

**STATUSFINANCE**

boekhouding - belasting - bedrijfsadvies

# De Werkkostenregeling (WKR) en het voordeel dat u ermee behaalt

2022 - White Paper



## Inhoud

1. De Werkkostenregeling in de basis
2. Gebruikbaarheidstoets
3. Uitzonderingen: wat behoort niet tot het loon?
  - Voordelen buiten de dienstbetrekking
  - Intermediaire kosten
4. Welke vergoedingen en verstrekkingen behoren wel tot loon?
  - Gerichte vrijstellingen
  - Noodzakelijkheids criterium
  - Loon in natura & nihil-waarderingen
5. De vrije ruimte
  - Kosten in de vrije ruimte

# Wat houdt de WKR in?

Elke werkgever krijgt te maken met de werkkostenregeling (WKR). De regeling maakt het mogelijk om - onder voorwaarden - belastingvrije uitkeringen aan uw medewerkers te doen. De uitvoering hiervan vraagt om een goede inrichting van uw loon- en financiële administratie. Op basis hiervan kunt u bepalen of u ruimte heeft voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen aan uw medewerkers, of dat u daarover belastingheffing moet afdragen. De WKR blijft een hot-topic en wij geven u graag meer inzicht in deze regeling.

## 1. WKR in de basis

De WKR beschrijft drie zaken: welk deel van uw loonkosten belast is, welke deel vrijgesteld, en welk deel in de vrije ruimte valt. De vrije ruimte in 2022 bedraagt 1,7% over de eerste € 400.000 van uw fiscale loonsom. Over het deel van uw loonsom boven € 400.000 geldt 1,18%. Voor werkgevers met een loonsom van € 400.000 betekent dit dat er in 2022 een belastingvrij budget van maximaal € 6.800 beschikbaar is om aan werknemers te besteden. Over het bedrag boven de vrije ruimte betaalt u loonbelasting in de vorm van een eindheffing van 80%. U bepaalt zelf welke vergoedingen en verstrekkingen u aanwijst als werkkosten. Deze kosten kwalificeren dan als eindheffingsloon en vallen daarmee, als ze niet expliciet zijn uitgezonderd, onder de vrije ruimte. Vergoedingen en verstrekkingen die niet worden aangewezen, vallen buiten de vrije ruimte. Uiterlijk op het moment van betalen of verstrekken moet u bepalen of u het loon aanmerkt als werkkosten of dat u het loon van uw werknemer belast.

## 2. Gebruikelijkheidstoets

Om vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen als eindheffingsloon te kunnen aanwijzen mag de omvang van de aangewezen vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstelling aan een medewerker niet meer zijn dan 30% in overige, soortgelijke omstandigheden worden aangewezen. Het moet gebruikelijk zijn dat u als werkgever een bepaalde vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling onderbrengt in de vrije ruimte. Als vuistregel geldt dat een bedrag van € 2.400 per persoon per kalenderjaar aan vergoedingen en verstrekkingen als gebruikelijk wordt aanmerkt. Blijkt dat de vergoeding of verstrekking niet gebruikelijk is? Dan moet deze buiten het eindheffingsloon blijven en als normaal loon van de medewerker worden behandeld.

### 3. Uitzonderingen: wat behoort niet tot het loon?

Alles wat u aan uw werknemers verstrekt, is loon. In de werkkostenregeling is geregeld welke vergoedingen en verstrekkingen u, onder bepaalde voorwaarden, onbelast aan uw werknemers mag geven. Vergoedingen en verstrekkingen die níet tot het loon behoren en daarmee buiten de WKR vallen:

#### 3.1 Voordeel buiten de dienstbetrekking

Het gaat hier om vergoedingen en verstrekkingen, die u waarbij het verband met de dienstbetrekking ontbreekt. Het is weliswaar de werkgever die het geschenk geeft, maar dat mag dan niet gebeuren vanwege de werkgever-werknemersrelatie. De verstrekking moet gebeuren uit bijvoorbeeld medeleven of sympathie, in een situatie waarin anderen ook zo'n geschenk zouden geven. Denk bijvoorbeeld aan een fruitmand bij ziekte. Daarnaast vallen kleine geschenken of persoonlijke attenties onder dit begrip, als aan de volgende drie voorwaarden wordt voldaan:

- de werkgever geeft een persoonlijke attentie in situaties waarin ook anderen zo'n attentie zouden geven;
- de werkgever geeft geen geld of waardebon;
- de factuurwaarde van de attentie bedraagt maximaal € 25 (inclusief btw).

#### 3.2 Intermediaire vergoedingen

Bij de vergoeding van intermediaire kosten gaat het om uitgaven die een medewerker in opdracht van én voor rekening van de werkgever doet. Uw medewerker schiet de kosten dus voor. De vergoeding van intermediaire kosten is daarmee geen loon en valt daarom niet onder de werkkostenregeling.

