand houden van de huidige methode, dan blijft heffing bij de werknemer plaatsvinden via het gebruteerde loonbelastingtarief die kan variëren tussen 0% en 108,3%. Of er sprake is van een (administratieve) lastenverlichting, kan per werkgever verschillen.

A. Intermediaire kosten

Intermediaire kosten zijn niet als loon aan te merken en hiermee tevens onbelast. Het zijn kos-

ten voor zaken die eigendom zijn van de werkgever. Denk aan een werknemer die een auto van de zaak heeft, hiermee tankt en de benzine declareert. Het zijn ook kosten die samenhangen met de bedrijfsvoering en niet met het persoonlijk functioneren van de werknemer. Bijvoorbeeld een medewerker die namens zijn werkgever op de beurs staat en daar kosten voorschiet, zoals een zakelijk etentje met een relatie.

Al deze kosten kunnen onbelast worden terugbetaald op declaratiebasis. Hierbij is wel een kanttekening te plaatsen. In de huidige regeling valt namelijk een groot aantal van deze intermediaire kosten onder de vaste onkostenvergoeding die geldt als administratief eenvoudig. In de nieuwe regeling maken intermediaire kosten geen onderdeel meer uit van de vaste onkostenvergoeding. Kosten die wel vallen onder de vaste onkostenvergoeding, dienen deugdelijk te worden onderbouwd met een steekproef gedurende drie maanden. Het verschil met de oude regeling is dat deze steekproef vooraf moet worden gehouden. Een administratieve verlichting is hier dus allerminst aan de orde.

Het begrip intermediaire kosten zal naar alle waarschijnlijkheid voor discussie zorgen, mede

omdat de grens nog niet helemaal zuiver is. Een actueel voorbeeld hiervan betreft de vergoeding van persoonsgebonden contributie van beroepsorganisaties.

B. Aangewezen vergoedingen en verstrekkingen binnen het forfait

Alle vergoedingen en verstrekkingen die niet zijn aan te merken als intermediaire kosten en/of gerichte vrijstellingen (zie hierna) zijn in beginsel aan de heffing van loonbelasting/premie volksverzekeringen onderworpen. U bepaalt zelf welke vergoedingen en verstrekkingen u behandelt als loon van de werknemer en voor welke u de werkkostenregeling toepast (hierbij opgemerkt dat een auto van de zaak of boetes altijd loon van de werknemer zijn).

Als hoofdregel geldt dat vergoedingen en verstrekkingen tegen factuurwaarde worden gewaardeerd (incl. btw). Indien een factuur ontbreekt, geldt de waarde in het economisch verkeer (incl. btw). De optelsom van deze waarden wordt van het 1,4%-forfait afgetrokken.

Voor enkele voorzieningen op de werkplek geldt een nihilwaardering, omdat deze dusdanig samenhangen met een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Denk aan vakliteratuur op de werkplek, vaste PC en telefoon, consumpties tijdens werktijd, het (ter beschikking stellen van) de mobiele telefoon (mits zakelijk gebruik > 10%) en laptop (mits zakelijk gebruik > 90%). Voor het verstrekken van een telefoon waarbij de werknemer eigenaar wordt, geldt geen nihilwaardering evenals de vergoeding van internet thuis.

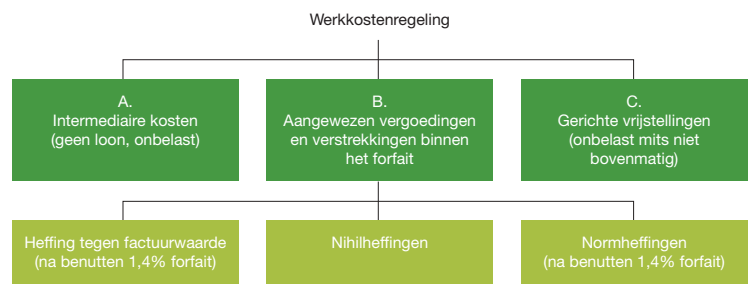
Werkgevers met een groot aantal vergoedingen van telefoons en/of internet thuis zouden er wel eens belang bij kunnen hebben om de werkkostenregeling tot 2014 links te laten liggen.

Voor een aantal vormen worden normbedragen vastgesteld, zoals een rentekorting op personeelsleningen. Het uiteindelijke rentevoordeel wordt van het 1,4%-forfait afgetrokken. Indien sprake is van een personeelslening voor de eigen woning, geldt een nihilwaardering. Eerder is reeds bepaald dat retourprovisie aan de eigen werknemer als loon dient te worden aangemerkt waarbij deze bij de werknemer wordt belast. In het verlengde kan retourprovisie ook van het 1,4%-forfait worden afgetrokken.

C. Gerichte vrijstellingen

Gerichte vrijstellingen kunnen naast het 1,4%-forfait onbelast worden vergoed dan wel verstrekt. Denk onder andere aan zakelijke reiskosten (à € 0,19 cent per kilometer), congressen, studiekosten en tijdelijke verblijfkosten. De voorwaarden

Schematische weergave werkkostenregeling



zijn hier niet veranderd ten opzichte van de huidige wetgeving en kunnen ook in de vorm van een (onbelaste) vaste onkostenvergoeding worden verstrekt (zie eerdergenoemde voorwaarden).

Let op, een hogere vergoeding valt onder de werkkostenregeling en kan dan worden belast met een eindheffing van 80%. Denk bijvoorbeeld aan een vergoeding van € 0,25 per kilometer waarbij het bovenmatige gedeelte van € 0,04 wordt afgetrokken van het 1,4%-forfait.

Keuze maken voor 1 januari 2011

Belangrijk is om vooraf inzichtelijk te krijgen welke regeling het meest gunstig is. Concreet dient voor 1 januari 2011 het belastingeffect

‘Voor 1 januari 2011 moet het belastingeffect volgens de huidige regels worden vergeleken met het belastingeffect bij de werkkostenregeling’

volgens de huidige regels worden vergeleken met het belastingeffect volgens de werkkostenregeling. Mocht de regeling ongunstig zijn, is het aan te bevelen gebruik te maken van het overgangsrecht. Deze keuze nu en straks vereist een actueel inzicht in uw financiële administratie, mede om te bewaken of u de vrije ruimte gedurende het jaar niet overschrijdt.

Denk ten slotte ook aan de arbeidsrechtelijke kanten (secundaire arbeidsvoorwaarden) en organisatorische kanten waarbij een verschuiving plaatsvindt van de salarisadministratie naar de financiële administratie en samenwerking noodzakelijk is. ■