

INFORMATIEBRIEF WERKKOSTENREGELING

Winterswijk, 13 november 2014

Geachte relatie,

Er is veel over gezegd en geschreven. Maar met ingang van 1 januari 2015 moet elke werkgever de werkkostenregeling gaan toepassen. Er is geen keuzemogelijkheid meer. Hierbij een update inzake de werkkostenregeling. U zult er mee aan de slag moeten, uitstellen is geen optie. Deze nieuwe regeling heeft met name veel gevolgen voor werkgevers die vergoedingen en verstrekkingen¹ aan hun werknemers geven. Verstrekt u nauwelijks tot geen vergoedingen aan uw personeel dan zijn de gevolgen minder ingrijpend. Deze brief bevat hoofdlijnen en actiepunten. In een bijlage geven we hierop een toelichting.

Werkkostenregeling

De werkkostenregeling vereenvoudigt de fiscale regels voor vergoedingen. Enerzijds vormen meer vergoedingen belast loon, anderzijds komt er een forfaitaire vrijstelling voor vergoedingen. U mag namelijk 1,2% (2015) van uw totale fiscale loon – hierna de vrije ruimte - onbelast vergoeden aan uw werknemers. Hoe u die verdeelt, kan wel worden getoetst op gebruikelijkheid.

Naast de vrije ruimte blijven er toch ook nog vrijstellingen bestaan voor bepaalde zakelijke kosten.

Betaalt u meer vergoedingen dan in uw vrije ruimte passen, dan betaalt u over het meerdere zelf belasting (80% eindheffing) of u kiest ervoor om belasting bij uw werknemers in te houden.

De aanzienlijke heffing die mogelijk voor uw rekening komt, is wellicht een reden de kostenvergoedingen aan te passen. Bij toepassing van de werkkostenregeling moet u rekening houden met de afspraken die u met uw werknemers hebt gemaakt. Ook BTW-aspecten verdienen aandacht bij de afwegingen. Kortom: voor een soepele invoering is tijdige voorbereiding raadzaam.

Bijlage

In de bijlage gaan we aan de hand van voorbeelden kort in op de volgende aspecten:

1. Nieuw loonbegrip, intermediaire kosten en gerichte vrijstellingen
2. Loon in natura
3. Eindheffing
4. Gebruikelijkheidstoets
5. Administratie
6. Arbeidsrecht rond wijziging arbeidsvoorwaarden

Advies

Wij adviseren u tijdig actie te ondernemen rond het pakket arbeidsvoorwaarden dat u vanaf 2015 wilt aanbieden en vooral of en wanneer u het wenselijk acht de vergoedingen die u betaalt aan uw werknemers aan te passen vanwege de nieuwe regeling. In de tijd gaat het om de volgende stappen:

1. Inventarisatie van kostenvergoedingen in het bedrijf;
2. Bepalen van de gevolgen van de nieuwe regeling op de situatie;

¹ Hierna zal met de term vergoedingen ook verstrekkingen worden bedoeld.

3. Keuze maken hoe u wilt omgaan met de gevolgen: wel/niet eindheffing c.q. wel niet aanpassen vergoedingen;
4. Eventueel afstemming met personeel(svertegenwoordiging);
5. Aanpassingen arbeidsvoorwaarden en vastlegging daarvan;
6. Communicatie hiervan richting werknemers;
7. Aanpassen van uw administratie.

Tot slot

Wij vertrouwen er op u met deze brief naar behoren te hebben geïnformeerd. Uiteraard zijn wij u graag van dienst om uw vragen te beantwoorden of u nadere informatie te verschaffen. Wij zullen binnenkort contact met u opnemen om de specifieke gevolgen voor uw bedrijf te inventariseren en met u te bespreken.

