

---

# CLIENTMEMO

---

*Bedrijf:*

*Van:*

*T.a.v.:*

*Datum:* woensdag 3 november 2010

*Betreft:* Nieuwsbrief werkkostenregeling 2011

---

Zeer geachte cliënt,

Op 1 januari 2011 wordt een nieuwe regeling voor vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers ingevoerd, de zogenoemde werkkostenregeling. Daardoor veranderen de huidige regelingen voor onbelaste kostenvergoedingen, die veel werkgevers als aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarde aanbieden, grondig (bij een onbelaste kostenvergoeding ontvangen uw werknemers het bedrag dat u ze geeft netto).

De nieuwe regeling beoogt een eenvoudige regeling voor vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers in te voeren, zodat de huidige wirwar aan regels en de daarmee samenhangende administratie kan worden afgeschaft.

Toch is de werkkostenregeling bij lange na niet eenvoudig.  
Reden waarom wij gemeend hebben u middels deze brief zo uitgebreid mogelijk te informeren.

Onderwerpen:

1. **Hoe ziet de nieuwe werkkostenregeling eruit?**
  - Gerichte vrijstellingen
  - Intermediaire kosten
  - Binnen forfait maar nihilwaardering of lagere waardering
2. **Welk loon vormt de grondslag voor het budget van 1,4%?**
3. **Wanneer gaat de regeling in?**
4. **Is het voor uw organisatie interessant om de werkkostenregeling al vanaf 1 januari 2011 toe te passen?**
5. **Wat gebeurt er met bestaande afspraken met de belastingdienst?**
6. **Kunnen arbeidsvoorwaarden door de werkgever eenzijdig en direct worden gewijzigd?**

**7. Advies**

**8. Bijlage: Overzicht van gerichte vrijstellingen, nihilwaarderingen en lage waarderingen**

- Gerichte vrijstellingen
- Nihilwaardering (alleen voor loon in natura, niet voor vergoedingen)
- Lagere waardering
- Altijd belast bij werknemer zelf (niet limitatief)
- Budget werkkostenregeling



## 1. Hoe ziet de nieuwe werkkostenregeling eruit?

De werkkostenregeling houdt in dat een werkgever op jaarbasis maximaal 1,4% van de totale fiscale loonsom als onbelaste vergoeding of verstrekking aan zijn werknemers mag geven. Als de werkgever aan zijn werknemers meer dan 1,4% vergoedt of verstrekt, is het meerdere belast loon.

De werkgever kan dan kiezen dit loon te belasten tegen een tarief van 80% (eindheffing) of (een deel van) de vergoedingen aan te wijzen als normaal, bij de werknemer, te belasten loon. Welke keus voordeliger is, is afhankelijk van diverse factoren. Valt uw werknemer in het 52% tarief en wilt u hem hetzelfde nettovoordeel blijven geven, dan moet u rekening houden met een gebruteerd tarief van 108,3%. In dat geval pakt de eindheffing van 80% voordeliger uit.

Een voorbeeld ter verduidelijking:

	Belast bij werknemer	Belast onder werkkostenregeling
Nettovergoeding	100,00	100,00
Loonheffing	108,30	80,00
Kosten werkgever	208,30	180,00

Hierbij moet worden opgemerkt dat vergoedingen en verstrekkingen die onder de werkkostenregeling vallen niet zijn onderworpen aan premieheffing werknemersverzekeringen en geen deel uitmaken van de grondslag voor de zorgverzekeringswet, ook niet als de ruimte van 1,4% wordt overschreden.

Alle andere huidige eindheffingen vervallen, met uitzondering van spaarloon, ontslaguitkeringen en de bestelauto die doorlopend afwisselend wordt gebruikt.

### *Gerichte vrijstellingen*

Voor een aantal vergoedingen en verstrekkingen zal er een zogenaamde gerichte vrijstelling komen, zodat deze buiten de werkkostenregeling vallen. U treft een overzicht hiervan aan in de bijlage<sup>1</sup>.

