

Wij vinden het belangrijk u tijdig te informeren over de werkkostenregeling die op 1 januari 2011 in werking zal treden. Deze nieuwe regeling heeft veel gevolgen voor werkgevers die vergoedingen en verstrekkingen aan hun werknemers geven. Deze brief bevat hoofdlijnen en actiepunten. In een bijlage geven we hierop een toelichting.

### *Werkkostenregeling 2011*

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 1,4% van uw totale fiscale loon -hierna het forfait- onbelast vergoeden aan uw werknemers. Hoe u die verdeelt, kan wel worden getoetst op gebruikelijkheid.

Naast het forfait blijven er toch vrijstellingen bestaan voor bepaalde zakelijke kosten.

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

Dat is nogal een verschil, wellicht een reden de kostenvergoedingen aan te passen. U kunt de bestaande regeling desgewenst voortzetten tot 2014, maar mogelijk is de nieuwe gunstiger. U moet dan rekening houden met de afspraken die u met uw werknemers hebt gemaakt. Ook BTW-aspecten verdienen aandacht bij de afweging. Kortom: voor een soepele invoering is tijdige voorbereiding raadzaam.

### *Bijlage*

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

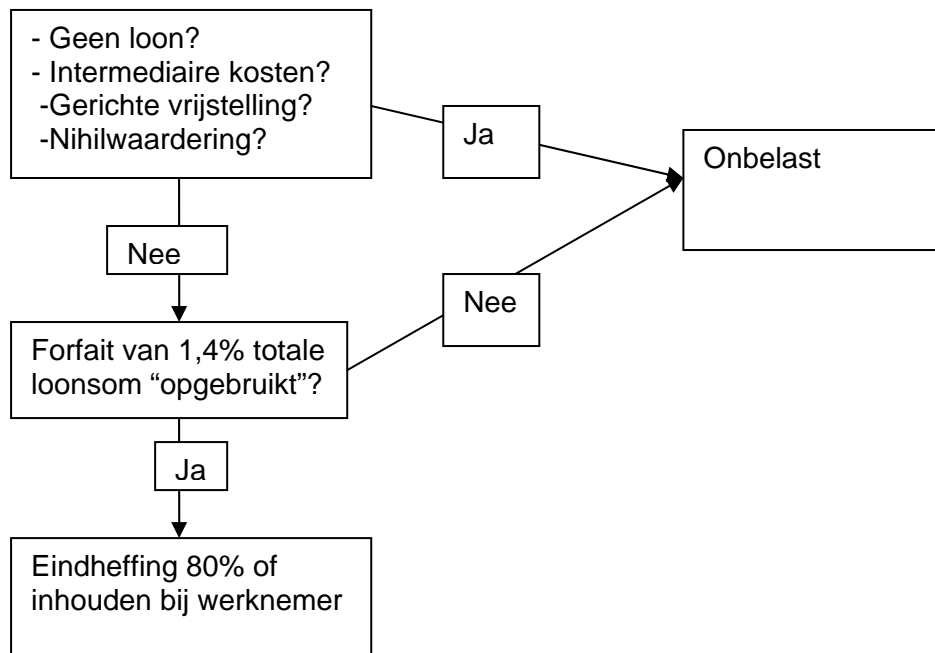
1. Nieuw loonbegrip, intermediaire kosten en gerichte vrijstellingen
2. Loon in natura
3. Eindheffing
4. Gebruikelijkheidstoets
5. Administratie
6. Tot 2014 keuze: oude of nieuwe regeling
7. Arbeidsrecht rond wijziging arbeidsvoorwaarden

### *Advies*

Wij adviseren u nu al actie te ondernemen rond het pakket arbeidsvoorwaarden dat u na 1 januari 2011 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
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

**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 loonheffing inhoudt bij uw werknemer of dat u de werkkostenregeling toepast en de vergoeding onderbrengt in het forfait. Is het forfait opgebruikt dan heeft de keuze voor de werkkostenregeling tot gevolg dat u over het meerdere 80% eindheffing moet betalen.

Buiten de vergoedingen die geen verband houden met de dienstbetrekking (geen loon) bestaan hierop twee 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 het forfait niet. Of u voor intermediaire kosten een vaste vergoeding kunt betalen, wordt nog beslist.

### Voorbeeld

*Als een werknemer kosten maakt voor de auto van de zaak, deze kosten declareert en vervolgens vergoed 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 het forfait niet.

Er zijn gerichte vrijstellingen voor reis- en verblijfkosten, studiekosten, en verhuiskosten. Voor vakbondscontributie en vakliteratuur zijn vrijstelling aangekondigd. In de bijlage “gerichte vrijstellingen en waarderingen” bij deze brief vindt u een overzicht van de gerichte vrijstellingen met een toelichting.

Voor gerichte vrijstellingen kan een vaste vergoeding worden betaald maar dan moet u wel een onderzoek hebben gedaan naar de werkelijke kosten.

### Voorbeeld

*U wilt reiskosten vergoeden. De werkelijke kosten voor zakelijke reizen, inclusief woon-werkverkeer blijven vrijgesteld. Deze moeten onderbouwd worden door facturen. 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 opgebruikt dan moet u eindheffing betalen.*

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 het forfait.

