

Het Tips & Advies Ondernemershandboek



2.18. Werkkostenregeling

2.18.1. Wat u als ondernemer van de WKR moet weten

Onder de werkkostenregeling (WKR) heeft u als inhoudingsplichtige (werkgever) de mogelijkheid om tot een bepaald percentage van de totale loonsom aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen te geven aan uw personeel. Binnen de terminologie van de WKR maakt u hiervoor gebruik van de zogeheten ‘vrije ruimte’.

Als u als werkgever aan uw werknemers vergoedingen en verstrekkingen geeft, moet u dit op de juiste wijze in uw administratie verwerken. De vergoedingen en verstrekkingen verwerkt u volgens de regels van de zogeheten werkkostenregeling (WKR). Als werkgever moet u weten aan welke spelregels u zich hierbij moet houden.

Als ondernemer zult u uw loonadministratie waarschijnlijk uitbesteden aan een accountant of aan een administratiekantoor. Wellicht dat er daarnaast binnen uw bedrijf nog iemand verantwoordelijk is voor de loonadministratie. Dit betekent echter niet dat u als ondernemer achterover kunt leunen. U bent als ondernemer eindverantwoordelijk en u moet dus de beslissingen nemen. Daarbij hoort ook de beslissing hoe u in uw bedrijf wilt omgaan met de werkkostenregeling. Om deze beslissing te kunnen nemen, moet u dus het een en ander weten over de werkkostenregeling.

2.18.2. Hoofdlijnen

Onder de werkkostenregeling bestaan er in feite geen onbelaste vergoedingen en verstrekkingen meer: alle vergoedingen en verstrekkingen worden tot het loon gerekend. Hierop bestaan uiteraard wel uitzonderingen. Er hoeft niet meteen belasting te worden voldaan over de vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers, want er geldt een zogeheten ‘vrije ruimte’.

Alleen loon

Het is belangrijk om te weten dat de werkkostenregeling alleen op loon van toepassing is. Daarbij is het uitgangspunt dat alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers loon vormen. Ondanks deze ruime formulering van het begrip ‘loon’ zijn er toch bepaalde zaken die niet worden aangemerkt als loon of belast loon.

Dit geldt bijv. voor voordelen die geen verband houden met de dienstbetrekking, maar ook voor vrijgesteld loon. Bij dit soort vergoedingen en verstrekkingen krijgt u dus juist niet met de werkkostenregeling te maken. U moet dus in alle gevallen eerst bepalen of u wel of niet te maken heeft met loon in de zin van de werkkostenregeling.

Vrije ruimte

Binnen de regels van de werkkostenregeling kunt u bepaalde belaste vergoedingen en verstrekkingen omzetten in onbelast loon. Dit doet u door gebruik te maken van de zogeheten 'vrije ruimte'. Voor 2024 bedraagt de vrije ruimte 1,92% (2023: 3%) van de eerste € 400.000 en 1,18% van het meerdere. Als inhoudingsplichtige (werkgever) mag u zelf kiezen of en tot welk bedrag u de vrije ruimte wilt gebruiken, waarvoor u de vrije ruimte wilt gebruiken en aan welke werknemers u deze vergoedingen en verstrekkingen geeft.

Als voorwaarde voor het gebruik van de vrije ruimte geldt dat u de vergoedingen en verstrekkingen als eindheffingsloon aanmerkt. Dit hoeft u als werkgever niet te melden, door het eindheffingsloon als zodanig in de administratie te verwerken is de aanwijzing een feit en daarmee aan deze voorwaarde voldaan. Verder zijn er in principe geen voorwaarden verbonden aan het gebruik van de vrije ruimte. U hoeft bijv. niet na te gaan of uw werknemer in privé ook voordeel heeft van een bepaalde vergoeding of verstrekking. Als werkgever mag u zelf weten of u de vrije ruimte wilt gebruiken, waarvoor u de vrije ruimte wilt gebruiken en aan welke werknemers u vergoedingen en verstrekkingen geeft.

Gerichte vrijstellingen

Ook zonder dat gebruik wordt gemaakt van de vrije ruimte, is het in sommige gevallen mogelijk bepaalde zaken te vergoeden of te verstrekken of ter beschikking te stellen zonder dat dit voor de werknemer wordt aangemerkt als loon. Dit kan via een zogeheten 'gerichte vrijstelling'.

Uiteraard moet daarbij dan wel worden voldaan aan de voorwaarden die gelden voor deze gerichte vrijstelling. Als voorwaarde geldt onder andere dat u de betreffende vergoedingen of verstrekkingen heeft aangemerkt als eindheffingsloon.

Omdat er bij gerichte vrijstellingen sprake is van onbelast loon, komt er bij gericht vrijgestelde vergoedingen en verstrekkingen niets ten laste van de vrije ruimte.

