

# De werkkostenregeling 2011

## Wat verandert er voor u?

### Update september 2011



Het traditionele kerstpakket, een laptop of mobiele telefoon van de zaak, de representatievergoeding of bedrijfsfitness; het zijn wat voorbeelden van extra's die u uw personeel fiscaal vriendelijk mag verstrekken. De talrijke huidige regelingen houden op te bestaan. Daarvoor in de plaats is er de overkoepelende werkkostenregeling, waarmee u vanaf 1 januari 2011 kunt en vanaf 1 januari 2014 moet gaan werken.

Werkgevers die hun werknemers tegemoet willen komen door bepaalde werkgerelateerde zaken te vergoeden of te schenken, hebben – wanneer ze gebruik maken van de overgangsregeling – te maken met een veelheid aan regels. Het stelsel kent 29 categorieën en voor elke regeling hanteert de Belastingdienst specifieke regels. Denk aan werkkleding, kerstpakketten, laptops, fietsen en bedrijfsfitness.

Met de nieuwe werkkostenregeling wil de overheid de hoeveelheid regelingen aanzienlijk terugbrengen. De nieuwe werkkostenregeling betekent dat u wellicht uw loonadministratie moet aanpassen. Ook ligt het voor de hand dat u nieuwe declaratie-reglementen moet opstellen. Daarnaast zult u veelal nieuwe afspraken moeten maken over de vaste kostenvergoedingen met uw personeel, al dan niet in CAO-verband.

#### **De werkkostenregeling toegelicht**

Als u geen gebruik maakt van de overgangsregeling, moet u vanaf 1 januari 2011 over alle vergoedingen (in geld) of verstrekkingen (in natura) die als loon worden aangemerkt en niet gericht zijn vrijgesteld,

'gewoon' loonheffingen inhouden. U mag een aantal van deze vergoedingen of verstrekkingen ook in de werkkostenregeling onderbrengen. De werkkostenregeling is een forfaitaire regeling. De werkgever mag een vrijstelling toepassen van 1,4 procent van zijn totale loonsom (exclusief eindheffingsbestanddelen). Uitgangspunt is dat de fiscus voor het bepalen van de waarde van verstrekkingen aansluit bij de factuurwaarde (inclusief btw). Wie de vrije ruimte van 1,4 procent overschrijdt, betaalt een eindheffing van 80 procent over het bedrag dat de 1,4 procent van de totale loonsom te boven gaat.

#### **Alleen bij (belast) loon**

De werkkostenregeling geldt alleen voor vergoedingen of verstrekkingen die deel uitmaken van het (belaste) loon. Er is geen sprake van (belast) loon bij:

#### ■ **voordelen buiten de dienstbetrekking**

Wanneer een werkgever een werknemer een vergoeding geeft of iets cadeau doet, zonder dat dit gebaseerd is op de werkgevers-werknemersrelatie, dan is de werkkostenregeling niet van toepassing. Het gaat dan om een vergoeding of verstrekking die niet 'de poort van het loonbegrip' passeert. Denk

aan een rouwkrans of een fruitmand; een werkgever geeft deze uit wellevendheid, sympathie of op grond van de persoonlijke relatie, niet uit hoofde van zijn werkgeverschap. Deze kosten zijn dan gewoon onbelast.

#### ■ **intermediaire vergoedingen**

Wanneer een werknemer een bedrag voorschiet en u dit later vergoedt, is de werkkostenregeling niet van toepassing op de vergoeding. Voorbeeld: uw secretaresse koopt op uw verzoek kantoorbenodigdheden en declareert het aankoopbedrag later.

#### ■ **vrijgestelde aanspraken**

Normaal behoren aanspraken tot het belaste loon. Voor een aantal aanspraken, uitkeringen en verstrekkingen geldt echter een omkeerregeling. In de meeste gevallen is dan niet de aanspraak zelf, maar de uitkering belast. Denk bijvoorbeeld aan pensioenregelingen.

#### ■ **vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen**

In sommige bijzondere gevallen mag een uitkering of verstrekking onbelast plaatsvinden. Zo is wettelijk toegestaan om onbelast een eenmalige diensttijd-uitkering bij een 25- of 40-jarig dienstjubileum te doen van maximaal één maandsalaris.

#### ■ **eigen bijdrage**

De werkkostenregeling is niet van toepassing op verstrekkingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage betaalt van minimaal de (factuur)waarde van de verstrekking. Bijvoorbeeld wanneer de werknemer voor de lunch in de bedrijfskantine een eigen bijdrage van 3 euro betaalt, terwijl de werkgever voor de lunch in 2011 2,90 euro per dag als loon in aanmerking moet nemen.

