



Werkkostenregeling eerder van toepassing dan gepland?

25 februari 2013

De werkkostenregeling wordt binnen ons bedrijf nog niet toegepast. Het management heeft de nieuwe regeling nog niet geaccordeerd. Een paar weken geleden heb ik een seminar over de werkkostenregeling bijgewoond, en daar schrok ik van het verhaal van een van de inleiders dat een werkgever onbedoeld, eerder dan gepland onder de werkkostenregeling kan vallen. Kunt u daar wat meer over zeggen? Een werkgever kan toch in de jaren 2011, 2012, en 2013 vrijelijk kiezen – ieder jaar weer – of hij al dan niet onder de werkkostenregeling valt?

Antwoord

Nee, dat is niet het geval. De werkkostenregeling is ingevoerd per 1 januari 2011. Het wettelijk systeem is aldus: een werkgever valt vanaf 1 januari 2011 onder de werkkostenregeling, tenzij hij er voor kiest – in de jaren 2011, 2012 en 2013 – om de fiscale spelregels van de overgangsregeling toe te passen. De werkgever moet die keuze maken aan het begin van het kalenderjaar; hij kan per jaar – 2011, 2012 en 2013- een keuze maken. Die keuze moet uit zijn administratie blijken. De werkgever die kiest voor de overgangsregeling hoeft die keuze niet expliciet bij de Belastingdienst te melden, die moeten blijken uit zijn (loon)administratie.

De keuze blijkt zodra een loonbestanddeel onder de overgangsregeling anders behandeld moet worden dan onder de werkkostenregeling. Dat kan zich bij tal van beloningscomponenten voordoen. Bijvoorbeeld als een werkgever zijn werknemer bij diens verjaardag een extraatje geeft van netto € 50. Onder de overgangsregeling moet de werkgever op die € 50 een eindheffing van 20% toepassen, onder de werkkostenregeling kan hij hem die € 50 in de vrije ruimte belastingvrij verstrekken. Past de werkgever geen eindheffing toe, dan heeft hij niet voor toepassing van de overgangsregeling gekozen. Eenzelfde verschil in behandeling doet zich voor bij een bovenmatige kostenvergoeding, bezwaarlijk te individualiseren loon en loon met een bestemmingskarakter. In al deze gevallen kan de werkgever onder de werkkostenregeling niet de eindheffing toepassen, die onder de overgangsregeling 'standaard' is. Nog weer een ander voorbeeld is dat een werkgever zijn werknemer een (elektrische) fiets van de zaak geeft die meer kost dan de standaard € 749, zonder iets tot het loon van de werknemer te rekenen. Onder de werkkostenregeling is dat toegestaan (in de vrije ruimte), onder de overgangsregeling niet.



Als de Belastingdienst constateert dat een werkgever niet de overgangsregeling toepast, valt de werkgever 'dus' onder de werkkostenregeling. En dat kan – onbedoelde – gevolgen hebben. Bijvoorbeeld doordat eerdere afspraken met de fiscale autoriteiten over vrije vergoedingen en verstrekkingen ineens vervallen. Of door het ontbreken van een recente onderbouwing van vaste kostenvergoedingen voor de medewerkers. Als zo'n onderbouwing niet aanwezig is, wordt het totale bedrag van die vergoedingen onder de werkkostenregeling aan de vrije ruimte toegerekend. Overschrijdt de werkgever de toegelaten vrije ruimte van (inmiddels) 1,5% van de fiscale loonsom, dan is hij over dat meerdere een eindheffing van 80% verschuldigd. Dat kan de werkgever een – onverwachte – naheffing opleveren.