

Zorg voor de werkkostenregeling

Met de werkkostenregeling (hierna: WKR) kunt u als werkgever onbelaste vergoedingen aan werknemers geven. Ingevolge het Belastingplan 2015 is elke werkgever sinds 1 januari 2015 verplicht de WKR toe te passen. Daarmee is definitief een einde gekomen aan de 'oude' regeling van vrije vergoedingen en verstrekkingen. Het Belastingplan 2015 heeft daarnaast een aantal inhoudelijke wijzigingen gebracht in de WKR. Zowel voor werkgevers die de WKR reeds voor 2015 toepasten als voor de 'nieuwkomers' is kennis van deze wijzigingen voor de WKR-organisatie en -administratie van groot belang.

In dit artikel gaan wij in op de wijzigingen per 1 januari 2015 uit het Belastingplan 2015 waarbij wij de meest relevante aandachtspunten bespreken. Wij sluiten af met een aantal 'tips & tricks'.

Wijziging in de WKR naar aanleiding van het Belastingplan 2015

Concernregeling

Sinds 1 januari 2015 is het voor werkgevers mogelijk te opteren voor een concernregeling waarvan voor de vennootschappen binnen het concern een collectieve vrije ruimte wordt gecreëerd. Indien de werkgever ervoor kiest de concernregeling toe te passen, geldt de regeling voor alle concernonderdelen die gedurende het volledige kalenderjaar voldoen aan de eigendomseisen van ten minste 95% (direct of indirect). De concernregeling staat ook open voor stichtingen die in financieel, organisatorisch en economisch opzicht zodanig zijn verweven, dat ze een eenheid vormen. De verwevenheid moet blijken uit de twee hiernavolgende vereisten die statutair dienen te zijn vastgelegd. Het bestuur van één van de stichtingen benoemt of doet een bindende voordracht voor de benoeming van bestuursleden in de andere stichtingen. Daarnaast wordt het vermogen van de stichting overgedragen aan één van de andere stichtingen bij vereffening bij faillissement of opheffing van een stichting.

Noodzakelijkheids criterium

Gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur zijn gericht vrijgesteld indien en voor zover zij voldoen aan het noodza-

kelijkheids criterium. Deze kunnen mitsdien onbelast worden vergoed of verstrekt, zonder dat fiscaal rekening hoeft te worden gehouden met het privévoordeel van de werknemer. Dit geldt ook voor vergoedingen en verstrekkingen die rechtstreeks met deze noodzakelijke voorzieningen verband houden. Denk bijvoorbeeld aan een vergoeding voor internet thuis. Een voorziening is noodzakelijk als de werkgever zich in redelijkheid op het standpunt heeft kunnen stellen dat de voorziening zonder meer nodig is voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Dit kan blijken uit het feit dat de werkgever de kosten van de voorziening voor eigen rekening neemt. Het is aan de inspecteur om het tegendeel aannemelijk te maken. Dit geldt echter niet als de werknemer tevens bestuurder of commissaris is. In dat geval geldt een aanvullende gebruikelijkheidstoets. Krijgt een werknemer meerdere voorzieningen, bijvoorbeeld een mobiele telefoon, laptop én tablet, dan zal de werkgever nader moeten onderbouwen waarom al deze voorzieningen aan het noodzakelijkheidsvereiste voldoen. Let op: het noodzakelijkheids criterium verdraagt zich niet met een cafetarieregeling. In dergelijke regelingen is het namelijk aan de werknemer om te bepalen of hij een bepaalde voorziening wel of niet wil waardoor niet kan worden gesteld dat iets noodzakelijk is.

Korting voor product eigen bedrijf

Voor kortingen op producten uit eigen bedrijf geldt een gerichte vrijstelling, mits de producten niet branchevreemd zijn. Denk bijvoorbeeld aan bloeddrukmeters voor ziekenhuispersoneel. U kunt als werkgever aan uw werknemer per product een korting of vergoeding



geven van 20% van de waarde van het product. Deze kortingen en/of vergoedingen mogen op jaarbasis het maximum van € 500,- per werknemer niet overschrijden. Niet benutte korting mag niet worden doorgeschoven naar een volgend jaar. De korting of vergoeding mag overigens ook worden gegeven door een met u verbonden vennootschap. Voor de verbonden vennootschap gelden andere criteria dan voor de concernregeling. Er is sprake van een verbonden vennootschap indien uw organisatie minstens één derde belang heeft in de vennootschap of andersom. Daarnaast kan er ook sprake zijn van een verbonden vennootschap ingeval het zustermaatschappijen betreft en de moeder in zowel beide minstens één derde belang heeft. In het geval van stichtingen of verenigingen adviseren wij afstemming met de Belastingdienst te zoeken.

