



De werkkostenregeling, loon en loon in natura

29 april 2010

Per 1 januari 2011 komt er een nieuw systeem van vrije vergoedingen en verstrekkingen in de loonsfeer: de werkkostenregeling. Dat moet werkgevers een flinke administratieve lastenverlichting gaan opleveren. De werkkostenregeling biedt de werkgever op jaarbasis een vrije ruimte van 1,4% van de fiscale loonsom over dat jaar, en die ruimte kan hij gebruiken voor belastingvrije vergoedingen en verstrekkingen aan het personeel. Daarbij is niet meer van belang welke werknemer welke vergoeding krijgt, en ook niet of, en zo ja in welke mate in de vergoedingen een beloningselement valt te onderkennen. Een registratie van de vergoedingen per werknemer én een controle op die vergoedingen is niet meer nodig, en daar zit met name de administratieve lastenverlichting.

Komen de vergoedingen en verstrekkingen uit boven de vrije ruimte, dan is de werkgever over dat surplus een eindheffing van 80% verschuldigd. Naast de werkkostenregeling blijft een aantal 'gerichte' vrijstellingen bestaan. Er is een overgangsregeling: werkgevers kunnen nog drie jaar lang – in 2011, 2012 en 2013 – kiezen om het huidige systeem van vergoedingen en verstrekkingen aan te houden.

Gelijktijdig met de invoering van de werkkostenregeling is het loonbegrip fors aangepast, en de waardering van loon in natura gewijzigd. Ingangsdatum ook 1 januari 2011, zonder overgangsregeling.

Al deze aanpassingen in de loonbelasting betekenen 'werk aan de winkel' voor werkgevers, loonadministrateurs, en natuurlijk ook voor financiële adviseurs. Moet de regeling vanaf 1-1-2011 toegepast worden? Zo ja, welke maatregelen moeten daarvoor dan nog dit jaar getroffen worden? Of is het verstandiger om gebruik te maken van de overgangsregeling?

In deze special een praktische toelichting op de nieuwe regels in de loonsfeer.

Het loonbegrip

De invoering van de werkkostenregeling noopt tot aanpassing van het loonbegrip in de wet loonbelasting. De nieuwe definitie wordt: 'Loon is al hetgeen uit een dienstbetrekking of een vroegere dienstbetrekking wordt genoten, daaronder mede begrepen hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking'. De zinsnede na de komma is nieuw. Die uitbreiding beoogt om alles (!) wat een werkgever aan een werknemer verstrekt of vergoedt – in beginsel – als belastbaar loon aan te merken. Daarmee behoren alle vergoedingen en verstrekkingen door de werkgever in beginsel tot het loon. Daarna kan blijken dat de wet zo'n loonbestanddeel alsnog vrijstelt van belastingheffing.

Het loonbegrip 'nieuwe stijl' wordt zo nog ruimer dan het al was. Het rust op drie uitgangspunten:

- Het loon moet voortkomen uit de dienstbetrekking;
De bron van inkomen is dus de dienstbetrekking zelf, niet het feit dat de werknemer arbeid verricht of dat de werkgever een beloning wil geven voor die verrichte arbeid.
Als de werkgever de zieke werknemer een fruitmand geeft, of bij zijn verjaardag meebetaalt aan een cadeau, is dat geen loon: het komt niet op uit de dienstbetrekking, maar uit persoonlijk medeleven.

- Er moet een causale relatie – een oorzaak >> gevolg relatie – bestaan tussen de dienstbetrekking en het loon.
Bij ontslaguitkeringen ontbreekt deze relatie soms. Als de werknemer op een 'smerige' manier ontslagen wordt en hij daarvoor in zijn ontslaguitkering een smartengeldvergoeding krijgt, wil de rechter nog wel eens beslissen dat (een deel van) de ontslaguitkering 'niet zozeer haar grond vindt in de dienstbetrekking dat die als daaruit genoten moet worden beschouwd'. Het smartengeld is dan belastingvrij.
- Het loon moet de werknemer een voordeel opleveren. Hij moet er beter van worden, meer bestedingsmogelijkheden krijgen of een besparing op particuliere uitgaven.

Op de regel dat alles loon vormt, bestaan twee uitzonderingen: de terugbetaling van *intermediaire kosten* en de *gerichte vrijstellingen*, de vrije vergoedingen en verstrekkingen die expliciet in de wet zijn genoemd.

Intermediaire kosten

Intermediaire kosten zijn kosten van de werkgever die de werknemer heeft voorgesloten. Het initiatief tot het maken van deze kosten ligt bij de werkgever: de werknemer doet die uitgaven – schiet de betaling ervan voor – in opdracht of op verzoek van de werkgever.