Met vriendelijke groet,

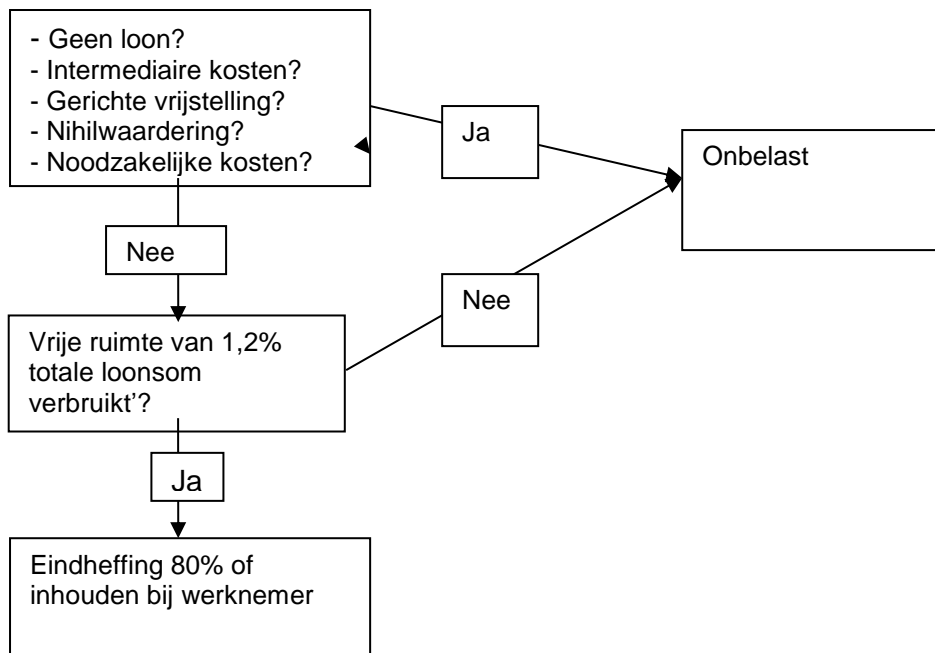
Bas Accountants en Adviseurs B.V.

Namens deze,

Jan Leurdijk en Frans van Ruth

Bijlage

Schema werkkostenregeling:



Toelichting

1. Nieuw loonbegrip; vergoedingen belast loon

De werkkostenregeling heeft als uitgangspunt dat alle vergoedingen tot het belaste loon horen. U moet, voordat u de vergoeding betaalt, beslissen of u de loonheffingen inhoudt bij uw werknemer of dat u de werkkostenregeling toepast en de vergoeding onderbrengt in de vrije ruimte. Is de vrije ruimte verbruikt dan heeft de keuze voor de werkkostenregeling tot gevolg dat u over het meerdere 80% eindheffing moet betalen.

Naast de vergoedingen die geen verband houden met de dienstbetrekking (geen privévoordeel dus geen loon) zijn er nog drie uitzonderingen die onbelast blijven en niet ten laste komen van het forfait:

1 Intermediaire kosten

Intermediaire kosten zijn die kosten die de werknemer maakt in opdracht en voor rekening van zijn werkgever. Het gaat dan veelal om kosten gemaakt voor zaken die eigendom zijn of worden van de werkgever. Intermediaire kosten kunnen onbelast worden betaald en verminderen de vrije ruimte niet.

Voorbeeld

Als een werknemer kosten maakt voor de auto van de zaak, deze kosten declareert en vervolgens terugbetaald krijgt, is er sprake van intermediaire kosten. Dit is dan geen vergoeding van kosten van de werknemer.

2 Gerichte vrijstellingen

De gerichte vrijstellingen hebben betrekking op vergoedingen waarbij het zakelijk karakter voorop staat. Veelal zijn dat vergoedingen waarvoor ook nu al bepaalde vrijstellingen van toepassing zijn. Gerichte vrijstellingen zijn onbelast en verminderen de vrije ruimte niet.

Er zijn gerichte vrijstellingen voor reis- en verblijfkosten, studiekosten en verhuiskosten. In de bijlage 'overzicht gerichte vrijstellingen, nihilwaarderingen en waarderingen op lagere waarde' bij deze brief vindt u de gerichte vrijstellingen met een toelichting.

Voor intermediaire kosten en gerichte vrijstellingen kan een vaste vergoeding worden betaald, maar dan moet u wel vooraf een onderzoek doen naar de werkelijke kosten.

