



Inleiding

Voor u ligt het 46e exemplaar van het ANB-loonjournaal. Via dit journaal informeert Administratie- en Adviesburo Noord-Brabant B.V. u over zaken, die te maken hebben met lonen en salarissen van u en uw werknemers. Het ANB-loonjournaal verschijnt eenmaal per kwartaal en is door medewerkers van Administratie- en Adviesburo Noord-Brabant B.V. met zorg samengesteld. **Noud Smits, directeur ANB B.V.**

De werkkostenregeling; uitstellen kan niet meer, 1 januari 2015 is het zover!

De werkkostenregeling is een pakket aan belastingmaatregelen dat betrekking heeft op de fiscale waardering van bepaalde arbeidsvoorwaarden.

Onder de oude regelgeving bestonden er veel categorieën employee benefits, waarvoor fiscaal aparte regels golden. Denk aan producten uit eigen bedrijf, werkkleding, kerstpakketten, laptops, fietsen en bedrijfsfitness. Deze categorieën zijn vervangen door één regeling: de werkkostenregeling.

Iedere werkgever mag onder de werkkostenregeling tot een maximum van 1,5% van de totale fiscale loonsom onbelast vergoedingen en verstrekkingen geven aan haar werknemers. De werkgever hoeft dan dus niet meer per individuele werknemer te beoordelen of het gaat om een belaste vergoeding of verstrekking.

Vooraf moet de werkgever de vergoedingen en verstrekkingen (formeel) wel "aanwijzen" als eindheffingsbestanddeel waarvoor de forfaitaire vrijstelling gaat gelden. Het totaal van de aangewezen vergoedingen en verstrekkingen mag echter niet meer dan 30% afwijken van wat in dezelfde omstandigheden gebruikelijk is. Als de werkgever de vergoedingen en verstrekkingen niet vooraf aanwijst, zijn deze gewoon te belasten loon ten laste van de werknemer. Bepaalde vergoedingen en verstrekkingen kunnen niet als eindheffingsbestanddeel worden aangewezen, zoals de auto van de zaak.

Verder is er een beperkt aantal gerichte vrijstellingen voor zakelijke kosten en zogenaemde "nihilwaarderingen".

Let op! Door de werkkostenregeling komen alle bestaande afspraken met de fiscus omtrent (vaste) kostenvergoedingen of verstrekkingen, waarvoor geen gerichte vrijstelling geldt, te vervallen.

Stappenplan invoering Werkkostenregeling (WKR)

Elke werkgever, zowel in de private als in de publieke sector, zal vanaf 1 januari 2015 verplicht zijn om de werkkostenregeling toe te passen. Past u de WKR al in 2014 toe dan weet u wat u heeft moeten doen om die keuze verantwoord te kunnen maken:

- u heeft het niveau van uw werkkosten juist en volledig bepaald;
- daaruit is gebleken dat de WKR voor u en/of voor uw werknemers voordeliger is dan het fiscale regime van vergoedingen en verstrekkingen dat vroeger gold en optioneel nog kan worden toegepast tot en met 2014;
- u heeft uw financiële administratie zodanig aangepast dat daaruit per loontijdvak (de maand, vier weken) de hoogte van de gemaakte werkkosten kan blijken;
- u heeft uw arbeidsvoorwaarden in overleg met de (vertegenwoordiging van de) werknemers aangepast aan de mogelijke consequenties van de WKR;
- u heeft uw medewerkers die op de diverse afdelingen met de WKR in aanraking komen 'WKR-geschoold' (personeelszaken, financiële afdelingen, salarisadministratie);
- u heeft gezorgd voor een adequate managementinformatie, inclusief een periodieke toets naar de tussenstand van het niveau van uw werkkosten in relatie tot uw vrije 1,5%-werkkostenbudget.
Een (onverwachte) overschrijding kost 80% eindheffing en dat wilt u te allen tijde voorkomen.

In dit onderdeel is voor alle andere werkgevers die hun WKR-keuze hebben uitgesteld, een stappenplan opgenomen voor een verantwoord WKR-traject. Van inventariseren en beoordelen tot implementeren, communiceren en evalueren. Voor werkgevers die in 2014 de WKR al toepassen, is dit spoorboekje een leidraad om hun WKR-processen te toetsen.

Stap 1:

U beoordeelt welke bronnen van werkkosten uw organisatie heeft.

Toelichtingen

Niet alleen de salarisadministratie of alleen de financiële administratie is een bron van werkkosten. Hieronder vindt u een opsomming van **zeven** mogelijke WKR-bronnen.