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

Bij verstrekking van branche-eigen producten van en door de werkgever wordt de consumentenprijs in aanmerking genomen. Dit geldt ook als u geen factuur hebt.

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, werkkleding, mobiele telefoon waarbij het zakelijk gebruik minimaal 10% is en

laptops als het zakelijk gebruik minimaal 90% is. Voor een toelichting verwijzen wij u ook weer naar de bijlage “gerichte vrijstellingen en waarderingen” 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 opgebruikt. 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-aftrekbepijking 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 vergoedt meer dan het forfait, 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*

<i>Aantal werknemers</i>		15
<i>Totale fiscale loonsom:</i>	€	500.000
<i>Forfaitaire ruimte: 1,4% x € 500.000</i>	€	7.000

*De werkgever wil aan 10 werknemers een fiets ter waarde van € 700 geven. Voor fietsen geldt geen vrijstelling meer, ook niet voor de fiets voor woon-werkverkeer. Toch kan het onbelast omdat er nog ruimte binnen het forfait is. Er mogen dan geen andere vergoedingen (onbelast) worden betaald aan de werknemers.*

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

*Wil de werkgever aan al zijn werknemers een fiets van € 700 geven, dan moet hij over € 3.500 belasting betalen.*

<i>15 fietsen à € 700</i>	€	10.500
<i>Forfaitaire ruimte: 1,4% x € 500.000</i>	€	7.000 -
<i>Te belasten</i>	€	3.500
<i>Belasting: 80% eindheffing x € 3.500</i>	€	2.800

### 4. Gebruikelijkheidstoets

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

### Voorbeelden

*U betaalt voor één werknemer een geheel verzorgde wintersportreis.*

*Het is zowel binnen uw bedrijf als binnen uw branche niet gebruikelijk dat dergelijke reizen door de werkgever worden betaald. Er is sprake van belast loon.*

*Stel dat een dergelijke vergoeding in de CAO wordt opgenomen. Dan is de vergoeding kennelijk wel gebruikelijk en valt de reis in het forfait.*

*U geeft uw werknemers een kerstpakket van € 1.000. Gebruikelijk is een kerstpakket van € 70. Uw kerstpakket is meer dan 30% duurder dan wat gebruikelijk is. U moet € 930 als loon belasten.*

## 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 het forfait vallen. Er is keuze uit drie berekeningswijzen:

1. het forfait wordt berekend over het loon in het aangiftetijdvak (maand of 4 weken) en de in dat tijdvak betaalde vergoedingen worden daaraan getoetst. Ieder tijdvak wordt dus opnieuw bekeken of u loonheffing moet betalen over de vergoedingen;
2. het forfait wordt berekend over het loon van het voorafgaande kalenderjaar. De in een aangiftetijdvak betaalde vergoedingen worden dus steeds getoetst aan hetzelfde forfait. Na afloop van het jaar wordt het forfait opnieuw berekend op grond van het werkelijk uitbetaalde loon. Dit kan leiden tot bijbetaling of een teruggaaf;
3. het forfait wordt berekend over het loon van het voorafgaande kalenderjaar, er wordt echter pas loonheffing betaald vanaf het aangiftetijdvak waarin door de cumulatieve vergoedingen het forfait wordt overschreden. Na afloop van het jaar wordt opnieuw getoetst aan het werkelijk uitbetaalde loon. Dit kan leiden tot bijbetaling of een teruggaaf.

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 het forfait vallen, hoeven niet meer per werknemer te worden geadministreerd en u hoeft van de werknemer voor de loonheffing 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. Tot 2014 keuze: oude of nieuwe regeling

De werkkostenregeling gaat in per 1 januari 2011. In de jaren 2011, 2012 en 2013 mag u nog kiezen voor toepassing van de huidige regeling. U moet per jaar kiezen en uw keuze geldt voor alle werknemers. Als u kiest voor de nieuwe regeling dan vervallen de nu lopende afspraken met de Belastingdienst over bijvoorbeeld vaste kostenvergoedingen. Dit geldt alleen voor zover die vergoedingen onder de werkkostenregeling vallen en bovendien niet onder de gerichte vrijstellingen.

Of de werkkostenregeling voor u gunstig is, hangt van een aantal aspecten af. Als u nu vergoedingen betaalt die onder de gerichte vrijstellingen blijven vallen, krijgt u door het forfait extra ruimte voor vergoedingen. Betaalt u veel vergoedingen waarvoor geen gerichte vrijstellingen meer gelden of waarop de eindheffing al van toepassing was, dan zult u het forfait al snel overschrijden.

In de bijlage “bijzondere vormen van loon en eindheffingen” vindt u een overzicht van bestaande vergoedingen met daarbij vermeld hoe deze onder de werkkostenregeling worden behandeld.

## 7. *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 werkkostenregeling toe te passen. Als u de werkkostenregeling toepast en het forfait is opgebruikt, 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, hoger is dan 1,4% 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 wetwijziging 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 wetwijzigingen kan worden afgeleid dat de redelijkheid en billijkheid met zich mee brengen dat de gevolgen van een fiscale wetwijziging tussen werkgever en werknemer moeten worden verdeeld. Met andere woorden: de gevolgen van een fiscale wetwijziging 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 redelijkheid 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 opgebruikt 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.