

Nieuwe regeling kostenvergoeding

Bij de belastingvoorstellen die het kabinet ter gelegenheid van Prinsjesdag 2009 heeft gedaan, ging het niet alleen om nieuwe fiscale wetgeving die per 1 januari 2010 is ingevoerd, maar daarin was ook een nieuwe fiscale maatregel opgenomen die pas vanaf 1 januari 2011 in werking treedt. Het gaat daarbij om een nieuwe regeling voor onbelaste kostenvergoedingen voor werknemers. Ook al gaat deze pas in op 1 januari 2011, het is wel een regeling die de nodige voorbereiding vergt. Het is dus van belang om tijdig na te denken over hoe er vanaf 2011 moet worden omgegaan met deze nieuwe werkkostenregeling. Denk alleen maar aan het aanpassen van bestaande arbeidsvoorwaarden en de afstemming daaromtrent met werknemers of afvaardiging van werknemers, zoals ondernemingsraden.

De reden om een nieuwe werkkostenregeling in te voeren is, zoals zo vaak in de fiscale wereld als argument wordt aangehaald, lastenverlichting en vereenvoudiging. Bij een eerste vluchtige blik op de nieuwe regeling lijkt het er op dat dit het geval is. Wanneer echter dieper op de regeling wordt ingegaan, dan zien we dat er bij de uitvoering van de nieuwe regeling de nodige praktische problemen opdoemen.

Drie categorieën

Hoe ziet de nieuwe werkkostenregeling er uit? De werkkostenregeling is een nieuw systeem om de belastbaarheid van vergoedingen en verstrekkingen vast te stellen. Vergoedingen en verstrekkingen zijn in te delen in drie categorieën.

1. Posten die binnen het forfait vallen.
2. Gerichtte vrijstellingen.
3. Overige posten.

De basis van de regeling wordt gevormd door het zogenaamde forfait van 1,4%. Hiermee wordt bedoeld dat een werkgever 1,4% van zijn totale loonsom mag gebruiken om hiermee onbelaste kostenvergoedingen en verstrekkingen aan zijn werknemers te geven. In beginsel vallen alle vergoedingen en verstrekkingen, die niet als gerichtte vrijstelling of overige posten zijn aan te merken, onder dit forfait. Uiteraard moet het daarbij gaan om vergoedingen en verstrekkingen voor reële kosten van een werknemer. Voorts mogen de vergoedingen en verstrekkingen niet hoger zijn dan 30% van hetgeen gebruikelijk is. Dit houdt bijvoorbeeld in dat het niet mogelijk is om één werknemer een extreem hoge vergoeding te geven, die niet past bij het zakelijk kostenpatroon van die werknemer. Een kosten-

vergoeding blijft dus gerelateerd aan de functie van een werknemer. Ook aan oud-werknemers of gepensioneerden kunnen vergoedingen en verstrekkingen worden gegeven. Deze vallen dan ook onder het forfait van 1,4%. Het gaat daarbij om vergoedingen en verstrekkingen die eveneens aan actieve werknemers worden verstrekt, zoals kerstpakketten. Verder vallen ook kortingen bij aanschaf van branche-eigen producten van de voormalige werkgever hieronder.

Als de totale waarde van de vergoedingen en verstrekkingen uitkomt boven de 1,4% is het meerdere belast en is de werkgever over dat meerdere een eindheffing verschuldigd van 80%. Deze 80% is een werkgeverslast en kan niet op de werknemer verhaald worden. Er zijn geen werknemerspremies en premie zorgverzekeringwet verschuldigd.

Gerichte vrijstellingen

Naast het forfait is er een tweede categorie met daarin zogenaamde gerichtte vrijstellingen. Het gaat daarbij om specifieke vergoedingen en verstrekkingen die zijn opgenomen in een lijst. Hiertoe behoren onder meer kosten voor scholing, reiskosten, verhuiskosten en outplacement. De kostenposten die onder de gerichtte vrijstelling vallen, kunnen in de vorm van een vaste kostenvergoeding uitbetaald worden. De werkgever is dan echter verplicht om aan deze vaste kostenvergoeding een onderzoek naar de werkelijk gemaakte kosten te doen en dit vast te leggen. Als geen onderzoek is gedaan, valt de vaste vergoeding in het forfait van 1,4%.

Als laatste groep kosten zijn er de 'Overige posten'. Voor deze categorie

blijft de huidige regelgeving bestaan. Het betreft hier de volgende vergoedingen en verstrekkingen:

- auto van de zaak;
- dienstwoning;
- rentevoordeel op hypothecaire personeelsleningen;
- vergoedingen voor boetes, wapens en munitie en agressieve dieren;
- intermediaire kosten.

Overgangsregeling

De wettelijke regeling van de werkkostenregeling treedt in werking per 1 januari 2011. Vanaf dat moment worden alle bestaande afspraken met de Belastingdienst omtrent vergoedingen en verstrekkingen waarvoor geen gerichte vrijstelling geldt, geacht niet meer te gelden voor de belastingheffing voor latere jaren.

Er geldt een overgangsregeling voor de jaren 2011, 2012 en 2013. Werkgevers kunnen daarbij per jaar kiezen of de nieuwe wetgeving per 2011 van toepassing is of dat de oude wetgeving van 2009 van toepassing blijft. Om deze keuzemogelijkheid te financieren geldt voor bedrijven die hiervan gebruik maken een plafond voor personeelsreizen en personeelsfeesten van € 454 per werknemer per jaar.

Hoewel de nieuwe werkkostenregeling bedoeld is als vereenvoudiging, komt er nog steeds het nodige administratieve werk op de werkgever af. Het jaar 2010 zal gebruikt moeten worden om te beoordelen welke gevolgen de nieuwe regeling heeft voor de kostenvergoedingen van de (individuele) werknemers. Dit zal met de werknemers of afvaardigingen van werknemers besproken moeten worden. Daarnaast zal de werkgever moeten berekenen welke financiële gevolgen de nieuwe regeling voor hem als werkgever heeft. De nieuwe werkkostenregeling biedt daarin overigens ook kansen om werknemers eventueel hogere onbelaste vergoedingen te geven.

Kortom: op dit terrein is er het nodige te doen vóór 2011. Neem zo nodig contact op met uw adviseur.

Drs. Henk Dollekamp FB,
de Jong & Laan Accountants
Belastingadviseurs