Van intermediaire kosten is sprake bij:

- de aanschafkosten van zaken die tot het vermogen van de werkgever gaan behoren
- kosten voor zaken die van de werkgever zijn (en die aan de werknemer ter beschikking zijn gesteld);
- kosten die specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering (en dus niet specifiek met het functioneren van de werknemer).

Bij intermediaire kosten kan gedacht worden aan de werknemer die zijn auto van de zaak voltankt, zelf afrekent en vervolgens de benzine bij zijn werkgever declareert. Of aan de werknemer die op dienstreis moet overnachten en de hotelkosten voorschiet. Of als de werknemer uit eten gaat met een zakenrelatie en de rekening betaalt; in dat geval zijn de intermediaire kosten wel beperkt tot het gedeelte van de nota dat betrekking heeft op de consumpties etc. van de zakelijke relatie. Deze uitzondering op het loonbegrip is voor de praktijk van groot belang. Als de werkgever de door de werknemer voorgesloten kosten terugbetaalt, is dat geen loon.

Gerichte vrijstellingen

De wet somt zes gerichte vrijstellingen op, dat zijn vergoedingen en verstrekkingen die (naast de werkkostenregeling) belastingvrij kunnen worden verstrekt. Deze gerichte vrijstellingen vormen een voortzetting van diverse regelingen die al langer bestaan.

Het betreft de volgende posten:

- Reiskosten voor het werk, te weten een vergoeding van de werkelijke kosten van het openbaar vervoer, taxi, vliegtuig en schip, het vervoer vanwege de werkgever, de vergoeding van € 0,19 per kilometer voor zakelijke ritten met een privé auto én voor het woon-werkverkeer.
- Kosten van tijdelijk verblijf in het kader van het werk. Denk aan de kosten van maaltijden, overnachtingen, maaltijden bij overwerk, maaltijden tijdens dienstreizen, maaltijden met zakelijke relaties (voor zover de kosten betrekking hebben op de werknemer zelf);
- Kosten van cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen en outplacement;
- Studiekosten, daaronder begrepen de kosten van het volgen van een procedure ter erkenning van verworven competenties;

- Extra kosten van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst in het kader van de dienstbetrekking (de zogenaamde extraterritoriale kosten);
- Kosten van een verhuizing voor het werk tot een maximum van € 7.750, plus de kosten van het overbrengen van de boedel.

De voorwaarden voor een belastingvrije vergoeding van deze kosten veranderen niet ten opzichte van de huidige regels.

Maar als de werkgever voor deze kosten die onder de gerichte vrijstellingen vallen een vaste kostenvergoeding wil geven, treedt er wél een belangrijke wijziging op: de werkgever moet vanaf 2011 vóór toekenning van de vaste vergoeding, een steekproefsgewijs onderzoek onder de werknemers houden om hun werkelijke kosten in dezen te achterhalen. Dat onderzoek vooraf dient ter onderbouwing van de vrije kostenvergoeding. Dat is een verzwaaring ten opzichte van de huidige praktijk waarin zo'n onderzoek slechts plaats hoeft te vinden als de inspecteur daarom vraagt. Voldoet de werkgever niet aan het voorafgaand onderzoek, of geeft hij een bovenmatige vergoeding (bijvoorbeeld geen € 0,19 maar € 0,34 per kilometer voor autokosten) dan valt het bovenmatige gedeelte in de vrije ruimte van de werkkostenregeling. De ruimte voor andere vrije vergoedingen wordt daardoor beperkt.

Financiën heeft laten weten dat alle afspraken tussen werkgevers en de Belastingdienst over de fiscale behandeling van vergoedingen en verstrekkingen per 1 januari 2011 vervallen. Ook intermediaire kosten mogen geen deel meer uitmaken van ene vaste kostenvergoeding.

Loon in natura

De hoofdregel voor de waardering van loon in natura blijft waardering op de waarde in het economisch verkeer. Op deze regel bestaat thans één uitzondering: een waardering op de besparingswaarde als de werknemer het loon in natura in het kader van zijn dienstbetrekking gebruikt of verbruikt. Deze uitzondering vervalt per 1 januari 2011: voortaan vindt waardering plaats op de factuurwaarde (inclusief BTW), dat is de prijs die de ondernemer zelf aan een derde heeft betaald om die zaak te verkrijgen.

