

WERKKOSTENREGELING

oktober 2010

Inhoudsopgave

1. **Nieuwe werkkostenregeling (WKR): wat u moet weten voor 1 januari 2011** 2
2. **Hoe werkt de werkkostenregeling?** 4
 - 2.1. Geen loon of geen belast loon 6
 - 2.1.1. *Voordelen buiten de dienstbetrekking* 6
 - 2.1.2. *Intermediaire vergoedingen* 6
 - 2.1.3. *Vrijgesteld loon* 7
 - 2.1.4. *Verstrekingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage van ten minste de (factuur)waarde betaalt* 8
 - 2.2. Gerichte vrijstellingen 9
 - 2.3. Gebruikelijkheidstoets 10
 - 2.4. Loon in natura waarden 10
 - 2.5. Hoe werkt de vrije ruimte? 12
3. **Kiezen: wel of geen gebruikmaken van de werkkostenregeling** 13
 - 3.1. Als u voor de werkkostenregeling kiest 14
 - 3.2. Als u niet voor de werkkostenregeling kiest 14
4. **Buitenlandsituaties** 16
5. **Voorbeelden werkkostenregeling** 17
6. **Schema werkkostenregeling** 19
7. **Overzichten van gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen** 20
 - 7.1. Gerichte vrijstellingen 20
 - 7.2. Loon in natura met een nihilwaardering 20
8. **Meer informatie** 22

1. Nieuwe werkkostenregeling (WKR): wat u moet weten voor 1 januari 2011

Per 1 januari 2011 wordt een nieuwe regeling ingevoerd: de werkkostenregeling (WKR). Door deze regeling kunt u maximaal 1,4% van uw totale fiscale loon (de 'vrije ruimte') besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor uw werknemers. Daarnaast kunt u bepaalde zaken onbelast blijven vergoeden of verstrekken door gebruik te maken van de gerichte vrijstellingen.

Over het bedrag boven de vrije ruimte betaalt u loonbelasting in de vorm van een eindheffing van 80%.

Waarom kiezen voor de werkkostenregeling?

De werkkostenregeling komt in de plaats van de huidige regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen. U bent nog niet verplicht gebruik te maken van de werkkostenregeling. Tot en met 2013 mag u ieder jaar opnieuw kiezen voor de werkkostenregeling of voor de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen. Na 2013 geldt de werkkostenregeling voor alle werkgevers. De werkkostenregeling heeft een aantal voordelen:

- U kunt een vast percentage van de loonsom onbelast vergoeden en verstrekken.
- U hoeft de meeste vergoedingen en verstrekkingen niet meer op werknemersniveau in uw loonadministratie te registreren.
- U hoeft geen rekening meer te houden met de voorwaarden en beperkingen van de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen: u krijgt meer vrijheid.
- U kunt de vergoedingen en verstrekkingen zonder meer in de vrije ruimte onderbrengen. U hoeft niet meer te toetsen of uw werknemer de vergoeding of verstrekking zakelijk of privé gebruikt.
- U waardeert loon in natura meestal tegen de factuurwaarde en niet meer tegen de waarde in het economische verkeer.
- U kunt normbedragen gebruiken voor maaltijden die u op de werkplek verstrekt, voor huisvesting en inwoning op de werkplek en voor kinderopvang op de werkplek.
- U hoeft de vergoedingen en verstrekkingen niet te verwerken in de loonstrook.

Binnen de werkkostenregeling kunt u nog steeds belast loon omzetten in een onbelaste vergoeding of verstrekking volgens het cafetariasysteem.

Ondanks deze voordelen is het niet altijd gunstig om te kiezen voor de werkkostenregeling. Zie voor meer informatie hoofdstuk 3.

Nu al nadenken over arbeidsvoorwaardenbeleid

Om een goede keuze te kunnen maken tussen de werkkostenregeling en de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen, moet u nu al nadenken over uw arbeidsvoorwaardenbeleid vanaf 2011. U kunt inschatten hoeveel vrije ruimte u in 2011 hebt en of dit - met de gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen - voldoende financiële ruimte biedt voor het beleid dat u wilt voeren. Als u voor de werkkostenregeling kiest, zult u hiervoor ook uw administratie moeten inrichten. Zie voor meer informatie paragraaf 3.1.

Welke informatie vindt u hier?

U vindt hier informatie over de volgende onderwerpen:

- Hoe werkt de werkkostenregeling? (hoofdstuk 2)
- Kiezen: wel of geen gebruikmaken van de werkkostenregeling (hoofdstuk 3)
- Buitenlandsituaties (hoofdstuk 4)
- Voorbeelden werkkostenregeling (hoofdstuk 5)
- Schema werkkostenregeling (hoofdstuk 6)
- Overzichten van gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen (hoofdstuk 7)
- Meer informatie? (hoofdstuk 8)

2. Hoe werkt de werkkostenregeling?

Kiest u voor de werkkostenregeling? Dan mag u maximaal 1,4% van uw totale fiscale loon, de 'vrije ruimte', besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor uw werknemers. U moet deze vergoedingen en verstrekkingen dan wel in uw administratie opnemen als eindheffingsloon.

Over het bedrag dat binnen de vrije ruimte valt, betaalt u geen loonbelasting. Over het bedrag boven de vrije ruimte betaalt u loonbelasting in de vorm van een eindheffing van 80%. U hoeft hierover geen premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw te betalen.

U past de werkkostenregeling als individuele werkgever toe en dus bijvoorbeeld niet als groep vennootschappen van een concern of als samenhangende groep inhoudingsplichtigen.

