

# Klaar voor de werk

Uiterlijk 1 januari 2014 moeten alle werkgevers het nieuwe regime hebben ingevoerd voor kostenvergoedingen aan werknemers. Accountants kunnen een waardevolle rol spelen bij de inventarisatie en implementatie van deze regeling.

TEKST: FRANK WERGER, JESSICA LITJENS, CHRISTIAAN DUINMAIJER\* | BEELD: MARJA BROUWER

**P**er 1 januari 2014 moet iedere werkgever er aan geloven: de nieuwe werkkostenregeling. Op het eerste gezicht lijkt deze regeling een eenvoudige wijziging van het fiscale regime voor vergoedingen en verstrekkingen, maar schijn bedriegt. De meeste werkgevers moeten de nodige aanpassingen doorvoeren in zowel de salaris- als de financiële administratie. Daarbij kan heroverweging van de arbeidsvoorwaarden wenselijk zijn om de loonkosteneffecten als gevolg van de overgang binnen de perken te houden. Kortom, de transitie van oud naar nieuw regime vergt het nodige koorddans van de salarisadministratie, de financiële afdeling en *human resources*.

## VOORDEEL

Vertrekpunt van de werkkostenregeling is dat *alle* vergoedingen en verstrekkingen (met uitzondering van intermediaire kosten) die de werknemer in het kader van de dienstbetrekking geniet, als loon worden aange-

merkt. Hierbij is het zakelijk belang niet langer relevant. Het is voldoende dat de werknemer een voordeel heeft. Dit betekent overigens niet dat de mogelijkheid om onbelast vergoedingen aan werknemers te geven, is komen te vervallen. Dit kan nog steeds als de werkgever de desbetreffende vergoeding (ten dele) als eindheffingsloon aanmerkt en daarmee de eventueel verschuldigde belasting over de vergoeding voor zijn rekening neemt. Of de vergoeding in dit geval is belast, hangt ervan af of sprake is van een gerichte vrijstelling, een nihilwaardering of beschikbare 'vrije ruimte' (ook wel 'werkkostenbudget' genoemd). We lichten deze begrippen hierna verder toe.

**'ONDER DE WERKKOSTENREGELING IS DE WAARDE VAN EEN KANTINEMAALTIJD VASTGESTELD OP 2,95 EURO.'**

## HUDIGE REGELING

Onder het huidige fiscale regime voor vergoedingen en verstrekkingen kan een werknemer in de regel de kosten onbelast vergoed krijgen die hij - in redelijkheid en binnen de fiscale grenzen - moet maken om zijn dienstbetrekking naar behoren te kunnen uitoefenen. Hierbij kan worden gedacht aan het vergoeden van reiskosten, bepaalde opleidingskosten en representatiekosten. Dit geldt ook voor zaken die zijn werkgever hem in bruikleen geeft om zijn werk goed uit te kunnen oefenen, zoals pc's en telefoons. Hoewel de huidige regels allesbehalve eenvoudig zijn, zijn we er in de loop van de jaren wel aan gewend geraakt. Bijkomstigheid is wel dat de loonadministratie omslachtig is en dat alle looncomponenten in principe op werknemersniveau moeten worden bijgehouden. Dit gebeurt deels in de loonadministratie, deels in de financiële administratie. Om dit regime voor vergoedingen en verstrekkingen eenvoudiger te maken is daarom per 1 januari 2011 de werkkostenregeling ingevoerd.



# kostenregeling?

## VRIJGESTELDE WERKKOSTEN

Zes soorten kostenvergoedingen uit het oude systeem blijven - als gerichte vrijstelling - ook onder de werkkostenregeling bestaan (zie kader 'Zes soorten vrijgestelde werkkosten'). De voorwaarden om deze kostencategorieën onbelast te kunnen vergoeden of verstrekken zijn min of meer vergelijkbaar met de huidige regels.