Voorbeeld

U wilt reiskosten vergoeden. De werkelijke kosten voor zakelijke reizen, inclusief woon-werkverkeer blijven vrijgesteld. U mag ook € 0,19 per kilometer onbelast vergoeden, ongeacht het vervoermiddel. De administratieve verplichtingen en regels voor vaste reiskostenvergoedingen zoals we die nu kennen blijven van toepassing. Vergoedt u meer dan € 0,19 per kilometer dan valt het meerdere in het forfait of is belast loon. Is het forfait verbruikt dan moet u eindheffing betalen.

3. Noodzakelijke kosten

Als u dat noodzakelijk acht voor uw bedrijfsvoering mag u gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur onbelast vergoeden.

Attentiepunt BTW: aftrek van BTW op door de werknemer gedeclareerde kosten is alleen mogelijk als sprake is van een factuur op naam van de werkgever.

2. *Loon in natura*

Loon in natura of niet in geld genoten loon wordt bij de werkkostenregeling in aanmerking genomen naar de waarde in het economische verkeer. Als u hiervoor een (inkoop)factuur ontvangt van een derde, bijvoorbeeld de leverancier, mag het factuurbedrag inclusief BTW in aanmerking worden genomen.

Attentiepunt BTW: kosten worden veelal 'automatisch' exclusief btw geboekt. Aan het einde van het boekjaar kan een correctie wegens privégebruik noodzakelijk zijn (BUA).

Betaalt de werknemer een eigen bijdrage aan u, dan vermindert deze eigen bijdrage het factuurbedrag dat in aanmerking wordt genomen. Het restant is dan, afhankelijk van uw keuze, belast loon of het valt in de vrije ruimte.

Attentiepunt BTW: de werkgever is btw verschuldigd over de door een werknemer betaalde eigen bijdrage.

Bij verstrekking van producten uit uw eigen bedrijf wordt de consumentenprijs in aanmerking genomen. Dit geldt ook als u geen factuur hebt. Als u aan uw werknemer een korting geeft bij de aankoop van producten uit eigen bedrijf, dan is dit onbelast, mits:

- De producten niet branchevreemd zijn.
- De korting bedraagt per product maximaal 20% van de consumentenprijs.
- De korting of vergoeding bedraagt niet meer dan € 500.

De waarde van voorzieningen die geheel of gedeeltelijk op de werkplek worden ge- of verbruikt kan in een aantal gevallen lager worden vastgesteld dan de waarde in het economische verkeer. Het gaat dan om bijvoorbeeld consumpties en maaltijden op de werkplek en werkkleding. Voor een toelichting

verwijzen wij u ook weer naar de bijlage ‘overzicht gerichte vrijstellingen, nihilwaarderingen en waarderingen op lagere waarde’ bij deze brief.

De auto van de zaak, de dienstwoning en bepaalde boetes vallen helemaal niet onder de werkkostenregeling. Het gaat hierbij om zulke hoge bedragen dat daarmee het forfait al snel zou zijn verbruikt. Hiervoor blijven de huidige regels gelden.

Attentiepunten BTW: loon in natura heeft voor de loonbelasting en de btw niet dezelfde betekenis. Als een verstrekking aan het personeel uitsluitend het bedrijfsbelang dient, dan is de btw in beginsel aftrekbaar. Aandacht verdienen de btw-aftrekbepanking op basis van het BUA en btw-plichtige interne leveringen en diensten (bedrijfsgoederen en -diensten voor privégebruik).

3. *Eindheffing*

Als u heeft gekozen voor de werkkostenregeling en u overschrijdt uw vrije ruimte, dan bent u over het meerdere eindheffing verschuldigd van 80%. Dit is alleen anders als u hierover vooraf met uw werknemers afspraken maakt (zie hierna punt 5). De vergoeding kan dan als loon worden aangemerkt, waarbij de loonheffing wordt ingehouden op het loon van de werknemer.

