

De werkkostenregeling(WKR)

Bij het toepassen van de werkkostenregeling heeft men te maken met keuzes. De WKR heeft een forfaitair karakter. Voor vergoedingen en verstrekkingen binnen de vrije ruimte gelden geen specifieke normeringen en beperkingen, waardoor er geen registratie nodig is op werknemersniveau. Verder sluit de WKR administratief zo veel mogelijk aan bij vastleggingen in de financiële boekhouding die de werkgever toch al nodig heeft voor zijn bedrijfsvoering.

Vaststellen werknemer of niet

Als u bepaalde vergoedingen of verstrekkingen geeft, moet u eerst vaststellen of u dit aan werknemers doet. Is er namelijk geen sprake van werknemerschap, zoals bij uitzendkrachten, dan heeft u helemaal niets te maken met de WKR.

Vaststellen intermediaire kosten

Komt de vergoeding of verstrekking ten gunste van een werknemer, dan moet u eerst vaststellen of er sprake is van intermediaire kosten. Intermediaire kosten zijn kosten die uw werknemer maakt (voorschiet), maar die in feite bij de onderneming thuishoren. Intermediaire kosten vormen daarom geen loon, zodat u niets met de WKR te maken heeft.

Dienstbetrekking aanwezig of niet

Is er voldoende oorzakelijk verband met de dienstbetrekking, of doet u de vergoeding of verstrekking uit andere hoofde? Een bloemetje aan een zieke werknemer gebeurt volgens de Belastingdienst meer vanuit medeleven en goed werkgeverschap dan vanuit de dienstbetrekking. Bij onvoldoende oorzakelijk verband is er geen sprake van loon en speelt de WKR geen rol.

Kleine geschenken onder voorwaarden geen loon

Onder de volgende voorwaarden is er in elk geval geen sprake van loon:

U geeft de werknemer een persoonlijke attentie in situaties waarin ook anderen dan u als werkgever een dergelijke attentie plegen te geven; en

het betreft geen geld of waardebonnen; en

de factuurwaarde van de attentie is maximaal € 25 (inclusief btw).

Kleine geschenken die duidelijk met de dienstbetrekking verband houden, ziet de Belastingdienst wel als loon. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de bloemen ter gelegenheid van secretaressedag.

Vrijstelling van toepassing

Is er een (bestaande) vrijstelling van toepassing? Zo ja, dan wordt deze van het loon uitgezonderd en komt u hiermee dus niet in de WKR. Geeft u bijvoorbeeld een eenmalige uitkering bij een 25-jarig of 40-jarig jubileum, dan blijft deze vrijgesteld en komt u hiervoor niet in de WKR terecht.

Vaststellen of bij werknemer is

U moet nagaan of er sprake is van loon dat verplicht belast is bij de werknemer. Voor sommige vormen van loon, zoals het genot van een dienstwoning of de auto van de zaak, heeft u niet de keuze om dit ten laste van de vrije ruimte te brengen maar moet u dit bij de werknemer belasten.

Bij wie belast (eindheffingsloon)

Als er sprake is van te belasten loon, moet u besluiten bij wie u dat gaat belasten: de werkgever (eindheffingsloon) of de werknemer. U mag de keuze per periode maken, maar het zal duidelijk zijn dat met name bij 'collectieve' vergoedingen zoals reiskostenvergoedingen, dit in de arbeidsvoorwaarden zal worden vastgelegd. U mag een belaste vergoeding ook splitsen en een deel bij de werknemer belasten en een deel aanwijzen als eindheffingsbestanddeel.

Is het gericht vrijgesteld?

Is er sprake van een gerichte vrijstelling? Een flink aantal zaken die voor de invoering van de WKR als belastingvrije vergoeding of verstrekking werden aangemerkt, zijn onder de WKR als gerichte vrijstelling opgenomen. Bijvoorbeeld reiskostenvergoedingen tot maximaal € 0,21 per kilometer (let op: per 1 januari 2023 en tot 1 januari 2023 € 0,19). Per saldo nemen deze vrijstellingen dus geen vrije ruimte in. Vergoedt u meer dan dat en heeft u besloten deze vergoeding te belasten bij de werkgever? Dan is €0,21 per kilometer gericht vrijgesteld en komt het meerdere ten laste van uw vrije ruimte.

Vergoedingen voor onder ander zakelijke laptops, treinkaartjes, parkeerkosten en maaltijden tijdens overwerk zijn hiermee bijvoorbeeld vrijgesteld van loonbelasting.

U moet nagaan of er een specifieke waardering geldt. Loon in natura wordt gewaardeerd op de waarde in het economisch verkeer of, als deze er is, op de waarde die op de factuur staat vermeld. Voor een aantal zaken gelden echter een nihil- of lagere forfaitaire waardering. Deze komen dus per saldo niet of slechts voor een laag bedrag ten laste van de vrije ruimte.

Nihilwaarderingen

Op de werkplek ter beschikking gestelde voorzieningen en verstrekkingen voor onder ander koffie of thee op de werkplek, ter beschikking gestelde werkkleding, fitnessruimte op de werkplek en het rentevoordeel van de personeelslening voor een fiets of elektrische scooter zijn hiermee vrijgesteld van loonbelasting (vallen in de zogenaamde nihilwaarderingen).

Komt u boven de vrije ruimte(bovenmatig)

De vrije ruimte wordt tijdelijk verruimd naar 3% over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom. De verhoging geldt tijdelijk voor het jaar 2023. Vanaf 2024 gaat het percentage van 1,92 gelden (tot € 400.000). Over het restant van de loonsom blijft de vrije ruimte 1,18% en bij overschrijding van de vrije ruimte betaalt u over het meerdere 80% eindheffing.

Soms kan het de moeite lonen om dan goed te kijken of u bepaalde arbeidsvoorwaarden niet moet aanpassen. Als u de kosten voor mobiele telefoons vergoed, kan het bijvoorbeeld verstandig zijn om over te stappen naar terbeschikkingstelling, al dan niet met een hogere bijdrage wegens privégebruik.

Accountantskantoor B.B.B.

Visseringlaan 18

2288 er Rijswijk

070-3907860

info@bbbadvies.nl