De werkkostenregeling in het kort:

- Stap 1: Bepaal of de vergoeding of verstrekking loon is. De werkkostenregeling geldt alleen voor loon.
- Stap 2: Is de vergoeding of verstrekking loon van de werknemer, ga dan na of deze onder de gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen valt.
- Stap 3: Is de vergoeding of verstrekking geen gerichte vrijstelling of nihilwaardering, kies dan of u deze als eindheffingsloon behandelt en in uw vrije ruimte onderbrengt of als loon van de werknemer behandelt.
- Stap 4: Bereken over het bedrag boven de vrije ruimte 80% eindheffing.

Stap 1: Bepaal of de vergoeding of verstrekking loon is

De werkkostenregeling geldt voor alle vergoedingen en verstrekkingen die tot het loon behoren. Vergoedingen en verstrekkingen die geen loon zijn of vrijgesteld loon zijn, vallen niet onder de regeling en gaan dus niet ten koste van de vrije ruimte. Zie voor meer informatie paragraaf 2.1.

U mag de werkkostenregeling alleen gebruiken voor werknemers met **loon uit tegenwoordige dienstbetrekking**.

In twee gevallen moet u voor postactieve werknemers de vergoedingen en verstrekkingen in uw vrije ruimte onderbrengen. Dat geldt voor:

- producten uit uw eigen bedrijf
- verstrekkingen die u ook aan uw werknemers geeft, zoals een kerstpakket

Stap 2: Ga na of de vergoeding of verstrekking onder de gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen valt

Bepaalde vergoedingen en verstrekkingen zijn wel loon, maar u kunt ze toch onbelast vergoeden en verstrekken zonder dat dat ten koste gaat van uw vrije ruimte. Dat is het geval bij:

- gerichte vrijstellingen
- nihilwaarderingen

Stap 3: Kies: eindheffingsloon (vrije ruimte) of loon werknemer

U bepaalt zelf welke vergoedingen en verstrekkingen u behandelt als eindheffingsloon en in de vrije ruimte onderbrengt en welke u behandelt als

loon van de werknemer en normaal belast. U kunt per werknemer een andere keuze maken.

Bij een aantal vormen van loon kunt u niet kiezen voor eindheffingsloon. Altijd loon van de werknemer zijn:

- een auto van de zaak
- een dienstwoning (behalve de pied-à-terre en de kosten van buitengewone beveiligingsmaatregelen voor de woning)
- boetes
- vergoedingen en verstrekkingen voor criminele activiteiten

U maakt de keuze tussen eindheffingsloon en loon van de werknemer uiterlijk op het moment van vergoeden of verstrekken. U hoeft dus niet vooraf - bijvoorbeeld aan het begin van het jaar - te kiezen. De keuze blijkt uit uw administratie, waarin u de vergoeding of verstrekking opneemt als eindheffingsloon of als loon van de werknemer. Deze keuze hoeft u niet bij ons te melden.

Hebt u eenmaal een keuze gemaakt, dan is die keuze definitief. Wel mag u achteraf fouten herstellen als u bijvoorbeeld een vergoeding als loon van de werknemer hebt behandeld terwijl u met uw werknemer eindheffingsloon had afgesproken, of andersom. U moet deze correcties in uw loonadministratie en in uw aangifte loonheffingen verwerken.

Binnen de werkkostenregeling kunt u nog steeds belast loon omzetten in een onbelaste vergoeding of verstrekking voor bijvoorbeeld een fiets. De werkkostenregeling geeft u grotere vrijheid om hierover afspraken te maken. U kunt een cafetarieregeling bijvoorbeeld zonder meer uitbreiden voor fietsen met hulpmotor.

Let op!

Een cafetarieregeling kan tot gevolg hebben dat het brutoloon van uw werknemer lager wordt. Dat geldt voor individuele regelingen en regelingen die in een cao vastliggen. In plaats van een bepaald bedrag aan brutoloon, geeft u uw werknemer bijvoorbeeld een belastingvrije vergoeding voor reiskosten. Bij de berekening van uw vrije ruimte gaat u uit van dit lagere brutoloon.

Als u vergoedingen en verstrekkingen als eindheffingsloon in de vrije ruimte onderbrengt

U bepaalt zelf welke vergoedingen en verstrekkingen u niet tot het loon van de werknemer rekent, maar als eindheffingsloon in de vrije ruimte onderbrengt. Voor het onderbrengen van deze vergoedingen en verstrekkingen hoeft uw werknemer niet eerst zelf kosten te maken. U hoeft dus geen bonnen of betalingsbewijzen van uw werknemers te vragen.

Let op!

Als u aan één of enkele werknemers vergoedingen of verstrekkingen geeft die veel meer dan gebruikelijk zijn, kunnen wij dit corrigeren. Zie voor meer informatie paragraaf 2.3.

Ook loon in natura kunt u in de vrije ruimte onderbrengen. Voor loon in natura geldt onder de werkkostenregeling een andere manier van waarderen (zie paragraaf 2.4).

U moet bijhouden hoeveel vrije ruimte u nog tot uw beschikking hebt en wanneer u eindheffing moet gaan betalen. Hoe u dat doet, leest u in paragraaf 2.5.

Stap 4: Bereken 80% eindheffing

Bereken over het bedrag boven de vrije ruimte 80% eindheffing. Zie voor meer informatie paragraaf 2.5.

2.1. Geen loon of geen belast loon

Bepaalde voordelen zijn geen loon of er bestaan vrijstellingen voor. Daarom vallen deze niet onder de werkkostenregeling. Het gaat dan om:

- voordelen buiten de dienstbetrekking (paragraaf 2.1.1)
- intermediaire vergoedingen (paragraaf 2.1.2)
- vrijgesteld loon (paragraaf 2.1.3)
- verstrekkingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage van ten minste de (factuur)waarde betaalt (paragraaf 2.1.4)

2.1.1. Voordelen buiten de dienstbetrekking

Loon is alles wat u een werknemer geeft op grond van zijn dienstbetrekking. Als u een werknemer een vergoeding of verstrekking geeft die buiten de relatie werkgever-werknemer valt, is dat geen loon. Er is dan namelijk geen verband met de dienstbetrekking. Deze vergoedingen en verstrekkingen kunt u belastingvrij blijven geven. Ze vallen niet onder de werkkostenregeling.

