



Emmen, oktober 2024

Betreft: **10 jaar (verplichte) WERKKOSTENREGELING (WKR)**“de spelregels”
(deze nieuwsbrief bevat 6 pagina's)

Wat is werkkostenregeling (WKR)?

Met ingang van 1 januari 2025 bestaat de verplichte werkkostenregeling 10 jaar. Vrijwel dagelijks bereiken ons nog vragen van ondernemers over de werkingssfeer van de werkkostenregeling. Na 10 jaar is het derhalve een goed moment om in deze nieuwsbrief de spelregels met betrekking tot de werkkostenregeling nog eens op een rijtje te zetten.

De werkkostenregeling (WKR) stelt werkgevers in staat onbelaste vergoedingen en/of verstrekkingen te geven aan werknemers. Deze kosten hoeven geen zakelijk karakter te hebben.

Sinds de introductie van de werkkostenregeling in 2015 is het uitgangspunt voor de belastbaarheid “alles is loon”. Dus elk voordeel dat een werknemer geniet uit hoofde van zijn dienstbetrekking is loon, en dus daardoor belast voor de loonheffing en premieheffingen.

De werkkostenregeling voorziet in uitzonderingen van belastbaarheid. In deze nieuwsbrief hebben wij getracht die uitzonderingen toe te lichten.

Wat is de vrije ruimte in de werkkostenregeling?

Via de werkkostenregeling kan de werkgever onbelaste vergoedingen geven aan de werknemer. Het bedrag dat onbelast besteed mag worden, noemen we de vrije ruimte. De vrije ruimte wordt elk jaar opnieuw vastgesteld. Behalve dat de vergoeding en/of verstrekking uiterlijk moet zijn aangewezen voor de WKR op het moment van verstrekken of vergoeden gelden geen voorwaarden aan vergoedingen die binnen de vastgestelde vrije ruimte vallen (er mag dus niet met terugwerkende kracht worden aangewezen).

Voor 2024 mag de werkgever maximaal 1,92 procent van de totale fiscale loonsom tot en met € 400.000 onbelast besteden aan bepaalde vergoedingen voor werknemers. Voor alles boven de eerste € 400.000 geldt 1,18 procent van de rest van de loonsom.

Voor een schatting van de loonsom voor de vrije ruimte kunt u in eerste instantie uitgaan van het fiscale loon (loon voor de loonheffingen) voorgaande jaar. Deze loonsom vindt u terug op de

verzamelloonstaat die u van uw salarisadministratie januari heeft ontvangen. Aan het eind van het lopende jaar kunt u de definitieve loonsom vaststellen. Voor een zuivere bepaling van de vrije ruimte kunt u ook het fiscale loon gebruiken dat iedere maand op uw aangifte loonheffingen wordt vermeld.

Er worden dus geen loonheffingen geheven over de vergoedingen in de vrije ruimte. Echter indien de vrije ruimte wordt overschreden moet over het bedrag van de overschrijding een eindheffing (belasting) van 80 procent worden afgedragen. Die eindheffing komt voor rekening van de werkgever en moet uiterlijk worden aangegeven via de aangifte loonheffingen van februari van het volgende jaar.

Soorten werkkostenvergoedingen

De werkkostenregeling kent een aantal manieren om vergoedingen en/of verstrekkingen aan werknemers toe te kennen:

- **Intermediaire kosten:**
Intermediaire kosten zijn kosten die de werknemer voor de werkgever voorschiet. Bijvoorbeeld een zakelijke lunch, geschenken voor externe relaties. De rekening van de werkelijke kosten daarvan declareert de werknemer bij de werkgever. Het gaat hier om vergoedingen die niet onder het loon vallen. De werknemer heeft de kosten gemaakt voor of namens de werkgever, als het ware voorgeschoten. Daarom vallen intermediaire kosten niet onder de WKR.
- **Gerichte vrijstelling:**
Gerichte vrijstellingen zijn vergoedingen die speciaal zijn aangewezen als onbelaste vergoedingen. De meest voorkomende en bekendste gerichte vrijstelling zijn de kosten voor woon-werkverkeer (tot € 0,23 per kilometer).

Welke gerichte vrijstellingen zijn er?

Er zijn gerichte vrijstellingen voor het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van:

- vervoer
- tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking, zoals overnachtingen tijdens dienstreizen.
- cursussen, congressen, vakliteratuur en dergelijke voor het onderhouden en verbeteren van de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk, inschrijving in een beroepsregister en outplacement.
- studie- en opleiding met het oog op het verwerven van (meer) inkomen en procedures tot erkenning van verworven competenties (evc-procedures).
- verhuizingen voor de dienstbetrekking.
- extraterritoriale kosten.
- noodzakelijke gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur.
- korting op producten uit eigen bedrijf.
- verplichte arbovoorzieningen.
- hulpmiddelen.
- VOG (verklaring omtrent gedrag).