Kortingsregeling branche-eigen producten

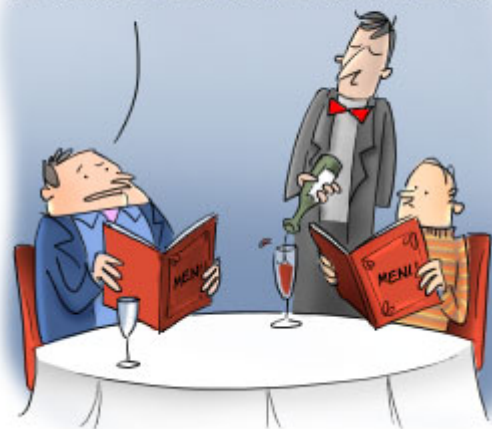
Deze wetswijziging heeft ook gevolgen voor de huidige kortingsregeling voor branche eigen producten met een vrijstelling van 20% van de waarde in het economisch verkeer tot een maximum van € 5.500 per jaar. Deze regeling vervalt per 1 januari 2011. In de plaats daarvan moeten dergelijke producten voortaan gewaardeerd worden op het bedrag dat de ondernemer daarvoor aan derden in rekening brengt. Het moet dan wel gaan om producten die in dezelfde vorm en onder dezelfde voorwaarden aan derden én aan werknemers worden geleverd.

Werkplek gerelateerde voorzieningen

Tot het loon in natura behoren ook de zogenaamde werkplek gerelateerde voorzieningen. Uitgangspunt is dat al deze voorzieningen tot het loon behoren, maar die voorzieningen worden op een laag bedrag of zelfs nihil gewaardeerd. Bij een nihilwaardering is dus in feite sprake van een belastingvrije verstrekking.

Als voorbeelden van de aan de werkplek gerelateerde voorzieningen kunt u denken aan een mobiele

ALS STRAKS DIE WERKKOSTENREGELING INGEVOERD WORDT, IS HET MET DAT A LA CARTE BELONEN HELEMAAL AFGELOPEN.



telefoon, de lunch in de bedrijfskantine, de laptop en de Blackberry, enzovoorts.

De waarderingsregels voor de aan de werkplek gerelateerde voorzieningen moeten nog worden opgesteld en zijn op dit moment nog niet helemaal bekend. Maar het is wel te verwachten dat de onderstaande voorzieningen op nihil zullen worden gewaardeerd:

- ARBO-voorzieningen;
- Vakliteratuur op de werkplek;
- Consumpties tijdens werktijd;
- Inrichting van de werkplek (die niet in de woning van de werknemer kan zijn!);
- Mobiele telefoon, mits het zakelijk gebruik meer dan 10% van het totale gebruik is;
- Laptop, mits het zakelijk gebruik 90% of meer is;
- Werkkleding die nagenoeg uitsluitend geschikt is om in te werken;
- Overige werkkleding die op de werkplek achterblijft;
- Voordeelurenkaart;
- Personeelsleningen voor verwerving van een eigen woning;
- Personeelsleningen voor de aanschaf van een (elektrische) fiets of scooter

Een lage waardering, in de lijn van de huidige waarderingsregels, is te verwachten voor:

- Maaltijden in bedrijfsrestaurants
- Bedrijfsfitness op het werk
- Dienstwoning
- Personeelsleningen (andere dan hypothecaire leningen)

Voor de praktijk is van zeer groot belang dat deze bijzondere waarderingsregels alleen gaan gelden voor verstrekkingen, niet voor vergoedingen. Een duidelijk voorbeeld levert de mobiele telefoon op. Als die voor meer dan 10% zakelijk wordt gebruikt, kan de werkgever die verstrekking op nihil waarderen. Staat het abonnement op naam van de werkgever, dan is de verstrekking door de nihil-waardering belastingvrij. Vergoedt de werkgever daarentegen de kosten van deze telefoon (in geld) aan de werknemer, dan valt de volledig vergoeding in de vrije ruimte van de werkkostenregeling van 1,4% van de loonsom waardoor de ruimte voor andere vrije vergoedingen beperkt wordt.

Ook bij voorzieningen buiten de werkplek, zoals een verstrekking van vakliteratuur die thuis wordt gebruikt, of internet thuis kan géén gebruik worden gemaakt van de nihilwaardering. Deze looncomponenten vallen volledig in de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

De werkkostenregeling

De werkkostenregeling ziet op alle vergoedingen en verstrekkingen die niet

- onder de intermediaire kosten vallen,
- onder de gerichte vrijstellingen vallen, en /of
- niet op nihil worden gewaardeerd.

Deze vergoedingen en verstrekkingen zijn – in beginsel – onderworpen aan de heffing van de loonbelasting en premie volksverzekeringen.