Voorbeeld

Uw werknemer is ziek en u geeft hem een fruitmand. Of uw werknemer is overleden en u stuurt zijn familie een rouwkrans. U doet dit uit wellevendheid, sympathie of piëteit op grond van een persoonlijke relatie en niet zozeer op basis van de relatie werkgever-werknemer. Daarom is er geen sprake van loon. U kunt de fruitmand en de rouwkrans belastingvrij verstrekken. Omdat deze verstrekkingen geen loon zijn, vallen ze niet onder de werkkostenregeling.

2.1.2. Intermediaire vergoedingen

Intermediaire vergoedingen zijn vergoedingen voor bedragen die uw werknemer meestal in uw opdracht en voor uw rekening voorschiet voor:

- zaken die tot het vermogen van uw bedrijf gaan horen
- zaken die tot het vermogen van uw bedrijf horen en die u aan uw werknemer ter beschikking hebt gesteld
- kosten die specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering en niet met het functioneren van uw werknemer
- kosten die hij maakt voor externe representatie van uw bedrijf

U kunt deze bedragen onbelast vergoeden. Intermediaire vergoedingen zijn geen loon en vallen daarom niet onder de werkkostenregeling. Als u zaken die uw werknemer heeft voorgeschoten, daarna aan hem verstrekt of ter beschikking stelt, kan er wel sprake zijn van loon.

Voorbeeld 1

Uw werknemer geeft een presentatie bij een klant. Hij koopt hiervoor markeerstiften en hij koopt een fles wijn voor de klant. De markeerstiften

neemt hij na zijn presentatie mee naar kantoor. De vergoeding voor de markeerstiften is een intermediaire vergoeding. Dat geldt ook voor de vergoeding voor de fles wijn, want vergoedingen voor kosten die uw werknemers maken voor uw externe representatie of voor relatiegeschenken voor externe relaties en klanten van uw bedrijf, zijn intermediaire vergoedingen.

Voorbeeld 2

Uw werknemer maakt voor zijn werk een rit in een auto van uw bedrijf. Deze werknemer tankt onderweg en rekt zelf de benzine af. De benzinekosten die u aan uw werknemer vergoedt, zijn intermediaire vergoedingen.

Voorbeeld 3

Uw accountmanager gaat uit eten met een klant. Het gaat aantoonbaar om een zakelijk etentje. Uw werknemer betaalt de rekening zelf en declareert deze later bij u. Hier is sprake van een intermediaire vergoeding en een gerichte vrijstelling:

- Het deel van de rekening voor de maaltijd van de klant kunt u belastingvrij vergoeden aan uw werknemer. Dit is een intermediaire vergoeding.
- Voor het deel van de rekening voor de maaltijd van uw accountmanager geldt een gerichte vrijstelling voor tijdelijke verblijfskosten.

U kunt in dit geval dus de hele rekening onbelast vergoeden.

Voorbeeld 4

Uw werknemer declareert een rekening van een wegrestaurant. Op de rekening, die is gedateerd op een zaterdagavond, staan vier kindermenu's. Uw werknemer had geen zakelijke afspraak.

Als u de kosten aan uw werknemer vergoedt, is er geen sprake van een intermediaire vergoeding of van een gerichte vrijstelling voor tijdelijke verblijfskosten, omdat het niet om een zakelijk etentje gaat. Afhankelijk van waar u voor hebt gekozen, belast u de vergoeding als loon of brengt u deze onder in de vrije ruimte.

Voorbeeld 5

U bestelt een notebook en uw werknemer schiet de rekening voor. U stelt de notebook ter beschikking aan deze werknemer voor thuiswerk.

De vergoeding van de rekening aan uw werknemer is een vergoeding van intermediaire kosten en dus onbelast. De terbeschikkingstelling van de notebook is loon in natura. Dit is alleen een nihilwaardering bij een zakelijk gebruik van 90% of meer (zie ook paragraaf 2.4).

2.1.3. Vrijgesteld loon

Vrijgesteld loon valt niet onder de werkkostenregeling. De invoering van de werkkostenregeling brengt geen veranderingen met zich mee voor vrijgesteld loon.

Vrijgesteld loon is:

- vrijgestelde aanspraken
- vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen

Vrijgestelde aanspraken

Een aanspraak is in principe loon, maar is meestal geheel of gedeeltelijk vrijgesteld. Als de aanspraak is vrijgesteld, is de uitkering op grond van die aanspraak meestal belast.

De volgende aanspraken zijn vrijgesteld:

- eenmalige uitkeringen bij ontslag
- pensioen-, prepensioen- en VUT-regelingen
- periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfd of te derven loon
- verlof
- ZW, Wet Wajong, WAZO, WW, WAO/WIA en overeenkomstige aanspraken

Zie voor meer informatie over deze aanspraken hoofdstuk 17 van het *Handboek Loonheffingen 2010* (hierna: *Handboek 2010*).

Vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen

Ook vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen behoren niet tot het loon van uw werknemer. Het gaat dan om:

- vergoedingen en verstrekkingen wegens schade aan of verlies van persoonlijke zaken
- eenmalige uitkeringen en verstrekkingen bij overlijden
- uitkeringen uit fondsen
- dienstjuitkeringen
- vergoedingen voor arbeid in de onderneming van de partner die lager zijn dan € 5.000
- uitkeringen die in het kader van de Wet werk en bijstand zijn vrijgesteld, namelijk:
 - eenmalige premies voor projecten die bedoeld zijn om een bijstandsgerechtigde weer aan het werk te helpen
 - kostenvergoedingen voor vrijwilligerswerk

Zie voor meer informatie over deze vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen, en de voorwaarden hoofdstuk 17 van het *Handboek 2010*.

2.1.4. Verstrekkingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage van ten minste de (factuur)waarde betaalt

Als u een werknemer iets verstrekt (loon in natura) en hij betaalt ten minste de (factuur)waarde daarvan, dan is er geen sprake van belast loon. De verstrekking valt dan niet onder de werkkostenregeling.

Voorbeeld

Een werknemer maakt tijdens de lunch gebruik van de bedrijfskantine. Hij betaalt voor een maaltijd € 3,00. Dat is net iets meer dan het normbedrag (voor 2011 € 2,90). Omdat de werknemer zelf ten minste de waarde van de maaltijd betaalt, zijn de kantinemaaltijden geen loon.

Betaalt de werknemer voor een maaltijd € 2,70, dan is € 0,20 van die verstrekking loon. U kunt dit bedrag als loon van de werknemer belasten of onderbrengen in de vrije ruimte. Brengt u het in de vrije ruimte onder, dan hoeft u alleen bij te houden hoeveel werknemers een maaltijd hebben gebruikt voor € 2,70 en dit aantal met € 0,20 te vermenigvuldigen.

2.2. Gerichte vrijstellingen

Binnen de werkkostenregeling bestaan voor een aantal vergoedingen en verstrekkingen 'gerichte vrijstellingen'. Dit zijn vrijstellingen die nu ook al bestaan. Voor deze gerichte vrijstellingen gelden dezelfde voorwaarden als voor de huidige vrijstellingen. U mag voor gerichte vrijstellingen ook nog steeds een **vaste** vergoeding geven. Maar dan moet u wel **altijd** vooraf onderzoek doen naar de werkelijke kosten.

Gerichte vrijstellingen gaan niet ten koste van uw vrije ruimte voor zover ze binnen de normen blijven die voor deze gerichte vrijstellingen gelden. Vergoedt of verstrekt u meer dan de normen, dan is er sprake van een bovenmatig deel van gerichte vrijstellingen. Voor dit bovenmatige deel mag u kiezen: als eindheffingsloon onderbrengen in de vrije ruimte of als loon van de werknemer belasten.

Als u kiest voor het belasten als loon bij de werknemer, geeft u dus eigenlijk twee vergoedingen:

- een vergoeding tot het normbedrag van de gerichte vrijstelling
- een vergoeding die u tot het loon van de werknemer rekent

Als u niets tot het loon van de werknemer rekent, gaat het bovenmatige deel ten koste van de vrije ruimte.

Welke gerichte vrijstellingen zijn er?

De gerichte vrijstellingen zijn vergoedingen en verstrekkingen voor:

- vervoer, bijvoorbeeld abonnementen en losse kaartjes voor reizen met het openbaar vervoer en vergoedingen voor reizen met eigen vervoer van maximaal € 0,19 (bedrag 2010) per zakelijke kilometer
Zie voor meer informatie over de huidige voorwaarden hoofdstuk 18 van het Handboek 2010.
- kosten voor tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking
Het gaat hierbij om maaltijden, overnachtingen en dergelijke tijdens dienstreizen. Zie voor meer informatie over de huidige voorwaarden en waardering van maaltijden paragraaf 17.27 van het Handboek 2010.
- cursussen, congressen, seminars en dergelijke en outplacement voor het onderhouden en verbeteren van de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk
Zie voor meer informatie over de huidige voorwaarden van outplacement paragraaf 17.30 van het Handboek 2010.
- studie- en opleidingskosten en procedures tot erkenning van verworven competenties (EVC-procedures) met het oog op het verwerven van (meer) inkomen
Zie voor meer informatie over de huidige voorwaarden paragraaf 17.45 van het Handboek 2010.
- maaltijden als gevolg van overwerk, koopavonden of dienstreizen
Zie voor meer informatie over de huidige voorwaarden en waardering paragraaf 17.27 van het Handboek 2010.
- verhuiskosten
Zie voor meer informatie over de huidige voorwaarden paragraaf 17.50 van het Handboek 2010.
- extraterritoriale kosten (30%-regeling)
Zie voor meer informatie over de huidige voorwaarden paragraaf 16.4 van het Handboek 2010.

Waarschijnlijk komt er per 1 januari 2011 ook een gerichte vrijstelling voor vakliteratuur (voor het onderhouden en verbeteren van de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk) en voor de kosten van inschrijving in een beroepsregister. In dat geval informeren wij u via deze internetsite.

2.3. Gebruikelijkheidstoets

De werkkostenregeling biedt veel vrijheden en kent maar één beperking, de zogenoemde gebruikelijkheidstoets. De gebruikelijkheidstoets houdt in dat de vergoedingen en verstrekkingen die u in uw administratie opneemt als eindheffingsloon, niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Het bedrag dat boven de 30%-grens uitkomt, is loon van de werknemer.

Voorbeeld 1

U hebt een middelgroot bedrijf en geeft uw werknemers met kerst een flatscreentelevisie. Binnen uw sector is het gebruikelijk dat het personeel met kerst zo'n duur cadeau krijgt. U mag de flatscreentelevisie volledig in de vrije ruimte onderbrengen.

Voorbeeld 2

U geeft één van uw werknemers een elektrische fiets van € 1.000. Deze werknemer komt op deze fiets naar het werk. Deze situatie en de prijs van de fiets zijn niet ongebruikelijk. U mag de fiets volledig in de vrije ruimte onderbrengen.

