



HILBRINK
ADVIESGROEP

MEMO INZAKE DE WERKKOSTENREGELING VERPLICHT PER 1 JANUARI 2015

Geachte relatie,

Op Prinsjesdag 2014 is bekend geworden dat de Werkkostenregeling vanaf 2015 verplicht is voor alle werkgevers. Ten opzichte van 2014 gaat in ieder geval het volgende in 2015 veranderen;

- vrije ruimte van 1,5% (2014) wordt 1,2% in 2015
- introductie van een 'noodzakelijkheids criterium' voor gereedschappen en voor computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur en de mogelijkheid tot vergoeden
- mogelijkheid tot saldering na afloop van het jaar
- vrijstelling voor branche-eigen producten
- de concernregeling maakt het mogelijk om de vrije ruimtes binnen één concern samen te voegen
- einde keuzeregime

Hieronder staat weergegeven hoe de Werkkostenregeling in 2015 gaat werken.

De Werkkostenregeling is een fiscale regeling die al is ingevoerd per 1 januari 2011. Vanaf 2015 is deze regeling **verplicht** voor alle werkgevers. We leggen u graag uit wat de voor- en nadelen van deze nieuwe regeling voor u kunnen zijn. Als u veel vergoedingen en/of verstrekkingen aan uzelf en/of personeel geeft, dan kan deze regeling grote fiscale gevolgen voor u hebben. Een tijdige inventarisatie van de verschillende vergoedingen/verstrekkingen is daarom aan te bevelen. Wij helpen u daar graag bij.

Wat is de Werkkostenregeling?

Vrije ruimte

Gerichte vrijstellingen

Nihil waarderingen

Intermediaire kosten

Overige posten buiten de vrije ruimte

Welke acties moet u nu nemen?

Voorbeelden (2 voorbeeldberekeningen)

Conclusie

Wat is de Werkkostenregeling?

In de Werkkostenregeling kunt u in 2015 maximaal 1,2% van uw totale fiscale loon (de 'vrije ruimte') besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor uw werknemers. Over het bedrag boven de vrije ruimte betaalt u 80% eindheffing. Daarnaast kunt u bepaalde zaken onbelast blijven vergoeden of verstrekken door gebruik te maken van de gerichte vrijstellingen, Nihilwaarderingen of Intermediaire kosten.

De vergoedingen en verstrekkingen kunnen ingedeeld worden in vijf groepen:

- Vrije ruimte
- Gerichte vrijstellingen
- Nihil waarderingen
- Intermediaire kosten
- Overige posten buiten de vrije ruimte

Hieronder treft u de meest recente informatie over de groepen aan inclusief voorbeelden.

Vrije ruimte

Vergoedingen en/of verstrekkingen die onder de vrije ruimte vallen zijn onder andere:

- Kerstpakketten en andere kleine geschenken (niet de fruitmand bij ziekte)
- Parkeer- veer- en tolgelden (met uitzondering van auto van de zaak)
- Bedrijfsfitness (niet op de werkplek)
- Contributie van personeelsverenigingen of vakvereniging
- Fiets(plan), elektrische fiets, scooter, et cetera
- Personeelsfeesten, personeelsreizen et cetera
- Reiskostenvergoedingen, declaraties, voor reizen met eigen vervoer boven € 0,19 per kilometer, indien deze niet belast worden bij de werknemer
- Rentevoordeel van aan personeel verstrekte leningen (niet zijnde hypothecaire leningen voor de eigen woning)
- Representatiekosten en relatiegeschenken t.b.v. van interne relaties
- Werkruimte bij de werknemer thuis
- De kosten voor de werknemer bij een niet zakelijk etentje
- Etcetera

Gerichte vrijstellingen

- Reiskostenvergoeding (tot € 0,19 per km)
- Abonnementen voor reizen met openbaar vervoer
- Verblijfskosten door tijdelijke werkzaamheden elders.
- Zakelijk eten met een klant.
- Inschrijving beroepsregister (indien registratie wettelijk vereist is of opgelegd door de beroepsgroep)
- Kosten van cursussen, congressen e.d.
- Maaltijden als gevolg van overwerk/koopavonden/dienstreizen
- Maaltijden in kantines; hiervoor gelden vaste bedragen, in 2014 is dit bedrag € 3,15 per maaltijd, ongeacht of het een ontbijt, lunch of warme maaltijd is. (Dat is voor lunches in de kantine dus beduidend hoger).
- Kosten van outplacement
- Producten van het eigen bedrijf (maximum korting 20% van de waarde in de winkel, met een maximum van € 500,- per kalenderjaar).
- Studiekosten
- Vakliteratuur
- Zakelijke verhuiskosten

Let op: overschrijding van bovenstaande posten vallen in het forfait van 1,2%, of worden bij de werknemer als belastbaar loon gezien. Vaste kostenvergoedingen voor gerichte vrijstellingen kunnen alleen verstrekt worden indien vooraf een (steekproefsgewijs) onderzoek naar de hoogte van de kosten is gehouden.