Een werkgever kan een werknemer onder voorwaarden een vaste vergoeding geven voor deze kosten, in plaats van een vergoeding op declaratiebasis. Een belangrijke wijziging ten opzichte van de huidige systematiek is dat altijd vooraf een kostenonderbouwingsonderzoek moet plaatsvinden.

## VRIJE RUIMTE

Alle vergoedingen en verstrekkingen die niet als gerichte vrijstelling zijn aan te merken, vallen tegen de factuurwaarde (inclusief btw) in de zogenoemde 'vrije ruimte'. Deze ruimte bedraagt 1,4 procent (vanaf 2013: 1,6 procent) van de loonsom van de werkgever in het betreffende jaar. De vrije ruimte wordt per loonheffingsnummer bepaald.

Of de vergoedingen en verstrekkingen binnen de vrije ruimte voldoende zakelijk zijn hoeft niet langer

## OVERGANGSREGELING

Het regime voor vergoedingen en verstrekkingen is sinds 1 januari 2011 vervangen door de werkkostenregeling. Om werkgevers de tijd te geven zich aan te passen aan deze nieuwe regeling bestaat voor de jaren 2011-2013 de mogelijkheid om nog het oude regime voor vergoedingen en verstrekkingen toe te passen. Deze keuze hoeft niet te worden doorgegeven aan de Belastingdienst, maar moet blijken uit de (loon)administratie.

Overigens geldt voor werkgevers die van dit overgangsregime gebruikmaken (en dus het oude regime blijven toepassen) wel dat personeelsvoorzieningen sinds 2011 nog maar tot 454 euro per jaar per werknemer onbelast zijn.

te worden getoetst. Wel moet worden getoetst of geen sprake is van een ongebruikelijke personeelsvoorziening.

Voor bijvoorbeeld de ter beschikking gestelde auto en dienstwoning blijven de huidige regels van kracht, omdat het in deze gevallen gaat om een aanzienlijk privévoordeel voor de werknemer. Deze zaken kunnen dan ook niet in de vrije ruimte worden ondergebracht.

## NIHILWAARDERINGEN

Binnen de vrije ruimte worden diverse personeelsvoorzieningen op nihil gewaardeerd. Het gaat hierbij vooral om verstrekkingen of terbeschikkingstellingen van voorzieningen op de werkplek, zoals consumpties en arbovoorzieningen. Ook pc's en smartphones worden onder voorwaarden op nihil gewaardeerd. Deze nihilwaarderingen hebben feitelijk dus geen effect op de beschikbare vrije ruimte. Let wel, als dergelijke voorzieningen worden vergoed (de werknemer krijgt cash), dan vallen ze tegen de factuurwaarde (inclusief btw) in de vrije ruimte.

## FORFAIT

Om het geheel overzichtelijk te houden, geldt voor enkele voorzieningen een waarderingsforfait. Hierbij valt te denken aan maaltijden met een zeer beperkt zakelijk belang, die op de werkplek worden verstrekt. Eventuele eigen bijdragen van werknemers komen op deze forfaitaire waardering in mindering. Zo is bijvoorbeeld onder de werkkostenregeling de waarde van een kantine-maaltijd vastgesteld op een bedrag van 2,95 euro. Dit betekent dat als de werknemer een maaltijd in de kantine koopt voor 2 euro, de werkgever slechts 95 cent van de maaltijd tot de vrije ruimte hoeft te rekenen.





### TACHTIG PROCENT EINDHEFFING

Indien het totaal aan vergoedingen en verstrekkingen dat in de vrije ruimte valt meer dan 1,4 procent (1,6 procent vanaf 2013) van de loonsom bedraagt, is de werkgever over het meerdere tachtig procent eindheffing verschuldigd. Overschrijding van de vrije ruimte kan voor de werkgever dus aanzienlijke financiële consequenties hebben. Als bijvoorbeeld een personeelsfeest van 5.000 euro in zijn geheel niet binnen de vrije ruimte past, dan is de werkgever hierover 4.000 euro eindheffing verschuldigd. Het feestje kost dan feitelijk 9.000 euro!