Als u voor (een deel van) deze vergoedingen aan uw werknemers een vaste kostenvergoeding wilt geven, dan moet u ter onderbouwing daarvan verplicht vooraf een steekproefsgewijs onderzoek houden onder de werknemers. Gebeurt dat niet, dan vallen deze kosten binnen het budget van 1,4%.

### *Intermediaire kosten*

Ook 'intermediaire kosten' blijven buiten de werkkostenregeling. Intermediaire kosten zijn kosten van de werkgever die de werknemer voorschiet en die hij terugkrijgt van zijn werkgever. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als een werknemer benzinekosten voor de auto van de zaak voorschiet of markeerstiften koopt die op kantoor gebruikt worden.

<sup>1</sup> De regeling staat nog niet definitief vast; wijzigingen zijn mogelijk

### *Binnen forfait maar nihilwaardering of lagere waardering*

Ten slotte is er nog een categorie kosten die weliswaar binnen het forfait valt, maar die op nihil of een laag bedrag wordt gewaardeerd. Ook hiervan vindt u een overzicht in de bijlage. Dit zijn alle voorzieningen die aan de werkplek zijn gerelateerd. Het gevolg van de lagere waardering of nihilwaardering is dat deze toch geheel of gedeeltelijk onbelast aan de werknemer kunnen worden gegeven.

Belangrijk hierbij is dat de nihilwaardering of lagere waardering alleen geldt voor loon in natura en niet voor vergoedingen.

Een voorbeeld ter verduidelijking:

Als het abonnement voor een mobiele telefoon (zakelijk gebruik > 10%) op naam van de werkgever staat, dan wordt dit voordeel op nihil gewaardeerd. Vergoedt de werkgever de kosten van het privéabonnement van deze mobiele telefoon aan de werknemer, dan valt deze vergoeding in de 1,4% ruimte van de werkkostenregeling.

Voor een aantal zaken, die ook buiten de werkplek kunnen worden gebruikt, is de nihilwaardering of lagere waardering alleen van toepassing als deze ter beschikking worden gesteld door de werkgever; de eigendom van de zaak mag niet overgaan op de werknemer.

De gerichte vrijstellingen en de ruimte van 1,4% gelden overigens alleen voor actieve werknemers. Vergoedingen en verstrekkingen die u aan oud-werknemers geeft vallen hier niet onder, met uitzondering van personeelskorting voor producten uit eigen bedrijf en bijvoorbeeld het kerstpakket. Deze twee categorieën behoren wel tot de forfaitaire ruimte van 1,4%.

## **2. Welk loon vormt de grondslag voor het budget van 1,4%?**

Het budget van de werkkostenregeling van 1,4% wordt over het fiscale loon berekend. Als meer dan 10% van de loonsom die de werkgever betaalt bestaat uit loon uit vroegere dienstbetrekking (bijvoorbeeld VUT- en pensioenuitkeringen), dan telt dit loon niet mee voor de berekening van de 1,4%-ruimte. Onder 10% hoeft dit loon uit vroegere dienstbetrekking niet te worden geëlimineerd.

## **3. Wanneer gaat de regeling in?**

Werkgevers mogen gedurende de overgangperiode (van 2011 tot en met 2013) kiezen of ze de werkkostenregeling willen toepassen of de huidige regels willen blijven hanteren. U maakt uw keuze kenbaar door in de administratie de regels van het oude dan wel nieuwe regime toe te passen. Met ingang van 1 januari 2014 is er geen keuze meer en kan alleen nog de werkkostenregeling toegepast worden.

Als niet wordt gekozen voor de werkkostenregeling, dan blijven de huidige regels van kracht maar wordt wel (wederom) een beperking ingevoerd voor personeelsfestiviteiten; dergelijke activiteiten zijn dan niet meer voor het volledige bedrag onbelast, maar tot een maximum van € 454 per werknemer per jaar.