Gerichte vrijstelling voor een aantal werkplek gerelateerde voorzieningen

Voor voorzieningen op de werkplek die voortvloeien uit het arbobeleid geldt een gerichte vrijstelling. Onder werkplek wordt in dit kader mede verstaan de plaats waar door de werkgever uitvoering wordt gegeven aan het arbobeleid. Voorbeelden daar zijn de medische keuring en de griep prik die voortvloeien uit het arbobeleid en worden uitgevoerd bij de dokter. Een discutabel onderwerp blijft de parkeervervoorziening. Onduidelijk is nog steeds of en in hoeverre gesteld kan worden dat het arbobeleid daar van toepassing is en dat de parkeerplaats dus geldt als werkplek.

Voorgaande wijzigingen van de WKR kunnen worden gezien als een versoepeling. Echter, voor deze wijzigingen wordt een hoge prijs betaald. Om de wijzigingen budgettair neutraal in te kunnen voeren, is het percentage van de vrije ruimte namelijk verlaagd van 1,5% naar 1,2% van de fiscale loonsom. Dat is een daling van maar liefst 20%!

Tips & tricks

Hieronder geven wij nog enkele praktische tips ten behoeve van uw WKR-administratie:

- Een overschrijding van de vrije ruimte mag jaarlijks na afloop van het kalenderjaar in één keer worden vastgesteld en afgedragen, tegelijk met de aangifte over het eerste tijdvak van het volgende kalenderjaar. Let op: op het moment van vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van een voorziening dient de keuze te worden gemaakt of de voorziening al dan niet als eindheffingsbestanddeel wordt aangemerkt. Wordt deze keuze achteraf gemaakt dan behoort de betreffende voorziening tot het loon van de werknemer.

- Let op: werkkosten dienen inclusief btw te worden geboekt.
- Vaste kostenvergoedingen dienen te worden onderbouwd met een onderzoek naar de werkelijke kosten. Dit onderzoek moet vóór toekenning van de vergoeding worden uitgevoerd. Zonder onderbouwing dient een vaste kostenvergoeding te worden ondergebracht in de vrije ruimte.
- Zakelijke maaltijden of maaltijden als onderdeel van tijdelijke verblijfskosten kunnen onbelast worden vergoed of verstrekt. Dat geldt in beginsel niet voor maaltijden in een bedrijfskantine. In dat geval dient een forfaitair bedrag, eventueel verminderd met een eigen bijdrage van de werknemer, per maaltijd te worden opgenomen in de vrije ruimte. Let op: het forfaitaire bedrag voor maaltijden in bedrijfskantines bedraagt in 2015 € 3,20 per maaltijd. Eenvoudshalve kunt u met de Belastingdienst afstemmen dat u een bepaald totaal bedrag opneemt in uw forfait. In de praktijk zien we dat het uitnodigen van de inspecteur van de Belastingdienst om een maaltijd te laten samenstellen in uw kantine, hierbij behulpzaam kan zijn.
- Voor zakelijke activiteiten geldt onder de WKR een gerichte vrijstelling. Bij bedrijfsuitjes is vaak sprake van activiteiten met een gemengd karakter. Zijn de activiteiten in overwegende mate consumptief van aard, dan dienen de kosten te worden ondergebracht in de vrije ruimte. Een dergelijk uitje kan echter ook fiscaal gesplitst worden. De splitsing kan worden gebaseerd op programma en tijdsbesteding. Let op: teambuildinguitjes worden in principe niet geacht zakelijk te zijn.
- Verzekeringen behoren tot het loon voor zover de kosten toe te rekenen zijn aan het verzekeren van persoonlijke risico's van de individuele werknemer. Onder de WKR komen premies voor bijvoorbeeld bestuurders- en beroepsaansprakelijkheidsverzekeringen daarom dus veelal ten laste van het forfait.
- Houd altijd een buffer in de vrije ruimte van de WKR aan voor onvoorziene werkkosten om een eindheffing van 80% over een eventuele overschrijding van de vrije ruimte te voorkomen.

Tot slot

In dit artikel hebben wij getracht in vogelvlucht een beeld te schetsen van de wijzigingen in de werkkostenregeling per 1 januari 2015. Zowel werkgevers die de WKR reeds voor 2015 toepasten als 'nieuwkomers' dienen deze wijzigingen in de WKR in de organisatie en administratie aan te passen. Daarbij adviseren we rekening te houden met bovenstaande aandachtspunten en 'tips & tricks'. ///

*Jaap Verdegaal,
adviseur PwC, &
Jasminka Jasarevic,
stagiaire*