

De nieuwe werkkostenregeling

Geen sinecure

Op 1 januari volgend jaar kunnen werkgevers voor vergoedingen en verstrekkingen aan hun personeel overstappen op de nieuwe werkkostenregeling. Het kabinet beoogt met deze nieuwe regeling een administratieve lastenverlichting voor het bedrijfsleven te bereiken. Maar is het inderdaad gunstig de nieuwe regels te gaan toepassen?

EVO Logistiek zet de belangrijkste veranderingen op een rijtje.

Volgend jaar wordt de nieuwe werkkostenregeling voor vergoedingen en verstrekkingen aan personeel van kracht. De eerste drie jaar is overstappen vrijwillig. Pas op 1 januari 2014 worden de nieuwe regels voor alle werkgevers verplichte kost.

Doel van de regeling is een administratieve lastenverlichting voor het bedrijfsleven te realiseren. Het belangrijkste voordeel bestaat eruit dat werkgevers vergoedingen en verstrekkingen die onder een forfait van 1,4 procent van de totale loonsom blijven, niet meer op werknemersniveau in de loonadministratie hoeven te registreren. Zij kunnen die zonder verdere rompslomp belastingvrij uitkeren aan hun werknemers. Het maakt daarbij niet uit in hoeverre een vergoeding of verstrekking een privé-karakter heeft. Alleen wanneer het bedrag boven het forfait van 1,4 procent komt, betaalt de werkgever over het meerdere tachtig procent eindheffing.

ZELF BESLISSEN

Voor een aantal vergoedingen of verstrekkingen zoals studiekosten en reiskosten tot negentien cent per kilometer, geldt een vrijstelling. Deze zaken kunnen onbelast blijven worden vergoed en tellen dus niet mee voor het forfait. Voor een aantal verstrekkingen, zoals de mobiele telefoon en koffie op de werkplek, geldt een nihilwaardering, wat feitelijk eveneens neerkomt op een vrijstelling omdat de kosten op nul mogen worden gesteld. Het mooie aan de regeling is dat een werkgever zelf kan bepalen welke vergoedingen en

verstrekkingen eronder vallen. Als hij een bepaalde vergoeding of verstrekking niet aanwijst, blijft deze op de reguliere manier belast. Als een werkgever bijvoorbeeld 29 cent per kilometer vergoed aan reiskosten, kan op grond van de vrijstelling negentien cent per kilometer sowieso onbelast worden vergoed. De resterende tien cent kan de werkgever als eindheffingloon aanwijzen (de tien cent valt dan onder het forfait of wordt - bij overschrijding daarvan -

belast tegen tachtig procent), of optellen bij het brutoloon van de werknemer. In het laatste geval blijft die tien cent buiten de nieuwe werkkostenregeling en betaalt niet de werkgever, maar de werknemer de loonbelasting.

De nieuwe regeling geldt alleen voor werknemers in dienstbetrekking. Verstrekkingen aan derden, bijvoorbeeld een kerstpakkiet voor de gepensioneerde werknemers, vallen verplicht onder de eindheffing. Die verplichte eindheffing geldt alleen voor zaken die een werkgever ook aan de eigen werknemers verstrekt, zoals dat kerstpakkiet, een bedrijfsuitje of personeelskorting op producten uit eigen bedrijf. Deze verstrekkingen gaan dus verplicht ten koste van de vrije ruimte. Voor wat betreft personeelskortingen op producten uit eigen bedrijf vervalt overigens de huidige kortingsregeling: een vrijstelling van twintig procent van de waarde in het economisch verkeer met een maximum van vijfhonderd euro per werknemer per jaar. Overstappen op de nieuwe werkkostenregeling is voor werkgevers geen sinecure. Eerst moet in kaart worden gebracht wat er allemaal wordt vergoed en verstrekt. Daarna moet worden

bepaald of al deze zaken loon zijn. De nieuwe werkkostenregeling geldt immers alleen voor vergoedingen en verstrekkingen die tot het loon behoren.

LOON

Intermediaire kosten - kosten van de werkgever die worden voorgeschoten door de werknemer - zijn geen loon en vallen dus buiten de werkkostenregeling. Het initiatief tot het maken van deze kosten ligt immers bij de werkgever; er is dan ook geen sprake van loon, omdat een vergoeding van deze kosten geen voordeel oplevert voor de werknemer. Ook vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen zoals een eenmalige overlijdensuitkering of een schadevergoeding, vallen overigens buiten de werkkostenregeling. Stap twee is dat de werkgever nagaat of bepaalde vergoedingen en verstrekkingen onder een vrijstelling of nihilwaardering vallen. Deze kosten kunnen immers onbelast blijven wor-

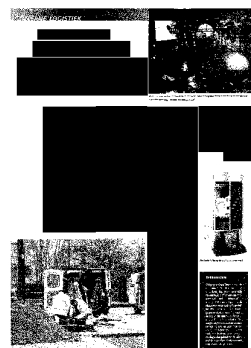
den vergoed zonder dat hiervoor het forfait wordt aangesproken. Een overzicht van alle vrijstellingen en nihilwaarderingen staat in de EVO-Kennisbank (www.evo-kennisbank.nl) en is voor leden gratis te raadplegen.