#### **4. Is het voor uw organisatie interessant om de werkkostenregeling al vanaf 1 januari 2011 toe te passen?**

De werkkostenregeling kan voor werkgevers kostenverhogend of kostenverlagend uitwerken. Het is daarom raadzaam vóór de overgangperiode na te gaan welke regeling, de huidige regelgeving of de werkkostenregeling, voordeliger is. Wij adviseren werkgevers om zo spoedig mogelijk een inventarisatie te maken van de huidige vergoedingen en verstrekkingen.

Ook als uit de analyse blijkt dat keuze voor de werkkostenregeling niet voordelig is, dan biedt de berekening inzicht in het kostenverhogende effect waar uw organisatie mee geconfronteerd wordt als de werkkostenregeling in 2014 verplicht moet worden toegepast. De tussenliggende periode kan dan worden benut om de bestaande arbeidsvoorwaarden aan te passen.

Die aanpassing van de arbeidsvoorwaarden kan bijvoorbeeld betekenen dat secundaire arbeidsvoorwaarden worden afgeschaft omdat de 1,4%-ruimte dreigt te worden overschreden, maar het is ook mogelijk dat er juist méér ruimte is voor onbelaste vergoedingen, omdat de voorwaarden voor het geven van een onbelaste vergoeding (bijvoorbeeld voor een fiets) geheel vervallen.

De werkkostenregeling kent één beperking, de zogenaamde gebruikelijkheidstoets.

De gebruikelijkheidstoets houdt in dat de vergoedingen en verstrekkingen die u aanwijst als een vergoeding die binnen de 1,4%-ruimte valt, niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is.

Het bedrag dat boven de 30%-grens uitkomt, is als loon van de werknemer belast.

#### **5. Wat gebeurt er met bestaande afspraken met de belastingdienst?**

Alleen de afspraken met de belastingdienst die betrekking hebben op vergoedingen die onder de gerichte vrijstellingen vallen, blijven in stand als u kiest voor toepassing van de werkkostenregeling. Alle andere afspraken vervallen.

U kunt overigens in de overgangperiode elk jaar opnieuw kiezen voor toepassing van de werkkostenregeling of de huidige regels.

Dit biedt uiteraard aantrekkelijke planningsmogelijkheden als u in een bepaald jaar hoge vergoedingen verwacht.

#### **6. Kunnen de arbeidsvoorwaarden door de werkgever eenzijdig en direct worden gewijzigd?**

Het wijzigen c.q. afschaffen van arbeidsvoorwaarden kan niet zomaar worden doorgevoerd. Hiervoor dient aan een aantal voorwaarden te worden voldaan waarvoor voldoende tijd (soms zelfs enkele jaren) moet worden ingebouwd. Bij een dergelijke aanpak kan een zorgvuldig eindresultaat worden bereikt.

Voor nieuwe werknemers biedt de inventarisatie u uiteraard ook al de mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarden voor nieuwe werknemers in overeenstemming te brengen met het systeem van de werkkostenregeling, of in ieder geval al de mogelijkheid voor een toekomstige wijziging van de arbeidsvoorwaarden op te nemen door middel van een wijzigingsbeding.

## 7. Advies

Vooralsnog stellen wij ons op het standpunt dat er nog veel haken en ogen, respectievelijk onduidelijkheden aan de regeling kleven. Over het algemeen adviseren wij om nog niet per 1 januari a.s. over te stappen, totdat er meer duidelijk is geworden. In voorkomend geval kan het echter wel aantrekkelijk zijn om de regeling toe te passen. Dat is maatwerk.

De volgende stappen kunnen daarbij worden doorlopen:

1. Inventarisatie van kostenvergoedingen en verstrekkingen in uw bedrijf
2. Bepalen van de gevolgen van de nieuwe regeling op basis van de huidige arbeidsvoorwaarden
3. Keuze maken hoe u wilt omgaan met de gevolgen: wel/niet eindheffing c.q. wel niet aanpassen vergoedingen
4. Indien nodig wijzigen vergoeding in verstrekking/ter beschikking stellen i.v.m. nihilwaardering
5. Steekproefsgewijs onderzoek voor vaste kostenvergoedingen
6. Nieuwe afspraken maken met belastingdienst (bijvoorbeeld werkkleding)
7. Administratie aanpassen voor kosten binnen 1,4%-budget
8. Eventueel aanpassen arbeidsvoorwaarden, en communicatie richting werknemers en vastlegging daarvan.

