

Werkkostenregeling, werk versus kansen en uitdagingen

U zult wel meegekregen hebben dat met een grote mate van waarschijnlijkheid elke ondernemer er met ingang van 1 januari 2015 toch aan moet geloven en over moet naar de werkkostenregeling. Lang nog niet iedereen is zover en er wordt in de praktijk zo hier en daar tegen aangehikt om over te gaan, gezien het vele (gedachte) werk. Dat zal in een aantal gevallen best zo zijn, toch biedt de regeling ook kansen en uitdagingen.

Vrije ruimte

De werkkostenregeling kent de zogenaamde “vrije ruimte”. Dit is een forfaitaire ruimte waarin vergoedingen onbelast kunnen worden toegekend. Als de forfaitaire ruimte wordt overschreden, is het meerdere belast tegen 80% eindheffing. Deze heffing komt voor rekening van de werkgever. Op het eerste gezicht lijkt 80% een hoog percentage. Maar als men bedenkt dat dit 80% van het netto bedrag is, valt een en ander wel weer mee, want 80% van netto is 44,44% van bruto.

Stel, u wilt een medewerker die in de hoogste belastingschijf zit, € 48 netto kostenvergoeding geven. Dan kunt u € 100 bruto geven en moet u € 52 loonheffing inhouden. Maar u kunt ook € 48 netto binnen de kostenregeling geven. Er vanuit gaande dat de forfaitaire ruimte al geheel wordt benut, betaalt u als werkgever 80% eindheffing. Maar 80% van € 48 is € 38,40 en daarmee minder dan de bruto vergoeding. Want 80% van netto, is rekenkundig gelijk aan 44,44% van bruto (38,4/86,4).

Kunnen we hier wat mee? Bijvoorbeeld

Bonus onder de werkkostenregeling

Er kan “gespeeld” worden met kostencomponenten om te bepalen hoeveel vrije ruimte men heeft en als deze is opgebruikt kan ook de eindheffing nog interessant zijn zoals we hiervoor hebben gezien. In de praktijk zien wij dat werkgevers soms de eindejaarsuitkering en/of bonussen ook onder de werkkostenregeling brengen. Is dat inderdaad mogelijk?

De Belastingdienst hanteert als hoofdbeginsel dat de werkkostenregeling is bedoeld voor de onbelaste vergoeding of verstrekking van werkkosten en niet van loon. Is een bonus of een eindejaarsuitkering nu “gewoon belastbaar loon” of kan het ook een vergoeding in het kader van de werkkostenregeling zijn? Men kan daar verschillend over denken, de Belastingdienst denkt over het algemeen van niet. Desalniettemin geeft de belastingdienst op haar eigen website aan dat bonussen in sommige gevallen wél onder de werkkostenregeling kunnen vallen¹. Voorwaarde is dat het voor de onderneming gebruikelijk is de bonus onder de eindheffing te laten vallen en dat de bonus niet ongebruikelijk hoog is; er moet zijn voldaan aan de zogenaamde gebruikelijkheidstoets. De Belastingdienst spreekt

¹

http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaov_erstijgend/veelgestelde_vragen/veelgestelde_vragen_werkgever

over het “restant van de vrije ruimte”. Tot nu toe lijkt ze afwijzend te staan tegenover het overschrijden van de vrije ruimte en het meerdere te laten vallen onder de eindheffing.

Op de website geeft de Belastingdienst verder aan dat zij vergoedingen of verstrekkingen van maximaal € 2.400 per persoon per jaar in ieder geval als gebruikelijk beschouwd. Daarnaast geeft ze aan dat naast een algemene kostenvergoeding van € 2.400 per jaar de werkgever specifieke gebruikelijke vergoedingen of verstrekkingen mag geven, zoals een vergoeding voor de telewerkplek of een kerstpakket. Verder is van belang dat afgezien van een paar uitzonderingen, de werkgever zelf kiest welke vergoedingen en verstrekkingen hij als eindheffingsloon onderbrengt in de vrije ruimte. Voor het onderbrengen van deze vergoedingen en verstrekkingen hoeft de werknemer niet eerst zelf kosten te maken. De Belastingdienst geeft nog eens een keer aan dat als de werkgever gebruikmaakt van de werkkostenregeling, zij niet toetsen of er een relatie is tussen de vergoeding en kosten die de werknemer maakt.

Gezien de bepalingen rond de werkkostenregeling geeft de Belastingdienst niet onverwacht op haar website aan dat bonussen niet met terugwerkende kracht (in vorige aangiftetijdvakken) in de vrije ruimte kunnen worden ondergebracht. Binnen de werkkostenregeling bepaalt de werkgever uiterlijk op het moment van vergoeden of verstrekken of hij de vergoeding of verstrekking in de vrije ruimte onderbrengt door deze als eindheffingsloon in zijn administratie op te nemen. Is er eenmaal een keuze gemaakt, dan is die keuze definitief, ook ten aanzien van de bonus.

Vorenstaande lijkt de Belastingdienst als richtsnoer aan te houden bij de goedkeuring om bonussen onder de werkkostenregeling te brengen. Deze grens is naar onze mening discutabel. De tijd zal moeten leren of het geaccepteerd is dat, wat in de praktijk ook gebeurt, hogere bonusbedragen in de vrije ruimte brengen of ook bonusbedragen belasten met de soms goedkopere eindheffing (door de rechter) gehonoreerd gaan worden.

Al met al is het goed om zich te realiseren dat een overstap naar de werkkostenregeling zeker ook voordelen kan brengen. Informeer bij uw PKF Wallast adviseur gerust eens naar de WKR-scan en zie concreet welke mogelijkheden een overstap uw bedrijf kan bieden.