Cijfervoorbeeld

Aantal werknemers	15
Totale fiscale loonsom:	€ 500.000
Vrije ruimte: 1,2% x € 500.000	€ 6.000

De werkgever wil aan 8 werknemers een fiets ter waarde van € 750 geven. Voor fietsen geldt geen vrijstelling meer, ook niet voor de fiets voor woon-werkverkeer. Toch kan het onbelast omdat er nog vrije ruimte is. Voor andere vergoedingen is er dan geen ruimte meer.

Attentiepunt BTW: de voorbelasting op de ‘om niet’ verstrekte fietsen is waarschijnlijk niet aftrekbaar.

Wil de werkgever aan al zijn werknemers een fiets van € 750 geven, dan moet hij over € 3.750 belasting betalen.

15 fietsen à € 750	€ 11.250
Vrije ruimte: 1,2% x € 500.000	€ 6.000-
Te belasten	€ 5.250
Belasting: 80% eindheffing x € 5.250	€ 4.200

4. *Gebruikelijkheidstoets*

Voor vergoedingen die onder de vrije ruimte vallen, hoeft u geen facturen of betalingsbewijzen te vragen van uw werknemer. U kunt echter geen zaken vergoeden als het, gelet op de hoogte van de vergoeding, ongebruikelijk is dat werkgevers dat soort zaken vergoeden. De vergoedingen in de vrije ruimte mogen namelijk niet meer dan 30% hoger zijn dan wat in vergelijkbare gevallen gebruikelijk is.

Voorbeelden

U betaalt uw werknemers al jaren een kerstgratificatie van € 500. Dat is op zich niet ongebruikelijk. Als u een gratificatie van € 5.000 betaalt, zou dat ongebruikelijk kunnen zijn.

Ook bonussen kunt u onbelast via de vrije ruimte uitkeren. De belastingdienst heeft dat goedgekeurd mits de hoogte van de bonus niet ongebruikelijk is.

5. *Administratie*

Als u de werkkostenregeling wil toepassen, zal ook de administratie daarop aangepast moeten worden. Er moet immers getoetst kunnen worden of de vergoedingen die u betaalt al dan niet binnen de vrije ruimte vallen. U toets na afloop van het jaar of de vrije ruimte is overschreden. De belasting (80% eindheffing) draagt u in januari af aan de belastingdienst.

Het is dus erg belangrijk dat u wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden en vooral de betaalde vergoedingen tijdig aan ons doorgeeft. Verder moet, als in de financiële administratie bedragen exclusief de BTW worden vermeld, de BTW voor de loonadministratie worden bijgeteld.

Vergoedingen, die in de vrije ruimte vallen, hoeven niet meer per werknemer te worden geadmistreerd en u hoeft van de werknemer voor de loonheffingen geen bonnen of andere bewijzen te vragen. Facturen voor loon in natura hoeven helemaal niet meer in de loonadministratie te worden geboekt.

Attentiepunt BTW: de administratie dient wel voldoende aanknopingspunten te bieden om de btw-drempel van € 227 aan verstrekkingen per werknemer te kunnen bepalen. Verder blijft een op naam van de werkgever gestelde factuur voorwaarde om btw te kunnen aftrekken.

6. *Arbeidsrecht rond wijziging arbeidsvoorwaarden*

Nadat u heeft uitgemaakt dat de vergoeding belast loon is, heeft u de keuze om de loonheffing over de vergoeding bij de werknemer in te houden dan wel de vergoeding in uw vrije ruimte onder te brengen. Als uw vrije ruimte is verbruikt, betaalt u over het meerdere 80% eindheffing; u neemt dan dus de loonheffing voor uw rekening.

Als u op dit moment vergoedingen betaalt, is de kans groot dat u de afspraken met uw werknemers moet aanpassen. Wat zonder meer duidelijk is dat als de werkkostenregeling de ruimte geeft om meer onbelast te vergoeden, uw werknemers u hiertoe niet toe kunnen verplichten.

U zult echter wel nieuwe afspraken moeten maken als het totaal van de huidige vergoedingen, die geen betrekking hebben op gerichte vrijstellingen, intermediaire kosten of de noodzakelijke kosten, hoger is dan 1,2% van uw totale loonsom. Gaat u dan over het meerdere de eindheffing voor uw rekening nemen of gaat u loonheffing inhouden bij uw werknemers? Het kan ook zijn dat u de (hoogte van de) vergoedingen wil aanpassen.