Nihil waarderingen

Dit is een categorie verstrekkingen die binnen de vrije ruimte vallen, maar hierbij op NIHIL of een laag bedrag worden gewaardeerd. Het gaat dan om aan de werkplek gerelateerde voorzieningen, die toch geheel of gedeeltelijk onbelast kunnen worden gegeven. Voorbeelden hiervan zijn:

- Mobiele telefoons: vanaf 2015 kan de werkgever een telefoon, computer, i-pad en gereedschap onbelast aan een werknemer verstrekken mits ze daadwerkelijk bij het werk worden gebruikt. De werkgever bepaalt aan welke eisen de voorziening moet voldoen en deze verstrekking mag niet worden uitgeruild in het cafetariamodel. Deze eisen worden het "noodzakelijkheids criterium" genoemd. De werknemer geeft de voorziening terug of betaalt de restwaarde als hij de voorziening niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking.
- Arbo-voorzieningen
- Het gebruik van een fitnessruimte op de werkplek.
- Consumpties genoten op de werkplek die geen deel uitmaken van de maaltijd. (De voorwaarde dat de consumpties moeten zijn verstrekt tijdens werktijd is vervallen.)
- Gereedschap: zie mobiele telefoons
- Inrichting van de werkplek, niet zijnde de werkplek in de eigen woning

- Computer, alsmede: notebook en laptop (zie mobiel telefoons)
- Openbaar vervoerkaart of voordeel-urenkaart (mede zakelijk gebruik)
- Het rentevoordeel van een personeelslening voor de eigen woning, die aftrekbaar is voor de inkomstenbelasting.
- Het rentevoordeel van een personeelslening waarmee de werknemer een fiets koopt.
- Uniformen of werkkleding die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te dragen of die op de werkplek achterblijven. Kleding die ook buiten werktijd gedragen kan worden (met of zonder logo) wordt niet op nihil gesteld. Dit geldt bijvoorbeeld voor sportkleding.

Let op: Nihil waarderingen golden in 2014 alleen voor loon in natura (verstrekkingen), niet voor vergoedingen in geld. Vanaf 2015 komt hier verandering in. Vanaf 2015 vallen ook de volgende vergoedingen onder de nihil waarderingen:

- Gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur als ze voldoen aan het noodzakelijkheids criterium. Ook hier geldt dat werknemer de voorziening teruggeeft of de restwaarde betaalt als hij de voorziening niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking.
- Arbo-voorzieningen op de werkplek
- Arbo-voorzieningen buiten de werkplek (bijvoorbeeld een medische keuring)

Deze vergoedingen mogen niet worden gebruikt in een cafetariasysteem. U mag wel een budget vaststellen waarmee de werknemer bijvoorbeeld een telefoon mag kopen. Als de werknemer dan een duurdere telefoon wil mag dat. In dat geval moet de werknemer een eigen bijdrage betalen uit zijn netto loon.

U mag vaste kostenvergoedingen geven voor voorzieningen die voldoen aan het noodzakelijkheids criterium, zolang u maar expliciet vastlegt aan welke eisen deze voorzieningen moeten voldoen. U moet ook altijd vooraf onderzoek doen naar de werkelijke kosten.

Intermediaire kosten

Dit zijn vergoedingen van kosten die de werknemer in feite voor de werkgever voorschiet. Deze blijven onbelast. Hierbij moet o.a. gedacht worden aan:

- Representatiekosten en relatiegeschenken ten behoeve van externe relaties en klanten
- Kosten van de auto van de zaak (parkeergeld, wassen van de auto etc.)

Overige posten buiten de vrije ruimte

- Vergoedingen van geldboetes e.d.: deze zijn altijd volledig belast.
- Auto van de zaak: de huidige regelingen blijven voorlopig gelden.
- Pensioenpremie werkgever: blijft onbelast.
- Jubileumuitkeringen bij een 25 of 40 jarig dienstverband kan nog onbelast.
- Eenmalige uitkeringen bij overlijden blijven onbelast.
- Kleine geschenken die buiten de werkgever - werknemer relatie vallen. Denk hierbij aan een fruitmand voor een zieke werknemer. Het moet een attentie zijn in een situatie waarin ook anderen zo'n attentie zouden geven. Het mag geen geld of waardebon zijn. De factuurwaarde is maximaal € 25,-.