Enkele belangrijke voorbeelden van vergoedingen en verstrekkingen waarvoor een gerichte vrijstelling kan gelden, zijn:

- een kilometervergoeding voor zakelijke reizen van maximaal € 0,21 of de werkelijke kosten bij reizen per openbaar vervoer;
- extraterritoriale kosten;
- cursussen en vakliteratuur;
- zakelijke maaltijden;
- een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) die in het kader van de dienstbetrekking is aangevraagd.

Ook de vanaf 2022 ingevoerde thuiswerkvergoeding is een gerichte vrijstelling. Dit betekent dat de thuiswerkvergoeding niet ten laste van de vrije ruimte komt. De thuiswerkvergoeding mag maximaal € 2,35 (2023: € 2,15) per dag bedragen, per dag dat er geheel of gedeeltelijk wordt thuisgewerkt. Als een thuiswerkvergoeding wordt betaald, kan er over deze dag geen reiskostenvergoeding worden betaald. Er moet dus een keuze worden gemaakt voor of de reiskostenvergoeding of de thuiswerkvergoeding.

Waardering van het loon

Het loon dat overblijft nadat de voorgaande stappen hierop zijn uitgevoerd, moet worden gewaardeerd om te kunnen berekenen hoe het al dan niet aanmerken als eindheffingsloon in de vrije ruimte uitpakt.

Voor loon in geld is dit uiteraard duidelijk. Voor loon in natura geldt soms een normbedrag dat u daarvoor verplicht moet aanhouden. Denk bijv. aan kantinemaaltijden. Bij loon in natura moet u in het geval dat er een normbedrag is het factuurbedrag inclusief btw aanhouden.

Er zijn ook bepaalde vormen van loon in natura die u onder voorwaarden op nihil kunt waarderen. Dit zijn de zogeheten 'nihilwaarderingen'. Nihilwaarderingen zijn vormen van loon in natura die in feite geen belast loon zijn.

Voorbeelden van nihilwaarderingen zijn:

- consumpties op de werkplek;
- het rentevoordeel van een personeelsleningen voor specifieke doelen;
- ter beschikking gestelde werkkleding;
- werkplekvoorzieningen.

De ervaring heeft geleerd dat er in de praktijk nog wel eens een discussie ontstaat over het antwoord op de vraag wat nu precies een werkplek is. Deze discussie speelt bijv. bij recepties, e.d. Vindt de nieuwjaarsborrel bijv. plaats op de eigen werkplek, dan worden de hapjes en drankjes op nihil gewaardeerd. Vindt diezelfde borrel plaats in het grand café tegenover de werkplek, dan geldt deze nihilwaardering niet.

Hoe verder?

Na het doorlopen van al deze stappen houdt u het belaste loon over, waarvan u bovendien de waarde kent. Voor dit loon moet u vervolgens beslissen of u dit loon als loon bij uw werknemer verwerkt, of als eindheffingsloon ten laste van de vrije ruimte brengt.

Om te kunnen bepalen welke vergoedingen en verstrekkingen u in de vrije ruimte onderbrengt, moet u natuurlijk weten welke vergoedingen en verstrekkingen u wel kunt onderbrengen in de vrije ruimte en welke niet.

Soms valt er niets te kiezen. U heeft namelijk niet voor alle vergoedingen en verstrekkingen de keuze om deze onder te brengen in de vrije ruimte. Soms is er sprake van loon dat u verplicht bij de werknemer als loon moet verwerken.

Er kan ook sprake zijn van loon dat u juist als eindheffingsloon moet aanmerken. Ook kan de nog te bespreken 'gebruikelijkheidstoets' de keuze voor u bepalen. Er zijn dus tal van situaties denkbaar waarin de keuzevrijheid beperkt is.

Afrekenen via eindheffing

Als u weet wat 'loon' is, moet u berekenen of u met de vergoedingen en verstrekkingen die u heeft aangemerkt als eindheffingsloon de vrije ruimte overschrijdt. In het geval van overschrijding van de vrije ruimte bent u namelijk 80% eindheffing verschuldigd. Het is dus verstandig om in de gaten te houden of u de vrije ruimte niet overschrijdt.

Omdat u pas na afloop van het jaar hoeft af te rekenen, kunt u gedurende het jaar de vrije ruimte laten vollopen. Bespreek met degene die uw (loon)administratie verzorgt hoe dit gedurende het jaar wordt bijgehouden. Het overschrijden van de vrije ruimte is immers kostbaar, maar het is ook zonde om een deel van de vrije ruimte onbenut te laten.

De eindheffing die u eventueel over een bepaald jaar verschuldigd wordt, moet u uiterlijk samen met de aangifte en betaling van loonheffingen over het eerste tijdvak van het daaropvolgende jaar doen.