U moet de keuze maken voordat u de vergoeding betaalt. Het kan zijn dat u al jaren onbelaste vergoedingen betaalt aan uw werknemers. U moet er dan rekening mee houden dat u deze vergoedingen niet zonder meer kunt verlagen.

Wat is er afgesproken?

Of u de vergoedingen kunt aanpassen is in eerste instantie afhankelijk van de afspraken zoals die in de bestaande arbeidsovereenkomst, CAO of in het arbeidsreglement zijn vastgelegd. Als er een fiscale wetswijziging is, dan leidt dat er niet automatisch toe dat de betreffende arbeidsvoorwaarden kunnen worden aangepast. Hiertoe zijn, behalve bij verplichte CAO-regelingen, steeds nadere afspraken tussen u en uw werknemers nodig.

Hoe denkt de rechter hier over?

Uit de rechtspraak over eerdere fiscale wetswijzigingen kan worden afgeleid dat de redelijkheid en billijkheid met zich mee brengen dat de gevolgen van een fiscale wetswijziging tussen werkgever en werknemer moeten worden verdeeld. Met andere woorden: de gevolgen van een fiscale wetswijziging zijn een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Het criterium redelijkheid en billijkheid is subjectief en zal in iedere situatie tot een andere uitkomst leiden. Van belang is wat de aard van de afspraken is die u met uw werknemers heeft gemaakt.

U heeft een netto-vergoeding afgesproken

Als u uitdrukkelijk een netto-vergoeding met uw werknemer heeft afgesproken dan kunt u de vergoedingen niet zonder meer verlagen of loonheffingen er op inhouden. Dat u ten tijde van het maken van de afspraak met de betreffende werknemers een wetswijziging niet had kunnen voorzien, doet daar niet aan af.

U heeft een bruto-vergoeding afgesproken

In de situatie waarin u een bruto-vergoeding heeft afgesproken en deze hoger is dan wat u onder de werkkostenregeling onbelast kunt vergoeden, zal het verschil tussen het onbelast te vergoeden bedrag en de afgesproken hogere bruto vergoeding als belastbaar loon aangemerkt moeten worden. Als u geen eindheffing voor uw rekening wilt nemen dan kan loonheffing bij de werknemers worden ingehouden. Toch zijn er naar onze mening situaties denkbaar waarbij de werknemers dusdanig benadeeld worden dat het niet redelijk is dat het belastingnadeel volledig op de werknemer wordt afgewenteld. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat een werknemer aantoonbaar (meer) kosten maakt, maar het forfait al is verbruikt voor vergoedingen aan zijn collega's.

De schriftelijke afspraak is niet duidelijk

Het is mogelijk dat in de regeling uitsluitend een vergoeding wordt genoemd zonder enig voorbehoud. Een dergelijke (open) regeling zal tot discussie met uw werknemers leiden en als het tot een gerechtelijke procedure leidt, zal de rechter een afweging maken op basis van opgewekt vertrouwen, redelijkheid en billijkheid, bedoeling van partijen etc. Hoe de afweging zal uitpakken is op voorhand niet te zeggen. Heronderhandelen met uw werknemers is dus noodzakelijk.

Mogelijkheden om discussie te voorkomen

Mogelijk betaalt u op dit moment een vaste kostenvergoeding aan een bepaalde groep werknemers. Deze vaste kostenvergoeding moet naar aard en omvang van de kosten zijn gespecificeerd. Het zou wel eens kunnen dat onder de werkkostenregeling bepaalde kosten onder de gerichte vrijstellingen vallen en andere juist niet meer. Of misschien zijn er wel intermediaire kosten opgenomen in de vaste vergoeding, die u zonder meer onbelast kunt betalen. De vaste kostenvergoedingen moeten dan ook herzien worden. Hiermee kunt u wellicht discussie met uw werknemers voorkomen over het belasten of verlagen van de vergoeding.