Voorbeeld 3

Een bedrijf heeft behalve een directeur-grotaandeelhouder (dga) geen andere werknemers. De dga krijgt een vergoeding voor zijn werk van € 250.000. Het bedrijf bestempelt € 100.000 als loon van de dga en brengt de overige € 150.000 onder in de vrije ruimte. Het is duidelijk dat zo'n 'knip' ongebruikelijk is.

Voorbeeld 4

U geeft uw werknemers met kerst een kerstpakket. De directeur heeft net zijn vliegbrevet gehaald en hij vertelt altijd gepassioneerd over zijn hobby. U geeft de directeur met kerst een zelfbouwpakket van een sportvliegtuig van € 25.000. Een kerstpakket van € 25.000 is niet gebruikelijk: de waarde van het pakket wijkt meer dan 30% af van de waarde van pakketten die andere werkgevers in vergelijkbare omstandigheden aan hun directieuren geven. U geeft het deel van de verstrekking dat meer dan gebruikelijk is, als loon aan.

2.4. Loon in natura waarderen

De werkkostenregeling kent een nieuwe manier van het waarderen van loon in natura: de waarde van loon in natura is het bedrag inclusief btw van de inkoopfactuur. In twee gevallen moet u nog uitgaan van de waarde in het economische verkeer (de gebruikelijke verkoop- of winkelwaarde inclusief btw):

- U hebt geen factuur.
- U hebt een factuur van een verbonden vennootschap.

Binnen de werkkostenregeling mag u de waarde van loon in natura niet meer vaststellen op de besparingswaarde. Dit is het bedrag dat de werknemer door de verstrekking bespaart in vergelijking met het bedrag dat andere personen, vergelijkbaar met uw werknemer, normaal gesproken zouden uitgeven aan de verstrekking.

Normbedragen blijven gelden

De aparte normbedragen voor loon in natura blijven gelden. Maar binnen de werkkostenregeling is de waardering van maaltijden die u op de werkplek verstrekt en voor huisvesting en inwoning op de werkplek, vereenvoudigd. Voor andere normbedragen zijn kleine veranderingen doorgevoerd.

In de normbedragen is het volgende veranderd:

- de verstrekking van maaltijden in bedrijfskantines of soortgelijke ruimtes
U hoeft niet meer per werknemer bij te houden hoeveel maaltijden hij gebruikt. Ook hoeft u de koude en warme maaltijden niet meer apart te administreren. U houdt alleen het totale aantal maaltijden bij.
- huisvesting en inwoning op de werkplek
Hiervoor geldt een normbedrag van € 5,00 per dag. Dit normbedrag vervangt de aparte waarderingsnormen voor:
 - huisvesting aan boord van schepen en baggermaterieel, op boorplatforms en inpakwagens van kermisexploitanten (zie tabel 11 van het 'Handboek Loonheffingen')
 - bewassing, energie en water (zie tabel 10 van het 'Handboek Loonheffingen')
 - inwoning (zie tabel 13 van het 'Handboek Loonheffingen')
- de dienstwoning
Hiervoor geldt een normbedrag per maand van maximaal 18% van het jaarloon van de werknemer bij een werkweek van 36 uur. De mogelijkheid om te kiezen voor de lagere besparingswaarde vervalt binnen de werkkostenregeling.
- kinderopvang op de werkplek
Als u kinderopvang op de werkplek organiseert, geldt een normbedrag. Als u kinderopvang bij een derde inkoop of buiten de werkplek organiseert, waardeert u de kinderopvang volgens de factuurwaarde inclusief btw.

Loon in natura: nihilwaarderingen

Binnen de werkkostenregeling is alles wat u uw werknemer verstrekt of vergoedt voor zijn dienstbetrekking, loon. Om te voorkomen dat de waarde van voorzieningen op de werkplek in de vrije ruimte valt, is een aantal voorzieningen op nihil gewaardeerd. Deze 'nihilwaarderingen' gaan dus niet ten koste van uw vrije ruimte. De nihilwaardering geldt niet voor voorzieningen en verstrekkingen voor de werkplek in het eigen huis van uw werknemer. Maar is er sprake van thuiswerk in de zin van de Arbwet, dan geldt wel een nihilwaardering voor arbovoorzieningen en -verstrekkingen van de thuiswerkplek.

Let op!

Nihilwaarderingen gelden alleen voor loon in natura (verstrekkingen), niet voor vergoedingen in geld.

Welke nihilwaarderingen zijn er?

De volgende voorzieningen en verstrekkingen in natura waardeert u op nihil:

- voorzieningen op de werkplek zoals bedrijfsfitness, gereedschappen, de vaste computer, het kopieerapparaat en de vaste telefoon
- arbovoorzieningen
- consumpties op de werkplek die geen deel uitmaken van een maaltijd
- ter beschikking gestelde kleding die (bijna) uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te dragen, zoals uniformen en overalls en werkkleding die op het werk achterblijft
- de renteloze personeelslening als uw werknemer daarmee een fiets, elektrische fiets of elektrische scooter voor woon-werkverkeer koopt (ook binnen cafetariaregelingen)
- de kosten en het rentevoordeel van een personeelslening voor de eigen woning van uw werknemer als deze aftrekbaar zijn in de inkomstenbelasting
- ter beschikking gestelde mobiele telefoon, blackberry of smartphone als het zakelijke gebruik meer dan 10% is
- ter beschikking gestelde hulpmiddelen, waaronder computers en dergelijke apparatuur, gereedschappen en toebehoren, die de werknemer ook ergens anders dan op de werkplek kan gebruiken, als het zakelijke gebruik 90% of meer is
- ov-jaarkaart en voordeelurenkaart als uw werknemer deze kaart ook voor het werk gebruikt

Waarschijnlijk komt er per 1 januari 2011 ook een nihilwaardering voor werkkleding die per kledingstuk is voorzien van een of meer duidelijk zichtbare - aan (de bedrijfsorganisatie van) de werkgever gebonden - beeldkenmerken (bijvoorbeeld een bedrijfslogo) met een oppervlakte van ten minste 70 cm². In dat geval publiceren wij ze op onze internetsite.