- extra kosten verbonden aan thuiswerken.
- Maaltijden (zie onderstaand).

Maaltijden

Maaltijden als onderdeel van tijdelijke verblijfskosten zijn gericht vrijgesteld. Van zo'n maaltijd is sprake bij:

- dienstreizen.
- reizen van mobiele en ambulante werknemers, zoals vertegenwoordigers en accountants.
- zakelijke besprekingen met klanten buiten de vaste werkplek.
- werkzaamheden op niet permanente locaties, zoals bij het werk van wegenbouwers, bouwvakkers.

De vergoeding of verstrekking van maaltijden is ook gericht vrijgesteld als de maaltijden een meer dan bijkomstig zakelijk karakter hebben. Van een maaltijd met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter is in ieder geval sprake:

- als een werknemer door zijn werk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten.
- als een werknemer na 20.00 niet thuis kan eten door al dan niet verwacht overwerk (overwerk is de tijd die uitgaat boven de gewone arbeidsduur per dag)
- bij werk op koopavonden.
- bij therapeutisch mee-eten .

Voor de vergoeding van maaltijden mag ook worden aangesloten bij het normbedrag voor maaltijden in bedrijfskantines van € 3,90 per maaltijd. Het maakt daarbij niet uit waar de werknemer kosten voor de maaltijd heeft gemaakt. Bijvoorbeeld:

- in een restaurant
- bij een bakker voor bijvoorbeeld kant-en-klare (luxe) broodjes
- in een supermarkt voor bijvoorbeeld een maaltijd die de werknemer de volgende dag mee van huis neemt.

Voor de vergoeding of verstrekking van een maaltijd waarbij het zakelijk karakter slechts bijkomstig is (zoals een lunch op de werkplek), geldt geen gerichte vrijstelling.

- **Nihilwaardering:**
Nihil-waarderingen zijn vergoedingen en/of verstrekkingen waarbij het voordeel voor de werknemer gering tot nihil zijn. Voorbeelden van nihil-waarderingen zijn: de inrichting van de werkplek, koffie en of kleine versnaperingen, ter beschikking gestelde werkkleding, terbeschikkingstellingen van apparatuur buiten de werkplek die voor 90 procent zakelijk worden (bijvoorbeeld een laptop en mobiele communicatiemiddelen). Ook kleine geschenken met een maximum van € 25,00 (incl. BTW) vallen onder de nihil-waarderingen. U kunt hierbij denken aan een bosje bloemen voor de verjaardag van de werknemer. Nihil-waarderingen vallen niet onder de WKR.
- **Vergoeding binnen de vrije ruimte:**
De vrije ruimte is voor 2024 1,92 procent van de fiscale loonsom tot en met de eerste € 400.000 plus 1,18 procent van het restant van die loonsom. Dit wordt ook wel vergoedingen ten laste van forfait genoemd (onbelaste vergoeding). Denk aan een personeelsfeestje buiten de werkplek, kerstpakketten en maaltijdvergoedingen in geld.

Zolang de vrije ruimte niet wordt overschreden mogen dergelijke vergoedingen onbelast plaatsvinden.

- **Vergoeding buiten de vrije ruimte:**

Indien de vrije ruimte wordt overschreden moet over de overschrijding belasting (eindheffing) worden betaald. Deze eindheffing over de overige kosten is hoog, namelijk 80 procent. De eindheffing mag niet verhaald worden op de werknemers.

Hoeveel WKR per persoon?

De werkkostenregeling (WKR) kent een gebruikelijkheidstoets. Dit houdt in dat de vergoedingen en verstrekkingen die zijn aangewezen als eindheffingsloon niet meer dan 30 procent mogen afwijken van wat gebruikelijk is in vergelijkbare omstandigheden. Indien de Belastingdienst stelt dat een vergoeding of verstrekking niet gebruikelijk is dan moet de overschrijding alsnog worden aangemerkt als loon en dus alsnog belast worden bij de werknemer. Een voorbeeld: u verstrekt aan alle werknemers een kerstpakket van € 150. U besluit echter voor uzelf als directeur een kerstpakket van € 1.000 te verstrekken. De kans is dan groot dat de Belastingdienst bij een controle zal stellen dat dat niet gebruikelijk is. U had 30% mogen afwijken, dus maximaal een kerstpakket van € 130.

De Belastingdienst voert tot op heden het beleid dat vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen tot maximaal € 2.400 per persoon per jaar gebruikelijk is.

Overschrijding van de € 2400 zal bij een controle leiden tot een standpunt inname. De inspecteur der Belastingen zal in dat geval het tegendeel moeten bewijzen (bewijzen dat de overschrijding niet gebruikelijk is).