De derde stap is dat de werkgever bepaalt welke vergoedingen en verstrekkingen hij behandelt als eindheffingloon (en waarvoor dus de vrije ruimte van 1,4 procent van de loonsom geldt) en welke als loon van de werknemer (en dus normaal worden belast). Voor de (bestel)auto van de zaak, de dienstwoning, boetes en vergoedingen voor criminele activiteiten geldt overigens dat deze altijd tot het loon van de werknemer behoren en dus op de reguliere manier worden belast.

De keuze voor werknemersloon tussen eindheffingloon of gewoon loon moet worden gemaakt op het moment dat een vergoeding of verstrekking wordt uitgekeerd. Werkgevers hoeven hun keuze niet bij de Belastingdienst te melden, maar een eenmaal gemaakte keuze is wel definitief.

VRIJE RUIMTE

Tot slot moet de werkgever berekenen welk deel boven de 1,4 procent van de totale loonsom uitkomt en waarover dus tachtig procent eindheffing moet worden betaald. Werkgevers mogen de vrije ruimte op basis van het totale jaarloon van het vorige kalenderjaar berekenen. Als de werkgever het salaris per maand uitbetaalt, deelt hij het totale jaarloon door twaalf. Zo ontstaat een vast bedrag aan vrije



ruimte per maand.

Het is overigens toegestaan om de vrije ruimte in de loop van het jaar op te vullen en pas bij overschrijding periodiek af te rekenen. Dus wanneer de vrije ruimte in augustus is opgesoupeerd, moet vanaf dat moment maandelijks worden afgerekend over alles wat daarna wordt vergoed en verstrekt. Aangezien wordt gerekend op basis van het jaarloon van het vorige kalenderjaar, zal na afloop van het jaar een definitieve afrekening moeten plaatsvinden. Een forfait van 1,4 procent van de loonsom aan vrije vergoedingen en verstrekkingen is niet heel royaal. Zeker bedrijven met relatief veel laagbetaalde werknemers zijn hier zo

doorheen, waardoor ofwel de werkgever zelf ofwel de werknemer over het meerdere belasting moet betalen. De nieuwe werkkostenregeling kan voor dit soort bedrijven een dure grap zijn.

Voor wie daarom nog even wacht met de overstap verandert er tot 1 januari 2014 niets. De enige beperking waarmee bedrijven die niet overstappen, te maken krijgen, is een maximum van 454 euro per werknemer voor personeelsfeesten en personeelsreizen. Dat is te overzien.

LOES SPAANDER
EVO-BELEID

Rekenmodule

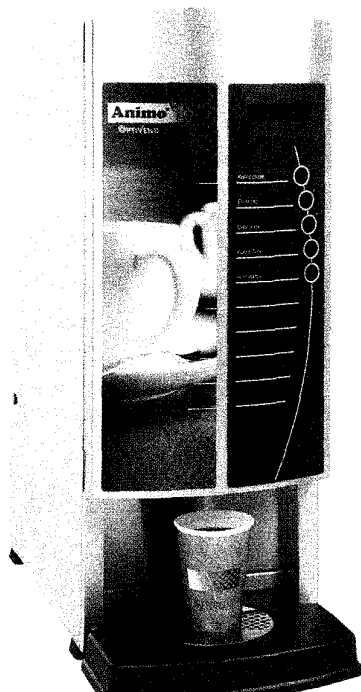
EVO-partner Grant Thornton heeft de rekenmodule 'Werkkostenregeling' ontwikkeld. Hiermee kan eenvoudig worden bepaald of het voor een werkgever wel of niet voordelig is al per 1 januari 2011 over te stappen op de nieuwe werkkostenregeling. De module kost 150 euro, exclusief btw. EVO-leden krijgen een korting van vijftig procent en betalen dus maar 75 euro, exclusief btw. De rekenmodule kan worden aangevraagd via www.gt.nl/werkkostenregeling. EVO en Grant Thornton organiseren tevens gezamenlijk een workshop over de nieuwe werkkostenregeling en het gebruik van de rekenmodule. Meer informatie hierover vindt u op www.evo.nl/bijeenkomsten.



De bijtelling voor het rijden in een bestelauto van de baas blijft voor rekening van de werknemer komen.



Werkgevers die niet overstappen op de nieuwe werkkostenregeling, kunnen aan het personeelsfeestje beter niet meer uitgeven dan 454 euro per werknemer.



Het kopje koffie op de werkvloer is onbelast.