2.5. Hoe werkt de vrije ruimte?

De vrije ruimte is 1,4% van het totale fiscale loon van uw werknemers (kolom 14 van de loonstaat). U bepaalt uiterlijk op het moment van vergoeden of verstrekken of u de vergoeding of verstrekking in de vrije ruimte gaat onderbrengen door deze als eindheffingsloon in uw administratie op te nemen. Als u boven de vrije ruimte uitkomt, moet u over het meerdere 80% eindheffing betalen.

Keuze uit drie methoden

Voor het bepalen van uw vrije ruimte en het toetsen van uw vergoedingen en verstrekkingen aan die vrije ruimte kunt u kiezen uit drie methoden:

- U schat uw vrije ruimte op basis van het voorafgaande kalenderjaar, u toetst gedurende het lopende jaar en u herrekent na afloop van het jaar.
- U schat uw vrije ruimte op basis van het voorafgaande kalenderjaar, u toetst per aangiftetijdvak van het lopende jaar en u herrekent na afloop van het jaar.
- U berekent uw vrije ruimte per aangiftetijdvak van het lopende kalenderjaar en u toetst ook per aangiftetijdvak van het lopende jaar.

Uit uw administratie moet blijken voor welke methode u hebt gekozen.

3. Kiezen: wel of geen gebruikmaken van de werkkostenregeling

De werkkostenregeling gaat in per 1 januari 2011. Voor 2011, 2012 en 2013 kiest u of u dat jaar nog de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen wilt blijven gebruiken of de werkkostenregeling. Werkgevers die in de loop van een jaar starten, kunnen bij het begin van hun inhoudingsplicht kiezen. Welke keuze u maakt, blijkt uit uw administratie: u past de regels van de werkkostenregeling toe of u behandelt de vergoeding of verstrekking als loon van de werknemer. U hoeft deze keuze niet bij ons te melden.

Begin 2013 wordt het percentage van 1,4% voor de vrije ruimte geëvalueerd. Vanaf 2014 geldt de werkkostenregeling voor iedereen.

Werkkostenregeling gunstig of niet?

U kunt berekenen of het in uw omstandigheden gunstig is de werkkostenregeling te gebruiken of de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen. Als u gewend bent om naast de kosten die straks gerichte vrijstellingen worden, veel andere kosten van uw werknemers te vergoeden, dan biedt de werkkostenregeling u weinig speelruimte. Van belang bij uw berekening is ook dat bepaalde eindheffingen die u nu betaalt, vervallen en opgaan in de werkkostenregeling. Dat zijn:

- de eindheffing voor bezwaarlijk te individualiseren loon
Zie voor meer informatie paragraaf 21.4 van het Handboek 2010.
- de eindheffing voor loon met een bestemmingskarakter, met uitzondering van toeslagen op grond van de Wet uitkeringen vervolgingsslachtoffers 1940 - 1945 en de Wet uitkeringen burgeroorlogsslachtoffers 1940 - 1945
Zie voor meer informatie paragraaf 21.5 van het Handboek 2010.
- de eindheffing voor geschenken in natura
Zie voor meer informatie paragraaf 21.7 van het Handboek 2010.
- de eindheffing voor bovenmatige kostenvergoedingen en verstrekkingen
Zie voor meer informatie paragraaf 21.8 van het Handboek 2010.

Voorbeeld

U hebt een bedrijf met 10 werknemers, met een totaal fiscaal loon van € 300.000. Uw vrije ruimte is dan $1,4\% \times € 300.000 = € 4.200$. U kunt gemiddeld € 350 per maand aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen kwijt in uw vrije ruimte; het bedrag mag per werknemer verschillen. Hebt u meer vrije ruimte nodig en betaalt u nu geen eindheffingen, dan is de werkkostenregeling niet gunstig. Want over het bedrag boven de vrije ruimte betaalt u 80% eindheffing.

Zie voor meer informatie over de gevolgen van uw keuze:

- Als u voor de werkkostenregeling kiest (paragraaf 3.1)
- Als u niet voor de werkkostenregeling kiest (paragraaf 3.2)

3.1. Als u voor de werkkostenregeling kiest

Als u ervoor kiest om in 2011 de werkkostenregeling te gebruiken, is het volgende van belang:

- U kunt elk jaar opnieuw kiezen.
- Veel bestaande afspraken met ons vervallen.
- De regels van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 gelden voor u.
- U moet uw administratie aanpassen.
- U wilt misschien uw arbeidsvoorwaarden of cao aanpassen.

Elk jaar opnieuw kiezen

Als u in 2011 de werkkostenregeling gebruikt, betekent dat niet automatisch dat u dat in 2012 en 2013 ook moet doen. U kunt in 2012 of 2013 weer kiezen voor de huidige regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen. Vanaf 2014 geldt de werkkostenregeling voor iedereen.

Bestaande afspraken vervallen

Als u voor de werkkostenregeling kiest, blijven alleen onze afspraken gelden over vergoedingen en verstrekkingen die binnen de werkkostenregeling gerichte vrijstellingen zijn. Alle andere afspraken met ons over vrije vergoedingen en verstrekkingen vervallen. U kunt deze afspraken wel weer gebruiken als u in 2012 of 2013 weer overstapt op de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen.

