

# De nieuwe WKR: wat verandert er?

Sinds 1 januari 2015 moeten alle werkgevers de nieuwe Werkkostenregeling (WKR) toepassen bij het geven van vergoedingen en verstrekken van zaken aan medewerkers. Vergeleken met de oude fiscale regels heeft de werkgever minder te maken met allerlei complexe bepalingen en administratieve verplichtingen. Wel kan hij nog steeds gebruik maken van veel mogelijkheden om eigen beleid op dit gebied te ontwikkelen.

We beperken ons hier tot de belangrijkste veranderingen ten opzichte van de tot 2015 geldende regels.



## Loon

Volgens de Belastingdienst is loon "alles wat een werknemer krijgt op grond van zijn dienstbetrekking." Het kan dus zijn dat daarvoor de bestaande arbeidsvoorwaarden moeten worden aangepast. Daarnaast stelt de Werkkostenregeling nieuwe eisen aan de financiële en salarisadministratie. Voor alle duidelijkheid: onder loon wordt naast geld, ook loon in natura verstaan. Niet over al het loon moet belasting worden betaald, er is een zogenaemde vrije ruimte van 1,2% van de loonsom. Tot

vorig jaar was die vrije ruimte 1,5%. Binnen die vrije ruimte is noch door de werkgever, noch door de werknemer belasting verschuldigd over zaken of kosten die worden vergoed, verstrekt of ter beschikking worden gesteld. Daaronder vallen ook bonussen en eindejaarspremies. Wanneer de vrije ruimte geheel opgesoupeerd is, is de werkgever over alles wat daarboven wordt vergoed, verstrekt of ter beschikking gesteld, verplicht om daarover 80% eindheffing te betalen. Dit is met name van belang voor werkge-

vers met veel parttime werknemers en/of lage lonen, omdat de kosten in deze gevallen dan al snel worden gemaakt, en snel oplopen.

## Loon in natura

Het zogeheten loon in natura wordt in de WKR op een nieuwe manier gewaardeerd. Die waarde mag niet meer worden vastgesteld op de besparingswaarde: het bedrag dat de werknemer door de verstrekking bespaart in vergelijking met het bedrag dat andere personen, vergelijkbaar met de werknemer, normaal gesproken

zouden uitgeven aan de verstrekking. De normbedragen voor loon in natura blijven grotendeels onveranderd, al is de waardering vereenvoudigd voor huisvesting en voor inwoning op de werkplek en van maaltijden die op de werkplek worden verstrekt. Worden deze maaltijden aangewezen als eindheffingsloon, dan hoeft niet meer per werknemer worden bijgehouden hoeveel maaltijden hij of zij gebruikt. Bovendien hoeft geen aparte administratie worden bijgehouden van warme en koude maaltijden, alleen het totale aantal maaltijden dat vervolgens wordt vermenigvuldigd met het normbedrag dat daar voor staat.

## Noodzakelijkheidscriterium

Voor veel beroepen hebben de werknemers bepaalde gereedschappen nodig om hun werk goed te kunnen doen. Dat 'goed' wordt in eerste instantie beoordeeld door de werkgever. Als hij dat noodzakelijk vindt (het zogeheten noodzakelijkheidscriterium), kan hij bijvoorbeeld bepaalde gereedschappen, computers (dus ook laptops en tablets), mobiele communicatie-apparatuur (smartphones) en dergelijke ter beschikking stellen aan de werknemer(s). Over deze spullen is dan geen belasting verschuldigd. Echter, als de werkgever de abonnements- en gesprekskosten van een privé mobiele telefoon vergoedt, dan komt die vergoeding nu nog ten laste van de vrije ruimte. De werkgever heeft dus meer vrijheid vergeleken met de voorgaande regelingen. Dit zal echter ongetwijfeld tot discussies leiden met de Belastingdienst.

## Producten uit eigen bedrijf

Voor korting op producten uit eigen bedrijf geldt vanaf 2015 een gerichte vrijstelling. Als de werkgever een werknemer een korting of vergoeding geeft bij de aanschaf van producten uit eigen bedrijf, dan is dit onder de volgende voorwaarden gericht vrijgesteld:

- de producten zijn niet branchevreemd;
- de korting of vergoeding is per product maximaal 20% van de waarde van dat product in het economische verkeer;
- de kortingen of vergoedingen bedragen in 2015 samen niet meer dan € 500.

**Voorzieningen op de werkplek**  
Tot 1 januari 2015 was alles wat de werk-

De werkgever heeft dus meer vrijheid vergeleken met de voorgaande regelingen.



gever binnen de werkkostenregeling aan een werknemer verstrekt, vergoedt of ter beschikking stelt voor zijn dienstbetrekking, loon. Maar een aantal voorzieningen is op nihil gewaardeerd. Deze 'nihilwaarderingen' gaan niet ten koste van de vrije ruimte. Als voor deze voorzieningen een vergoeding in geld wordt betaald of de voorziening aan de werknemer wordt verstrekt (de werknemer wordt eigenaar), dan is er sprake van een belaste vergoeding of verstrekking. Sinds 1 januari 2015 maakt het voor een aantal voorzieningen niet meer uit of deze vergoed, verstrekt of ter beschikking worden gesteld. Bovendien is de eis vervallen dat de arbovoorziening alleen op de werkplek gebruikt mag worden. In al deze situaties geldt een gerichte vrijstelling die niet ten koste gaat van de vrije ruimte. Het gaat om de volgende voorzieningen:

- arbovoorzieningen op de werkplek;
- arbovoorzieningen buiten de werkplek (bijvoorbeeld een medische keuring);
- hulpmiddelen die ook buiten de werkplek gebruikt kunnen worden en die de werknemer voor 90% of meer zakelijk gebruikt.

**Berekening op concernniveau**  
Werd de eindheffing van de werkkostenregeling tot 2015 per werkgever berekend,

sinds 1 januari 2015 mag deze eindheffing op concernniveau worden berekend. Binnen het concern wordt de vrije ruimte over het totale loon van het concern berekend. Dat kan voordelig zijn omdat zo de vrije ruimte van alle concernonderdelen benut kan worden. Het concernonderdeel met het hoogste fiscale loon moet eindheffing betalen over het bedrag dat boven de collectieve vrije ruimte uitkomt. Uiterlijk bij de aangifte over het 1e tijdvak van het volgende kalenderjaar moet worden beslist of de concernregeling wordt toegepast.

## 1x per jaar toetsen

De werkgever heeft de vrijheid om of per aangiftetijdvak, of 1x per jaar de vrije ruimte te toetsen. In het geval dat aan het einde van het kalenderjaar blijkt dat de vrije ruimte is overschreden en er dus eindheffing moet worden betaald, moet dat uiterlijk bij de aangifte over het 1e tijdvak van het volgende kalenderjaar. De eindheffing mag ook per aangiftetijdvak worden aangegeven en betaald. ■

■ Meer info: [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)