WKR verwerken in de administratie

De Belastingdienst stelt geen specifieke eisen aan de administratie van de WKR. Wel moet de benutting van de vrije ruimte na afloop van het kalenderjaar inzichtelijk kunnen worden gemaakt. Het verdient daarom aanbeveling om binnen de boekhouding/administratie aparte registratie van alles met betrekking tot de werkkostenregeling bij te houden (bijvoorbeeld aparte grootboekrekeningen voor de kosten die onder de werkkostenregeling worden gebracht).

Vergoedingen voor de WKR hoeven dus niet via de salarisadministratie (loonstrook) te worden verwerkt. U moet het bij controle van de Belastingdienst inzichtelijk kunnen maken.

December is bij uitstek een maand waarin werkgevers hun werknemers extra willen belonen in de vorm van een kerstpakket, personeelsfeest en/of een bonus. Zolang de vrije ruimte (en het gebruikelijkheidscriterium) niet wordt overschreden kunnen dergelijke beloningen onbelast aan de werknemers worden toegekend.

Die eindheffing komt voor rekening van de werkgever en moet uiterlijk worden aangegeven via de aangifte loonheffingen van februari van het volgende jaar. De werkgever moet dus tijdig aan de loonadministratie doorgeven (uiterlijk in de maand februari volgend op het betreffende jaar) of (en

hoeveel) de vrije ruimte is overschreden zodat de loonadministratie de te betalen eindheffing kan opnemen in de loonaangifte van februari.

De loonadministratie heeft geen inzicht van alle kosten die ten laste van de vrije ruimte voor de WKR zijn gebracht (bijvoorbeeld kerstpakketten, personeelsfeesten, etc.). De werkgever moet daarom altijd met zijn boekhouder/accountant overleggen welke kosten ten laste van de werkkostenregeling zijn gebracht in het afgelopen jaar. **Nogmaals let op:** de werkgever mag niet met terugwerkende kracht kosten aanwijzen ten laste van de werkkostenregeling. Aanwijzen als wkr-post is verplicht en moet uiterlijk (omstreeks) het moment van vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen.

Personeelsfeest en werkkostenregeling

Wanneer u het personeelsfeest op de werkplek geeft valt het personeelsfeest onder de gerichte vrijstellingen. Het begrip werkplek is in deze zin vrij breed; een plaats waar u arbo-verantwoordelijk voor bent. Dit mag dus ook een andere vestiging, kantoor of locatie van uw bedrijf zijn.

Feesten op externe locaties moeten wel als loon worden beschouwd, of in de forfaitaire ruimte worden ingedeeld. Maar ook hier bestaat een uitzondering op, wanneer het zakelijke karakter het feestelijke karakter overstemt (bijvoorbeeld in het geval van een borrel met uw klanten) hoeft u de totale kosten niet te splitsen in zakelijke en consumptieve kosten. De consumpties zijn dan onbelast.

Voor het Sinterklaasfeest wordt geen uitzondering gemaakt op het bovenstaande. Cadeaus die aan de kinderen of volwassenen worden gegeven in het kader van het Sinterklaasfeest zijn altijd belast loon of mogen worden ondergebracht in de vrije ruimte.

Altijd loon van de werknemer zijn;

- een auto van de zaak
- een (dienst)woning (behalve huisvesting buiten de woonplaats ter zake van de dienstbetrekking en de kosten van buitengewone beveiligingsmaatregelen aan de woning).
- de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die u niet (op tijd) als eindheffingsloon hebt aangewezen. Met terugwerkende kracht aanwijzen is niet toegestaan.
- vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor criminele activiteiten
- het deel van de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen dat niet voldoet aan de gebruikelijkheidstoets.
- loon uit vroegere dienstbetrekking. (bijvoorbeeld een transitievergoeding/ontslagvergoeding).
- het rentevoordeel inclusief de kosten van een personeelslening voor een eigen woning waarvan de rente (inclusief de kosten) aftrekbaar is in de inkomstenbelasting.

Bovengenoemde posten moeten altijd worden belast via de salarisstrook van de werknemer en mogen dus nooit onder de vrije ruimte van de werkkostenregeling worden gebracht.

Tot slot

Door middel van deze nieuwsbrief hebben wij getracht een samenvatting te maken van een aantal mogelijkheden binnen de werkkostenregeling. Voor een uitgebreide uiteenzetting van de WKR verwijzen wij u naar de website van de Belastingdienst.

Indien u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen heeft dan zullen wij die graag beantwoorden. U kunt onze nieuwsbrieven teruglezen op onze website www.kapsalaris.nl.

Met vriendelijke groet,

Kap Trechsel
Salarisadministratie en Personeelsadvies **K.A.P. B.V.**
Tel: 0591-393333
email: info@kapsalaris.nl

Disclaimer: De inhoud van deze nieuwsbrief is informatief en vormt geen advies. Deze nieuwsbrief is met uiterste zorg samengesteld. Echter Salarisadministratie en Personeelsadvies K.A.P. B.V. aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden, typefouten, onvolledigheden of gevolgen (door handelen of nalaten) daarvan.