1. Kasbetalingen (werknemer levert een bonnetje in).
2. Werknemer declareert en wordt via de crediteurenadministratie betaald.
3. Werknemer declareert en wordt via de salarisadministratie betaald.
4. Kasbetalingen door werkgever aan derden.
5. Werkgever ontvangt factuur op zijn naam (crediteurenadministratie).
6. Verstrekkingen in natura, inclusief producten uit eigen bedrijf (personeelskortingen).
7. Vaste kostenvergoedingen via de salarisadministratie.

U beoordeelt het administratieve proces rondom elk van deze WKR-bronnen en u kunt de vraag stellen of deze bron niet drooggelegd kan of moet worden. Hoe minder bronnen, hoe minder WKR-toetsmomenten. Voor de hand liggende voorbeelden zijn het verbieden van kasbetalingen aan werknemers en het invoeren van één uniform declaratiesysteem. Bij voorkeur via de salarisadministratie – omdat daar de benodigde WKR-kennis aanwezig is – en niet (meer) via de crediteurenadministratie. Uiteindelijk voeden deze bronnen (het grootboek van) uw financiële administratie.

Let op! Er kunnen WKR-relevante vergoedingen en verstrekkingen zijn, die niet direct via financiële boekingen in het grootboek worden vastgelegd. U zult deze op een andere wijze in kaart moeten brengen om ze te kunnen meenemen in het totale WKR-proces.

Stap 2:

U 'haalt' uit uw financiële administratie de omvang van het totaal van uw werkkosten. U kent uw vrije 1,5%-werkkostenbudget en weet ook welk bedrag u aan eindheffingen afdraagt onder het oude systeem van vrije vergoedingen en verstrekkingen. Zo inventariseert u de financiële impact van de WKR op uw organisatie.

Het vrije 1,5%-werkkostenbudget

Het vrije WKR-percentages 2014 is 1,5%. Als u de financiële impact voor 2014 beoordeelt, kunt u uitgaan van 1,5% van de verwachte fiscale loonsom 2014 op basis van de fiscale loonsom 2013.

Toelichtingen werkkosten

Het doorspitten van het grootboek op WKR-relevante posten zal niet altijd eenvoudig zijn. Hoe moeilijk of makkelijk het is, is mede afhankelijk van de aard en omvang van uw organisatie en van de graad van uw huidige financiële organisatie en processen.

Let op vervuilingen!

De winst- en verliesrekeningen van het grootboek kunnen niet 'zo maar' de enige graadmeter zijn voor het juist en volledig in kaart brengen van uw werkkosten. Eerst is er het probleem, dat de werkkosten moeten worden beoordeeld inclusief BTW. Indien in uw administratie de kosten exclusief BTW worden geboekt, moet daarvoor een bijtelcorrectie worden toegepast van 21%, 6% of 0% (geen BTW verrekend). Uw administratie moet in staat zijn deze bijtelling te bepalen.

Toelichtingen vrije 1,5%-werkkostenbudget

De bepaling van uw vrije werkkostenbudget (voor het jaar 2014) is redelijk eenvoudig. U neemt 1,5% van het fiscale loon 2014 van al uw medewerkers. U vindt dit loon in kolom 14 van de loonstaat. Er is één (bijzondere) uitzondering. Loon uit vroegere dienstbetrekking mag u niet als 1,5%-grondslag meenemen, maar alleen niet indien u in méér dan bijkomstige mate (= 10%) loon uit vroegere dienstbetrekking verstrekt. Op grond van deze regeling mag bijvoorbeeld een pensioenfonds de pensioenuitkeringen niet als grondslag meenemen bij het werkkostenbudget voor de actieve medewerkers. De uitzondering van loon uit vroegere dienstbetrekking zal in de reguliere werkgeverspraktijk niet snel voorkomen. Hoogstens bij een massaal ontslag met toekenning van grote schadeloosstellingen (= loon uit vroegere dienstbetrekking) zou deze uitzondering in beeld kunnen komen.

Toelichtingen eindheffing oud regime

Met de werkkostenregeling vervallen veel van de eindheffingen die onder het oude regime van vergoedingen en verstrekkingen konden of moesten worden toegepast. Bij toepassing van de werkkostenregeling zijn deze vervallen eindheffingen een direct voordeel voor de werkgever.