### GEEN SINECURE

Het mag duidelijk zijn dat de invoering van de regeling bepaald geen sinecure zal zijn, ondanks het doel van de

### GEVOLGEN VOOR BESTAANDE AFSPRAKEN

Een consequentie van de overstap naar de nieuwe werkkostenregeling is dat de bestaande afspraken tussen de werkgever en de Belastingdienst op het gebied van vrije vergoedingen en verstrekkingen in principe komen te vervallen. Alleen afspraken over de zes soorten vrijgestelde werkkosten (gerichte vrijstellingen) kunnen onder het nieuwe regime van kracht blijven. Of een werkgever dit ook wil, is sterk afhankelijk van de feitelijke situatie. Het is dan ook raadzaam om de bestaande afspraken eerst goed te heroverwegen, voordat wordt besloten om ze al dan niet voort te zetten.

**'CONTINU INZICHT IN DE STAND VAN DE WERKKOSTEN IS DUS MEER DAN WENSELIJK EN EEN ADEQUATE FINANCIËLE EN LOONADMINISTRATIE ONONTBEERLIJK.'**

### ZES SOORTEN VRIJGESTELDE WERKKOSTEN

Zes soorten werkkosten zijn onder voorwaarden onbelast. Het gaat hier om:

- vervoerskosten (onder andere 0,19 euro per zakelijke kilometer);
- tijdelijke verblijfskosten en maaltijden met meer dan tien procent zakelijk belang (onder andere overnachtingen en maaltijden tijdens overwerk en dienstreizen);
- onderhoud van kennis en vaardigheden, inschrijving beroepsregister en outplacement;
- erkende studies en cursussen;
- verhuizing in het kader van de dienstbetrekking;
- extraterritoriale kosten (kosten door verblijf buiten eigen land) tot dertig procent van het loon.

wetgever om met de invoering van de werkkostenregeling de loonadministratie te vereenvoudigen. Werkgevers zullen moeten inventariseren welke personeelsvoorzieningen ze nu allemaal hebben en vervolgens moeten beoordelen hoe deze onder de werkkostenregeling worden behandeld. Hiervoor zal veelal informatie uit diverse onderdelen van het bedrijf nodig zijn. Aanpassing van de loonadministratie en grootboekrekeningen is bijna altijd noodzakelijk. Zeker als de arbeidsvoorwaarden moeten worden aangepast, is de doorlooptijd van de implementatie van de werkkostenregeling al snel enkele maanden.

### ROL ACCOUNTANT

De accountant kan op zijn minst zijn klant aansporen om zich tijdig voor te bereiden op de overstap naar de werkkostenregeling. De tijd begint immers te dringen, omdat iedere werkgever uiterlijk per 1 januari 2014 over moet. Vervolgens kan de accountant een waardevolle rol vervullen bij het begeleiden van het inrichten van de administratie, omdat de werkgever in de eerste plaats zelf moet aangeven en verantwoorden wat hij vergoedt en verstrekt en of dit gebeurt onder de vrijgestelde werkkosten of in de vrije ruimte. En overschrijding van de vrije ruimte leidt tot tachtig procent belastingheffing bij de werkgever. Continu inzicht in de stand van de werkkosten is dus meer dan wenselijk en een adequate financiële en loonadministratie onontbeerlijk. □

#### Noot

\* Frank Werger is werkzaam als loonheffingspecialist bij PwC. Hij is tevens verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Jessica Litjens is werkzaam bij het Technical Office (Private Wealth) van het PwC Knowledge Center Tax & HRS. Zij is tevens verbonden aan de Universiteit Maastricht en de Universiteit van Amsterdam. Christiaan Duinmaijer is werkzaam bij PwC Belastingadvies.