Voor deze overblijvende vergoedingen en verstrekkingen gaat op werkgeversniveau een algemene vrijstelling gelden. Deze vrijstelling bedraagt 1,4% van de fiscale loonsom van de werkgever over dat jaar. Mogelijk wordt deze vrije ruimte verhoogd tot 1,5%: zie ook [BelastingBelangen 2010, nr. 1: Werkkostenregeling: vrije ruimte verhoogd naar 1,5% fiscale loonsom](#).

De werkkostenregeling is slechts van toepassing als de werkgever de vergoedingen en verstrekkingen als eindheffingsbestanddelen heeft aangewezen. Die vergoedingen en verstrekkingen vormen eindheffingsloon. Dat betekent dat als er belasting verschuldigd is, de werkgever die moet

betalen. Wijst de werkgever een loonbestanddeel niet aan als eindheffingsloon, dan blijft dat werknemersloon: de werknemer moet de verschuldigde belasting betalen.

Het aanwijzen van de vergoedingen en verstrekkingen als eindheffingsloon is de eerste stap die de werkgever moet zetten als hij de werkkostenregeling wil gaan benutten. Die aanwijzing moet in beginsel plaatsvinden vóór de vergoeding of verstrekking wordt gedaan. De werkgever heeft hier een vrije keus, maar sommige loonbestanddelen mogen nooit als eindheffingsloon worden aangemerkt. Dat zijn:

- privégebruik van de auto van de zaak
- het genot van een dienstwoning
- vergoedingen en verstrekkingen ter zake van geldboeten opgelegd door een Nederlandse strafrechter en geldsommen betaald aan de Staat ter voorkoming van strafvervolging in Nederland wegens criminele activiteiten, of het bezit van wapens, munitie en/of gevaarlijke dieren.

De werkgever kan deze vrije ruimte van de werkkostenregeling zelf invullen. Hij kan zijn werknemers een kerstpakket geven, een personeelsreis aanbieden of een fiets van de zaak, maar ook aandelen in het bedrijf van de werkgever. De werkgever hoeft daarbij niet te kijken of – bij de betreffende werknemer – aan voorwaarden voor een belastingvrije verstrekking is voldaan. Geeft hij aan een werknemer een fiets, dan hoeft de werkgever niet te beoordelen of die werknemer de fiets gebruikt voor woon-werkverkeer. Aan wie de werkgever wel of niet een vergoeding of verstrekking geeft, is niet meer van belang. Daarbij geldt wel dat misbruik zal worden bestreden. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat de DGA van een BV de volledige vrije ruimte benut voor vergoedingen en verstrekkingen aan hemzelf. In de vrije ruimte vallen onder meer een fiets van de zaak, personeelsreizen en feesten, branche-eigen producten uit eigen bedrijf, de inrichting van werkruimte in de woning, kerstpakketten, internet en vakliteratuur voor de werkplek thuis, bedrijfsfitness buiten de werkplek.



Komt de werkgever met de vergoedingen en verstrekkingen uit boven de 1,4% van de fiscale loonsom, dan is hij over dat meerdere een eindheffing van 80% verschuldigd.

Vergoedingen en verstrekkingen die onder de werkkostenregeling vallen, zijn niet onderworpen aan de premieheffing werknemersverzekeringen. Niet voorzover ze binnen de 1,4%-norm vallen en ook niet voor het meerdere voorzover ze met de eindheffing zijn belast. Ze maken ook geen deel uit van de grondslag voor de heffing van de zorgverzekeringsbijdrage.

Ingangsdatum en overgangsregeling

De werkkostenregeling gaat in per 1 januari 2011. Werkgevers kunnen er voor kiezen om gebruik te maken van de overgangsregeling: zij kunnen nog drie jaar lang, in de jaren 2011, 2012 en 2013, de huidige regels blijven toepassen. Kiest de werkgever daarvoor, dan wordt hij wel geconfronteerd met een beperking voor personeelsreizen en –festiviteiten; die activiteiten zijn dan slechts tot een bedrag van € 454 per werknemer per jaar belastingvrij.

Werkgevers moeten dit jaar tot een keuze komen of zij de huidige regeling voor belastingvrije vergoedingen en verstrekkingen nog een paar jaar willen voortzetten, of dat zij per 1 januari 2011 de werkkostenregeling gaan toepassen. Die keuze vergt een tijdige afstemming met uw (loon)adviseur. De nieuwe werkkostenregeling biedt minder ruimte voor fiscaal voordelig belonen dan de huidige vrije vergoedingen en verstrekkingen, maar wint het ruimschoots op het punt van administratieve lasten en uitvoeringskosten.