### **Gerichte vrijstellingen**

Alleen in de gevallen dat u zaken heeft aangewezen als eindheffingsbestanddeel (lees: aangewezen als vallende onder de werkkostenregeling) kan een beroep worden gedaan op de gerichte vrijstellingen. Indien een

verstrekking onder een gerichte vrijstelling valt, dan beïnvloedt dat niet de forfaitaire ruimte van de werkkostenregeling.

Er zijn gerichte vrijstellingen voor:

- Vervoer, zoals abonnementen en losse kaartjes voor openbaar vervoer en een kilometervergoeding voor eigen vervoer van maximaal 0,19 euro
- Werkgerelateerde tijdelijke verblijfkosten (maaltijden, overnachtingen en overige kosten gemaakt tijdens een zakelijke reis)
- Cursussen, congressen, seminars en andere kennisverwervingsactiviteiten die van belang zijn voor het werk van de werknemer
- Studie-, opleidingskosten en outplacement
- Vakliteratuur
- Contributie vakvereniging/beroepsregister
- Procedures voor de erkenning van verworven competenties (evc-procedures)
- Maaltijden als gevolg van overwerk, koopavonden of dienstreizen
- Verhuiskosten 'in het kader van de dienstbetrekking' (de vrijstelling geldt onder voorwaarden voor de kosten van het overbrengen van de inboedel plus 7.750 euro)
- Extraterritoriale kosten

### **Wat valt wél in de vrije ruimte van 1,4 procent?**

De werkgever kan de vergoedingen of verstrekkingen aan de werknemer, die als loon worden aangemerkt en niet gericht zijn vrijgesteld, in de vrije ruimte van 1,4 procent onderbrengen. Vergoedingen en verstrekkingen die hiervoor in aanmerking komen zijn:

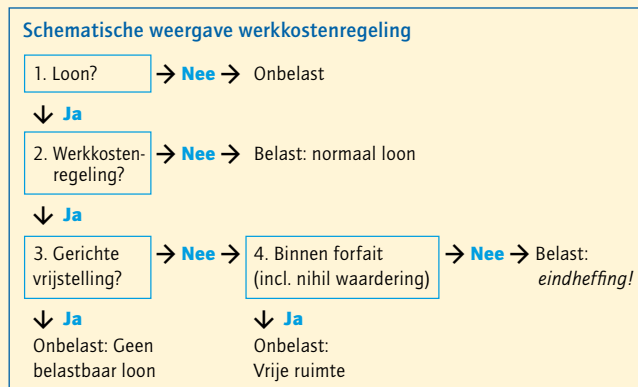
- Verhuiskosten voor het deel dat niet onder de gerichte vrijstelling valt
- Achtergestelde vliegvervoerbewijzen door luchtvaartmaatschappijen en aanverwante bedrijven
- Kerstpakketten en andere kleine geschenken

- Parkeer-, veer- en tolgelden (geldt niet voor de auto van de zaak)
- Bedrijfsfitness (niet op werkplek)
- Schade door diefstal, wanneer de werknemer tijdens werktijd bestolen is
- Schade door overstromingen, aardbevingen en andere calamiteiten die niet door de verzekering gedekt worden
- Apparatuur, gereedschappen en instrumenten voor gebruik thuis
- Contributie van personeelsverenigingen
- Fiets, elektrische fiets, scooter en vergelijkbare vervoermiddelen die ter beschikking worden gesteld
- Huisvesting buiten de woonplaats door permanente werkzaamheden elders
- Internet en vergelijkbare communicatiemiddelen thuis
- Personeelsfeesten, -reizen en soortgelijke personeelsactiviteiten
- Persoonlijke verzorging
- Producten van het eigen bedrijf
- Reiskostenvergoedingen voor reizen met eigen vervoer van meer dan 0,19 euro per kilometer
- Rentevoordeel van aan personeel verstrekte leningen (geldt onder voorwaarden niet voor eigenwoningsschuld en fiets)
- Representatiekosten en relatiegeschenken (aan medewerkers) voor interne relaties
- Voeding, verlichting of verwarming in verband met onregelmatige diensten of continudiensten
- Werkkleding die mee naar huis gaat en die geschikt is om ook thuis te dragen (behalve werkkleding met een logo > 70cm<sup>2</sup>)
- Werkruimte bij de werknemer thuis (mogelijk op nihil gewaardeerd)

### Zakelijke (vaste) kostenvergoedingen

De huidige (vaste) kostenvergoedingen bestaan veelal uit diverse onderdelen, waarvan sommige mogelijk zijn

vrijgesteld of als intermediaire kosten kunnen worden aangemerkt. Door deze vergoedingen uit te splitsen en door onderzoek te onderbouwen, kunt u voorkomen dat de gehele vergoeding tot de forfaitaire ruimte wordt gerekend en kunt u mogelijk aardig wat kosten besparen.