Wij houden u op de hoogte van wijzigingen in de regelingen en kunnen u assisteren bij het nemen van de beslissing om nu al over te gaan of het nog even uit te stellen. Daartoe zullen wij in de loop van het jaar contact met u opnemen.

Ook als u voorlopig niets doet, is het raadzaam na te denken over het pakket arbeidsvoorwaarden dat u onder de nieuwe regeling wilt aanbieden. Alleen in dat geval bent u goed voorbereid op de verplichte invoering per 1 januari 2014.

## 8. Bijlage: Overzicht van gerichte vrijstellingen, nihilwaarderingen en lagere waarderingen<sup>2</sup>

### *Gerichte vrijstellingen*

- Zakelijk eigen vervoer waaronder woon-werkverkeer maximaal € 0,19 per km
- Ov-abonnementen en losse kaartjes
- Tijdelijke verblijfkosten (overnachtingen, maaltijden bij dienstreizen, overwerk en met relaties (bij de laatste categorie alleen de kosten die betrekking hebben op de maaltijd van de werknemer zelf)
- Onderhoud en verbetering van kennis en vaardigheden, waaronder vakliteratuur en inschrijving in een beroepenregister. Deze vrijstelling geldt voor registraties die vereist zijn voor de uitoefening van de functie. De vrijstelling geldt voor wettelijk voorgeschreven registraties alsmede registraties die vanuit de beroepsgroep worden opgelegd met het oog op het veiligstellen en bewaken van kwaliteitsnormen.
- Opleiding en scholing, waaronder EVC-procedure
- Outplacement
- Zakelijke verhuiskosten (mits binnen 2 jaar na aanvaarding dienstbetrekking of overplaatsing; afstand woon-werk bedroeg tot verhuizing ten minste 25 km en die afstand wordt met ten minste 60% verkleind)
- Zakelijke maaltijden.

### *Nihilwaardering (alleen voor loon in natura, niet voor vergoedingen)*

- Arbovoorzieningen (ook voor de werkplek thuis)
- Inrichting van de werkplek (niet in de woning van de werknemer)
- Ter beschikking gestelde mobiele telefoon (mits meer dan 10% zakelijk gebruikt)
- Ter beschikking gestelde computer (mits ten minste 90% zakelijk gebruikt)
- Consumpties op de werkplek (geen maaltijden)
- Ter beschikking gestelde kleding die nagenoeg uitsluitend geschikt is om op het werk te dragen<sup>3</sup>
- Overige ter beschikking gestelde kleding die op de werkplek achterblijft
- Ter beschikking gestelde ov-jaarkaart en voordeelurenkaart, mits ook zakelijk gebruikt
- Rentevoordeel van door de werkgever verstrekte laagrentende hypothecaire lening (onder voorwaarden)
- Rentevoordeel voor aanschaf fiets, die in belangrijke mate voor woon-werkverkeer wordt gebruikt
- Bedrijfsfitness op de werkplek.

### *Lagere waardering*

- Maaltijden in bedrijfsrestaurants
- Huisvesting/inwoning
- Door de werkgever verrichte kinderopvang.

---

<sup>2</sup> De regeling staat nog niet definitief vast; wijzigingen zijn mogelijk.

<sup>3</sup> Er is toegezegd dat ter beschikking gestelde kleding met een logo van ten minste 70 cm<sup>2</sup> onder de nihilwaardering zal vallen.