Administratie aanpassen

Als u voor de werkkostenregeling kiest, moet u uw administratie aanpassen. Bijvoorbeeld:

- U moet het cumulatieve bedrag van de vergoedingen en verstrekkingen die u als eindheffingsloon hebt aangewezen, weten om te kunnen beoordelen of u binnen uw vrije ruimte blijft. Dit cumulatieve bedrag moet u uit uw financiële administratie kunnen halen. Staat in de financiële administratie geen btw bij de boekingen voor de vergoedingen en verstrekkingen, dan moet u de btw alsnog toevoegen.
- U moet het cumulatieve bedrag in uw financiële administratie kunnen koppelen aan het fiscale loon in uw loonadministratie om te toetsen of u binnen uw vrije ruimte blijft.

Overleg met ondernemingsraad en vakbonden

Voordat u voor de werkkostenregeling kiest, moet u misschien overleggen met uw ondernemingsraad en de vakbonden over uw arbeidsvoorwaardenbeleid.

3.2. Als u niet voor de werkkostenregeling kiest

Als u niet voor de werkkostenregeling kiest, maar de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen wilt blijven gebruiken, is het volgende van belang:

- U kunt elk jaar opnieuw kiezen.
- De bestaande afspraken met ons blijven gelden.
- De bestaande regels voor loon, waardering van verstrekkingen, vrije vergoedingen en verstrekkingen en eindheffing blijven voor u gelden.
- Er geldt een nieuw maximumbedrag voor incidentele personeelsvoorzieningen.

Elk jaar opnieuw kiezen

Als u in 2011 de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen blijft gebruiken, betekent dat niet automatisch dat u dat in 2012 en 2013 ook moet doen. U kunt in 2012 of 2013 alsnog de werkkostenregeling gaan gebruiken. Vanaf 2014 geldt de werkkostenregeling voor iedereen.

Bestaande afspraken blijven gelden

De afspraken die u met ons hebt gemaakt over vrije vergoedingen en verstrekkingen, blijven gelden.

Maximumbedrag incidentele personeelsvoorzieningen

Voor incidentele personeelsvoorzieningen, zoals personeelsfeesten en -reizen, geldt een maximale vrijstelling van € 454 per werknemer per jaar. U moet dan per werknemer bijhouden van welke personeelsvoorzieningen hij gebruikmaakt. Het moet gaan om incidentele personeelsvoorzieningen met een gezamenlijk karakter waarbij de deelname openstaat voor minimaal 75% van de werknemers of voor minimaal 75% van de werknemers die behoren tot een organisatorische of functionele eenheid (bijvoorbeeld een afdeling).

4. Buitenlandsituaties

Wij informeren u later over de manier waarop u de werkkostenregeling moet gebruiken bij grensoverschrijdend verkeer. Denk bijvoorbeeld aan:

- werknemers die wonen in Nederland en werken in het buitenland
- werknemers of bestuurders en commissarissen die wonen en werken in het buitenland
- grensarbeiders
- de 30%-regeling
- werkgevers die niet in Nederland wonen of gevestigd zijn
- in het buitenland gevestigde ondernemingen die personeel op de Nederlandse markt ter beschikking stellen

5. Voorbeelden werkkostenregeling

Voorbeeld 1: fiets en elektrische scooter

U koopt tien fietsen voor uw werknemers. De kosten vallen met één boeking (factuurbedrag inclusief btw) in uw vrije ruimte van 1,4% van de totale fiscale loonsom. U boekt de fietsen niet meer per werknemer in uw loonadministratie, maar u boekt het hele bedrag in één keer in uw financiële administratie.

U kunt de fietsen geven zonder te beoordelen hoe vaak uw werknemers de fietsen gebruiken voor woon-werkverkeer. Ook is het niet meer van belang of uw werknemers de afgelopen drie jaar al een fiets hebben gekregen. Binnen de werkkostenregeling vervallen de normen voor de aanschafprijs (€ 749 per fiets) en voor vergoedingen die direct met de fiets samenhangen (€ 82 per kalenderjaar). U kunt eventueel een duurdere fiets met hulpmotor of een elektrische scooter vergoeden of verstrekken zonder aanvullende eisen. Wel geldt de gebruikelijkheidstoets.

Voorbeeld 2: cafetariaregeling voor fietsen

U kunt belast loon nog steeds omzetten in een onbelaste vergoeding of verstrekking voor bijvoorbeeld een fiets. De werkkostenregeling geeft u grotere vrijheid om hierover afspraken te maken. U kunt een cafetariaregeling bijvoorbeeld zonder meer uitbreiden voor fietsen met hulpmotor.

U kunt uw werknemers ook nog steeds een renteloze lening geven voor de aanschaf van een fiets of elektrische scooter. U moet dan wel vaststellen dat uw werknemer deze fiets of scooter voor woon-werkverkeer gebruikt. Bij cafetariaregelingen met een lening voor de aanschaf van een (elektrische) fiets of een elektrische scooter is het rentevoordeel van die personeelslening nihil. Uw werknemer kan bijvoorbeeld ook zijn onbelaste reiskostenvergoeding van € 0,19 per kilometer omruilen voor een fiets of gebruiken voor de aflossing van de renteloze lening.

Voorbeeld 3: intermediaire vergoedingen

Na een winter met veel sneeuw laat uw werknemer zijn auto van de zaak wassen in een wasstraat. De onderkant van de auto is weer brandschoon en vrij van strooizout. U betaalt aan uw werknemer het bedrag terug dat hij heeft betaald voor de wasbeurt. U kunt dit belastingvrij doen. Het is een intermediaire vergoeding, die niet onder de werkkostenregeling valt.

Voorbeeld 4: loon in natura

U krijgt een factuur van uw leverancier voor 25 kerstpakketten die u hebt gekocht voor uw werknemers. De waarde van deze kerstpakketten is de factuurprijs inclusief btw.