### Lagere waardering voorzieningen werkplek

Volgens de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 mag u voorzieningen die geheel of gedeeltelijk op de werkplek gebruikt of verbruikt worden, lager waarderen dan de waarde in het economisch verkeer of deze zelfs op nul waarderen. De huidige bepalingen voor vrijgestelde voorzieningen blijven intact. Als daar nog extra voorzieningen bijkomen, maakt de Belastingdienst dat bekend. U mag de volgende voorzieningen en verstrekkingen in natura in ieder geval op nul waarderen:

- Voorzieningen op de werkplek zoals bedrijfsfitness (op de werkplek!), het gebruik van de vaste computer, het kopieerapparaat en de vaste telefoon
- Consumpties op de werkplek die geen deel uitmaken van een maaltijd
- Arbo-voorzieningen
- Uniformen, werkkleding die (bijna) uitsluitend geschikt zijn om tijdens het werk te dragen en werkkleding die op het werk achterblijft of logo('s) groter dan 70cm<sup>2</sup> heeft
- Ov-jaarkaart of voordeelurenkaart als uw werknemer deze kaart ook voor het werk gebruikt

- Mobiele telefoon, blackberry of smartphone als het zakelijke gebruik meer dan 10 procent is.  
(Let op: Alleen bij ter beschikkingstelling verstrekkingen. Een vergoeding is belast!)
- Portable computer, notebook of laptop als het zakelijke gebruik 90 procent of meer is.  
(Let op: Alleen bij ter beschikkingstelling.)

### **Inwerkingtreding en overgangsperiode**

De overheid heeft een overgangsregeling ingesteld voor het overstappen op de nieuwe werkkostenregeling. U heeft ervoor kunnen kiezen al per 1 januari 2011 de nieuwe werkkostenregeling toe te passen. Maar op 1 januari 2014 moet u de regeling verplicht gaan toepassen. Tot die tijd kunt u gebruikmaken van de overgangsregeling. Als u nog niet op 1 januari 2011 de nieuwe regeling heeft toegepast, moet u wel rekening houden met de aanvullende maatregel: u mag dan niet meer dan 454 euro per jaar per werknemer onbelast vergoeden of verstrekken voor personeelsreizen, personeelsfestiviteiten en dergelijke incidentele voorzieningen. U hoeft geen contact op te nemen met de Belastingdienst; of u al dan niet per 1 januari 2011 de werkkostenregeling toepast, blijkt namelijk wel uit uw administratie.

### **Uniform loonbegrip: forfait naar 1,5 procent?**

Het percentage bedraagt vooralsnog 1,4%. In de wet 'Uniformering loonbegrip' die in werking treedt op 1 januari 2013 is onder meer opgenomen dat de belaste werkgeversvergoeding voor de inkomensafhankelijke bijdrage ZVW (Zorgverzekeringswet) vervalt. Daardoor daalt per 1 januari 2013 de totale loonsom. Uw totale fiscale loonsom is maatgevend voor het bepalen van de forfaitaire ruimte voor de werkkostenregeling. In deze wet is daarom een verhoging van het forfait per 1 januari 2013 met 0,1% (naar 1,5%) opgenomen.

### **Wat te doen**

Het toepassen van de nieuwe werkkostenregeling heeft effecten op uw gehele bedrijfsvoering. Zowel op het gebied van uw personeelsbeleid, uw loonadministratie, uw financiële administratie en uiteraard op belastingtechnisch gebied. Denk daarbij ook aan mogelijk nadelige gevolgen van het in stand houden van een cafetariaregeling. Wellicht kunt u bepaalde vergoedingen in een andere categorie onderbrengen of een belaste vergoeding ruilen voor een onbelaste. Met het verschuiven van vergoedingen kunt u mogelijk aardig wat kosten besparen. Maakt u nog geen gebruik van onkostenvergoedingen? Dan kunt u uw (toekomstige) werknemers méér bieden via de secundaire arbeidsvoorwaarden.

Voor meer informatie of persoonlijk advies neemt u contact op met de Flynth of GIBO-vestiging bij u in de buurt. Ook kunt u terecht op [www.gibogroep.nl](http://www.gibogroep.nl) en [www.flynth.nl](http://www.flynth.nl) voor meer informatie.

*Disclaimer: Hoewel GIBO Groep en Flynth de uiterste zorg hebben besteed aan de inhoud van dit leaflet, aanvaarden zij geen enkele aansprakelijkheid voor onvolledigheid of onjuistheid noch voor de gevolgen daarvan.*

GIBO Groep is een landelijk opererende accountancy- en adviesorganisatie. GIBO Groep en Flynth zijn per 1 januari 2011 gefuseerd. Flynth is onderdeel van de GIBO Groep. GIBO Groep gaat op termijn Flynth heten.