Voorbeelden van vervallen eindheffingen zijn:

- Niet op werknemers verhaalde verkeersboeten;
- Niet vrijgestelde kantine maaltijden, deel boven € 2,40/€ 4,60;
- Verstrekkingen van niet meer dan € 136 per verstrekking en € 272 per kalenderjaar;
- Extraterritoriale kosten naast het vrije forfaitbedrag van de 30%-regeling;
- Vergoeding en verstrekking van (dubbele) huisvesting buiten de woonplaats na twee jaar;
- Vergoedingen voor parkeer-, veer- en tolgelden;
- Niet vrijgestelde vergoedingen en verstrekkingen met een waarde van niet meer dan € 200 per maand per werknemer;
- Geschenken – zoals kerstpakketten – met een waarde van niet meer dan € 70 (eindheffingsstarief 20%).

Eindheffingen die onder de werkkostenregeling wel blijven bestaan, zijn:

- de eindheffing bij naheffingsaanslagen;
- de € 300-regeling voor bepaalde bestelauto's.

Stap 3:

U beoordeelt in dit stadium de invloed van uw huidige arbeidsvoorwaarden op de WKR-omvang en bepaalt:

1. welke arbeidsvoorwaarden aangepast moeten worden of zouden kunnen worden om daarmee de hoogte van de werkkosten te beperken, en
2. of dat strategisch, beleidsmatig wel/niet gewenst is. Streeft u naar kostenneutraliteit of wilt u kosten besparen? U weegt ook een eventueel effect op het nettoloon van uw medewerkers mee.

Toelichtingen

Een voorbeeld. Stel, uw organisatie heeft een Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden. Daarin is opgenomen de traditionele fietsregeling op grond waarvan werknemers een bedrag van € 749 van hun belaste eindejaarsuitkering onder voorwaarden kunnen omzetten in een vrije vergoeding voor een fiets. De WKR kent geen vrije fietsvergoeding meer. De vergoeding van € 749 'vult' het vrije 1,5% werkkostenbudget. Indien de arbeidsvoorwaardelijke fietsregeling ongewijzigd in stand blijft, kunt u bij een toevallige samenloop van 'fietsaanvragen' aanlopen tegen een grote werkkostenpost in enig jaar. Een overschrijding van het vrije 1,5%-werkkostenbudget kost u dan 80% eindheffing over het bedrag van de overschrijding. Deze eindheffing is een werkgeverslast die u niet op uw werknemers mag verhalen.

De methodiek binnen de werkkostenregeling is, dat de werkgever de uitgaven aanwijst die hij ten laste van het vrije 1,5%-werkkostenbudget brengt. Eenmaal als zodanig aangewezen is de werkgever de belastingplichtige voor de 80%-eindheffing. De arbeidsvoorwaarden zullen mede bepalen of een werkgever de mogelijkheid heeft om een vergoeding of verstrekking niet als werkkostenbron aan te wijzen, maar te belasten als individueel werknemersloon. Als in de arbeidsvoorwaarden staat dat een werknemer een bepaalde vergoeding netto ontvangt, staat daarmee vast dat:

- hij deze vergoeding als werkkostenbron moet aanwijzen (met het risico van budgetoverschrijding), dan wel
- hij voor zijn rekening de netto vergoeding op de loonstrook van de individuele werknemer moet bruten.

Aanpassing van arbeidsvoorwaarden is, vanwege het noodzakelijke overleg met werknemers (OR), vaak een kwestie van de lange adem. Begin tijdig daarmee en schakel uw werkgeversorganisatie in – of licht het in ieder geval in - als op uw onderneming een CAO van toepassing is met arbeidsvoorwaarden die niet 'WKR-proof' zijn. CAO-arbeidsvoorwaarden kunnen alleen door de CAO-partners worden aangepast.

Stap 4:

U beoordeelt welke impact de invoering van de WKR heeft op uw administratieve processen en op de inrichting van uw financiële administratie. Deze processen moeten niet alleen de juiste WKR-managementinformatie waarborgen, maar ook de juistheid en volledigheid van de in te dienen aangiften loonheffingen.

Toelichtingen

Uw financiële administratie en de processen eromheen worden vooral bepaald door de aard en omvang van uw organisatie. Die administratie en die processen moeten in staat zijn de omvang van de werkkosten in elk loontijdvak boven water te krijgen en te rapporteren. U moet immers steeds de vinger aan de pols houden van de stand van uw werkelijke

werkkosten. Het zwaard van Damocles van overschrijding van het vrije 1,5%-werkkostenbudget hangt boven u. U kunt de 80%-eindheffing niet op uw medewerkers verhalen. Daarnaast is het natuurlijk een wettelijk voorschrift dat u periodiek juiste en volledige aangiften loonheffingen bij de Belastingdienst indient.