Voorbeeld 5: woon-werkverkeer

U geeft uw werknemer voor woon-werkverkeer een vaste vergoeding van € 0,19 per kilometer op basis van 214 dagen per kalenderjaar. U kunt deze regeling ook in 2011 blijven gebruiken. Want de werkkostenregeling kent een gerichte vrijstelling voor vervoer.

Voorbeeld 6: bovenmatige gerichte vrijstelling

U betaalt uw werknemer een reiskostenvergoeding van € 0,29 per zakelijke

kilometer. Van dit bedrag kunt u € 0,19 per kilometer onbelast vergoeden omdat hiervoor een gerichte vrijstelling geldt. De rest van het bedrag (€ 0,10 per kilometer) is het bovenmatige deel van de gerichte vrijstelling. U kunt dit als belast loon van uw werknemer bestempelen of als eindheffingsloon onderbrengen in de vrije ruimte. Hebt u geen ruimte meer over, dan moet u over het meerdere 80% eindheffing betalen, dus € 0,08 per kilometer.

6. Schema werkkostenregeling

Hieronder ziet u de werkkostenregeling in schema.

| Geen loon of geen belast loon voor de loonheffingen | Belastbaar loon voor de loonheffingen (loon van de werknemer) | Eindheffingsloon: vergoedingen en verstrekkingen die niet ten koste gaan van de vrije ruimte | Eindheffingsloon: vergoedingen en verstrekkingen die in de vrije ruimte vallen |
|---|--|---|--|
| Hieronder vallen: - intermediaire vergoedingen - voordelen buiten de dienstbetrekking - vrijgestelde aanspraken, uitkeringen en verstrekkingen (vrijgesteld loon) - verstrekkingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage van ten minste de waarde betaalt - nihilwaarderingen die u niet hebt aangewezen als eindheffingsloon | Hieronder vallen: - regulier loon - auto van de zaak - dienstwoning - boetes - vergoedingen en verstrekkingen voor criminele activiteiten - vergoedingen en verstrekkingen die u als loon hebt aangewezen (dit kan ook het bovenmatige deel van gerichte vrijstellingen zijn) - deel van vergoedingen en verstrekkingen dat boven de 30%-grens uitkomt (gebruikelijkheidstoets) | Hieronder vallen: - gerichte vrijstellingen - nihilwaarderingen | Hieronder vallen: - alle vergoedingen en verstrekkingen die u hebt aangewezen (dit kan ook het bovenmatige deel van gerichte vrijstellingen zijn) - de volgende 2 verstrekkingen aan postactieve werknemers: a producten uit eigen bedrijf b verstrekkingen die u ook aan uw werknemers geeft, zoals een kerstpakket |
| | | | Hiervan trekt u af: uw vrije ruimte (1,4% van het totale fiscale loon van uw werknemers) |
| | | | Over het restant betaalt u 80% eindheffing. |

7. Overzichten van gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen

U vindt hier overzichten van:

- gerichte vrijstellingen (paragraaf 7.1)
- loon in natura met een nihilwaardering (paragraaf 7.2)

7.1. Gerichte vrijstellingen

De werkkostenregeling kent gerichte vrijstellingen voor de volgende vergoedingen en verstrekkingen:

- vervoer en reiskosten:
 - abonnementen voor reizen met openbaar vervoer
 - kostenvergoedingen voor zakelijke reizen en woon-werkverkeer met eigen vervoer van maximaal € 0,19 per kilometer
 - losse kaartjes voor zakelijke reizen met openbaar vervoer
- kosten van tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking
- bijscholing, cursussen, congressen, vakliteratuur (alleen op de werkplek), training en dergelijke, voor zover ze van belang zijn voor het werk van de werknemer
- studie- en opleidingskosten
- procedures tot erkenning van verworven competenties (EVC-procedures)
- outplacement
- maaltijden als gevolg van overwerk, koopavonden, dienstreizen en dergelijke
- verhuiskosten
- fiets, elektrische fiets, scooter en dergelijke: maximaal € 0,19 per kilometer
- extraterritoriale kosten

7.2. Loon in natura met een nihilwaardering

Voor de volgende soorten loon in natura geldt een nihilwaardering:

- voorzieningen op de werkplek zoals bedrijfsfitness, gereedschappen, de vaste computer, het kopieerapparaat en de vaste telefoon.
- arbovoorzieningen
- consumpties op de werkplek die geen deel uitmaken van een maaltijd
- ter beschikking gestelde kleding die (bijna) uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te dragen, zoals uniformen en overalls, en werkkleding die op het werk achterblijft
- de renteloze personeelslening als uw werknemer daarmee een fiets, elektrische fiets of elektrische scooter voor woon-werkverkeer koopt (ook binnen cafetariaregelingen)
- de kosten en het rentevoordeel van een personeelslening voor de eigen woning van uw werknemer als deze aftrekbaar zijn in de inkomstenbelasting
- ter beschikking gestelde mobiele telefoon, blackberry of smartphone als het zakelijke gebruik meer dan 10% is
- ter beschikking gestelde hulpmiddelen, waaronder computers en dergelijke apparatuur, gereedschappen en toebehoren, die de

werknemer ook ergens anders dan op de werkplek kan gebruiken, als het zakelijke gebruik 90% of meer is

- ov-jaarkaart en voordeelurenkaart als uw werknemer deze kaart ook voor het werk gebruikt

8. Meer informatie

Hebt u nog vragen? Bel de BelastingTelefoon: 0800 - 0543, bereikbaar van maandag tot en met donderdag van 8.00 tot 20.00 uur en op vrijdag van 8.00 tot 17.00 uur.