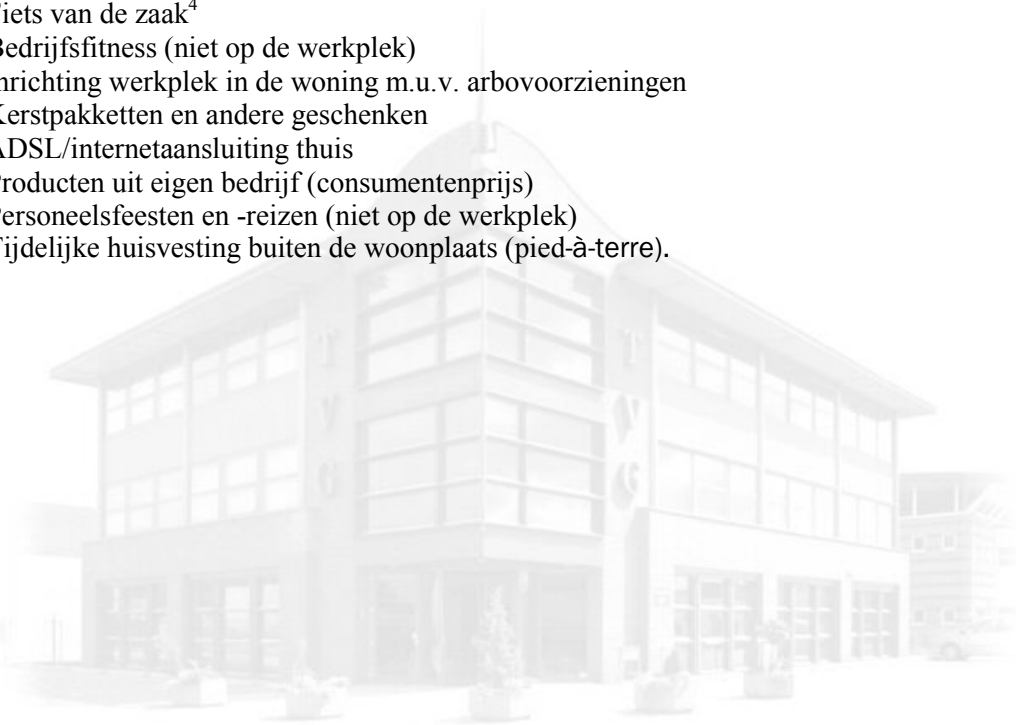
*Altijd belast bij de werknemer zelf (niet limitatief)*

- Dienstwoning (m.u.v. tijdelijke huisvesting buiten de woonplaats in het kader van de dienstbetrekking)
- Auto van de zaak.

*Budget werkkostenregeling*

Vergoedingen en verstrekkingen voor volle waarde in werkkostenregeling (ruimte 1,4% loonsom)  
bijvoorbeeld:

- Contributie vakbond
- Fiets van de zaak<sup>4</sup>
- Bedrijfsfitness (niet op de werkplek)
- Inrichting werkplek in de woning m.u.v. arbovoorzieningen
- Kerstpakketten en andere geschenken
- ADSL/internetaansluiting thuis
- Producten uit eigen bedrijf (consumentenprijs)
- Personeelsfeesten en -reizen (niet op de werkplek)
- Tijdelijke huisvesting buiten de woonplaats (pied-à-terre).



+++++

***Waarschuwing:** gezien de veelvuldige wetswijzigingen ontkomen we er niet aan dat onze nieuwsbrieven soms op het moment van verschijnen al weer achterhaald zijn. Het is daarom ook verstandig om bij ingrijpende beslissingen binnen uw bedrijf eerst even contact met ons op te nemen of bepaalde wetgeving nog van toepassing is. We willen hiermee voorkomen dat u na bijv. een jaar deze brief pakt en op grond daarvan beslissingen neemt. Wij kunnen daar uiteraard geen verantwoordelijkheid voor dragen.*

---

<sup>4</sup> Volgens uitlatingen van de staatssecretaris wordt niet tegemoetgekomen aan de wens om de fiets onder de gerichte vrijstellingen te brengen. Datzelfde geldt voor personeelskortingen, producten uit eigen bedrijf en bedrijfsfitness op een andere locatie dan de werkplek.