Uw grootboekrekeningschema moet worden afgestemd op een juiste en volledige registratie van WKR-relevante uitgaven. Een juist proces van WKR-registratie vereist een splitsing van alle werknemer gerelateerde uitgaven in:

- vergoedingen en verstrekkingen die geen loon zijn (bijvoorbeeld het bloemetje bij ziekte);
- zogeheten intermediaire kosten;
- gerichte vrijstellingen;
- uitgaven die voor de WKR op nihil kunnen worden gewaardeerd;
- belaste werkkosten ten laste van het vrije 1,5%-werkkostenbudget;
- werkkosten die via de loonstrook bij de individuele werknemer worden belast.

Scholing

Een juiste registratie van WKR-relevante uitgaven vereist fiscale kennis op andere plaatsen in uw organisatie. De medewerker die de primaire boekingen in het grootboek verricht – als voorbeeld – moet op de hoogte zijn waarom hij wat waar moet boeken. Die medewerker moet 'WKR-geschoold' worden.

Stap 5:

U heeft voor 2015 – dit op basis van de geldende wettelijke regelingen – geen keuze meer om de WKR uit te stellen. U communiceert dit met uw medewerkers en OR. U schoolt uw medewerkers die met de WKR te maken kunnen krijgen. Indien u in het kader van Horizontaal Toezicht afspraken met de Belastingdienst heeft gemaakt, communiceert u ook met deze dienst.

Toelichtingen

Nadat u een verantwoorde WKR-keuze heeft gemaakt, ligt het voor de hand dat u uw werknemersorganisatie informeert over de wijze waarop het vrije 1,5%-werkkostenbudget wordt 'besteed'. Een belangrijk ander aspect vinden wij de scholing van medewerkers die in het totale administratieve proces te maken krijgen met de administratieve vastlegging van (mogelijke) werkkosten. Als zij de werkkosten niet juist of onvolledig beoordelen en administreren, bent u niet 'in control' en loopt u financiële risico's. Heeft u afspraken met de Belastingdienst gemaakt in het kader van Horizontaal Toezicht sein deze dienst ook in en treedt met hun in overleg als u ergens in het WKR-traject obstakels tegenkomt.

Stap 6:

Na afloop van het jaar van invoering van de WKR toetst u of het bezoeken van de stappen A tot en met E de WKR hebben gemaakt tot een voor uw organisatie praktisch toepasbare fiscale regeling. U evalueert. Onderdeel van deze evaluatie is een steekproef in uw financiële administratie of WKR-uitgaven daadwerkelijk als werkkosten zijn geregistreerd en verwerkt.

Toelichtingen

Het toepassen van een steekproef als controlemaatregel kan heel goed passen in een zogeheten Tax Control Framework. Dit kan weer onderdeel zijn van afspraken met de Belastingdienst in het kader van Horizontaal Toezicht. Het eindresultaat kan zijn, dat uw processen rondom de werkkostenregeling niet alleen ervoor zorgen dat u 'in control' bent en blijft, maar ook dat de Belastingdienst zich in uw aanpak kan vinden. Aldus voorkomt u financiële risico's.

U toetst of door u aangewezen werkkosten inderdaad ten laste van het vrije 1,5%-werkkostenbudget gebracht kunnen worden. In beginsel kan dit met alle loonbestanddelen, maar er zijn twee belangrijke uitzonderingen. Bepaalde loonbestanddelen zijn verplicht individueel werknemersloon (zoals de auto van de zaak, geldboeten en gratis wonen). De tweede uitzondering is, dat aangewezen werkkosten moeten voldoen aan de zogenaamde 'gebruikelijkheidstoets'. Deze toets moet voorkomen dat vergoedingen en verstrekkingen aan één of enkele werknemers ten laste van de vrije ruimte worden gebracht. Een voorbeeld is de directeur die in december besluit de resterende vrije ruimte (alleen) aan zichzelf uit te keren als eenmalige bonus. Dit soort ongebruikelijke vergoedingen mogen niet als werkkostenbron worden aangewezen. Of een vergoeding/verstrekking ongebruikelijk is, moet de belastinginspecteur bewijzen. Ongebruikelijk betekent in dit verband dat de vergoeding/verstrekking niet meer dan 30% mag afwijken van hetgeen in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is.

Voor meer en uitgebreide informatie omtrent bovenstaande onderwerpen en andere nieuwsfeiten, raadpleegt u uw ANB-relatiebeheerder, of onze website www.anb.nl.