Voor- en Nadelen van de Werkkostenregeling

Voordelen:

- U kunt een vast percentage van de loonsom onbelast vergoeden en verstrekken.
- U hoeft de meeste vergoedingen en verstrekkingen niet meer op werknemersniveau in uw loonadministratie te registreren.
- U hoeft geen rekening meer te houden met de voorwaarden en beperkingen van oude regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen: u krijgt meer vrijheid.
- U waardeert loon in natura tegen de factuurwaarde (inkoopfactuur incl. BTW).

Nadelen:

- Risico van het overschrijden van de forfaitaire ruimte met 80% eindheffing voor rekening van de werkgever als gevolg.
- Er wordt met deze regeling administratieve lastenverlichting beoogd. Het is echter de vraag hoe dit in de praktijk uitpakt. Vooral nog vraagt het nu en in de opstart zorgvuldigheid en de nodige tijd en aandacht.
- Voor een goede verwerking is het vereist dat de personeelskosten gegroepeerd en tijdig geboekt worden in de financiële administratie.
- In de financiële administratie worden de bedragen exclusief BTW geboekt. Voor de bepaling van de vrije ruimte zijn echter de bedragen inclusief BTW van belang.

Welke acties moet u nu nemen?

- Uw administratie moet zo ingericht worden dat u een goed overzicht krijgt hoe uw personeelskosten uit gaan pakken bij de Werkkostenregeling; uit uw administratie moet blijken welke vergoedingen uit de vrije ruimte zijn betaald en welke vergoedingen uit de overige groepen.
- Als u een vaste kostenvergoeding aan uw werknemers geeft, dan dient u te beoordelen of dit een vergoeding uit de vrije ruimte is, of uit een van de andere groepen. De vaste kostenvergoeding mag geen mix zijn van vergoedingen uit de vrije ruimte en de andere groepen. Als dat wel het geval is horen we graag waaruit de vaste kostenvergoeding bestaat. De vaste kostenvergoeding zal dan gesplitst moeten worden.
- Bij het gebruik van de Werkkostenregeling dient u op het genietingsmoment te bepalen of u dit gaat onderbrengen in de vrije ruimte of gaat belasten als loon. U kunt de vergoeding niet op het einde van het kalenderjaar alsnog onderbrengen in de vrije ruimte.

Uitvoering

Aan de hand van de bij ons gevoerde salaris- en financiële administratie weten wij welke vergoedingen of verstrekkingen worden verstrekt. De vrije ruimte zal dan door ons worden vastgelegd. Wij kunnen dan bepalen of er een eindheffing zal moet worden betaald.

Wij hebben speciale software ontwikkeld die uit de salaris- en financiële administratie snel in beeld brengt wat voor u deze regeling betekent. Uitgaande van de gegevens met als basis het boekjaar 2013 komt een overzicht naar voren omtrent de ruimte (positief of negatief) die u heeft.

Voorbeelden

Om te zien hoe de Werkkostenregeling in de praktijk kan gaan werken zijn er 2 voorbeeldberekeningen bijgevoegd.

Voorbeeld 1:

Bij de berekening met een totale loonsom van € 100.000,- is er gerekend met € 6.025,- aan vergoedingen/verstrekkingen.

Daarvan valt € 1.290,- onder de vrije ruimte.

Er is een vrije ruimte van 1,2% van € 100.000 = € 1.200,-

Dat betekent een overschrijving van € 90,- x 80% eindheffing = € 72,-

Bij de overgangsregeling van 2014 zou er een eindheffing zijn van € 102,-.

De Werkkostenregeling 2015 geeft dus een voordeel van € 30,-.

Voorbeeld 2:

Bij de berekening met een totale loonsom van € 650.000,- is er gerekend met € 54.725,- aan vergoedingen/verstrekkingen. Daarvan valt € 20.275,- onder de vrije ruimte.

Er is een vrije ruimte van 1,2% van € 650.000 = € 7.800,-

Dat betekent een overschrijving van € 12.475,- x 80% eindheffing = € 9.980,-

Bij de overgangsregeling van 2014 zou er een eindheffing zijn van € 9.387,-.

De Werkkostenregeling 2015 geeft dus een extra te betalen bedrag van € 593,-.

Conclusie

Als u meer dan 1,2% van uw loonsom aan vergoedingen geeft dan is het verstandig om het beleid betreffende de personeelsvergoedingen kritisch te bekijken. Wellicht zijn bepaalde vergoedingen of verstrekkingen vrijgesteld. Wij helpen u daar graag bij.

HILBRINK ADVIESBUREAU BV
HILBRINK ACCOUNTANTS BV