Voorbeelden van intermediaire kosten zijn:

- de aanschafkosten voor zaken die tot het vermogen van u als werkgever gaan behoren;
- kosten die worden gemaakt voor zaken die tot het vermogen van u als werkgever gaan behoren (en die aan de medewerker ter beschikking zijn gesteld);  
Bijvoorbeeld benzinekosten die de medewerker voorschiet bij een auto van de zaak;
- kosten die specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering;
- representatiekosten en kosten voor relatiegeschenken, bijvoorbeeld de kosten van een fles wijn die een medewerker koopt voor een klant.

### 4. Welke vergoedingen en verstrekkingen behoren wel tot loon?

Zoals gezegd behoort alles wat u aan een werknemer verstrekt of vergoedt binnen de WKR tot het loon. Het gaat dan niet alleen om loon in geld, maar ook om loon in natura. Bepaalde vergoedingen of verstrekkingen komen echter toch niet ten laste van uw vrije ruimte, omdat ze zijn vrijgesteld of omdat de waarde nihil is. Het gaat om de volgende vergoedingen en verstrekkingen:

#### 4.1 Gerichte vrijstellingen

Binnen de WKR bestaan verschillende gerichte vrijstellingen voor duidelijk zakelijke kosten:

- reiskosten van maximaal € 0,19 per kilometer;
- tijdelijke verblijfskosten in het kader van de dienstbetrekking, zoals maaltijden bij overwerk, en (kosten van overnachten tijdens) dienstreizen;
- cursussen, congressen en dergelijke;

- studie- en opleidingskosten (inclusief kosten EVC-procedures);
- vakliteratuur en kosten van inschrijving in beroepsregister;
- verhuiskosten voor de dienstbetrekking;
- extraterritoriale kosten (30%-regeling);
- gereedschappen en ict-communicatiemiddelen, waarbij u het als werkgever noodzakelijk acht dat de medewerker hierover beschikt voor de uitoefening van zijn functie (zie 'Noodzakelijkheidscriterium');
- vrijstelling voor branche-eigen producten/personeelskorting;
- arbovoorzieningen en hulpmiddelen op de (thuis)werkplek;
- verklaring omtrent het gedrag (VOG);
- vergoeding voor thuiswerken van maximaal € 2 per thuiswerkdag .

#### 4.2 Noodzakelijkheidscriterium

Voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur geldt het noodzakelijkheidscriterium. Op grond hiervan kunt u als werkgever bijvoorbeeld een laptop belastingvrij verstrekken, als u dat in het kader van uw bedrijfsvoering noodzakelijk acht. Met andere woorden:

uw medewerker heeft de apparatuur nodig om zijn functie goed te kunnen uitoefenen.

#### **Let op!**

Er wordt niet voldaan aan het noodzakelijkheidscriterium als de medewerker bruto loonbestanddelen inlevert (cafetariaregeling) voor bijvoorbeeld een mobiele telefoon. Het is wel toegestaan om de meerkosten van een duurdere uitvoering of een duurder abonnement uit te ruilen met het brutoloon. Daarnaast is een eigen bijdrage uit het nettoloon mogelijk.

Voor dga's is er een extra toets om aannemelijk te maken dat een verstrekking van gereedschappen of ict-middelen aan hen zakelijk is.

#### 4.3 Loon in natura & nihilwaarderingen

Verstrekt u bepaalde zaken in natura? Dan moeten deze verstrekkingen gewaardeerd worden, waarna de waarde binnen de vrije ruimte valt. Bij deze waardering geldt dat de waarde gelijk is aan de factuurwaarde inclusief btw. Alleen als er geen factuur is of als de factuur van een verbonden vennootschap komt, dan wordt uitgegaan van de waarde in het economisch verkeer. Voor producten uit het eigen bedrijf is de waarde gelijk aan de 'consumentenprijs'.

Bepaalde verstrekkingen en voorzieningen die uw werknemer op de werkplek gebruikt mag u op 'nihil' waarderen. Deze verstrekkingen vallen dus wél onder de WKR, maar er wordt geen waarde aan toegekend, zodat ze niet ten koste gaan van uw vrije ruimte. Denk hierbij aan de volgende verstrekkingen:

- voorzieningen op de werkplek (gebruik vaste computer, kopieerapparaat);
- consumpties tijdens werktijd die geen onderdeel zijn van een maaltijd;
- ter beschikking gestelde kleding die uitsluitend geschikt is om tijdens werktijd te dragen, waaronder uniformen en werkkleding met een logo van ten minste 70 cm<sup>2</sup>;
- renteloze lening voor (elektrische) fiets of scooter;
- OV-jaarkaart en voordeelabonnementen als de medewerker deze kaart ook gebruikt voor het werk.

Voor bepaalde verstrekkingen geldt dat u een lagere waardering kunt toepassen dan de factuurwaarde of waarde in het economisch verkeer.

Dit geldt voor:

- maaltijden in bedrijfskantines (€ 3,35);
- kinderopvang op de werkplek;
- huisvesting en inwoning op de werkplek, mits niet vallend onder een gerichte vrijstelling (€ 5,75).

Wat is een werkplek?

Een nihilwaardering geldt alleen op de werkplek. Een werkplek is elke plaats waar medewerkers werken en waarvoor u als werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verantwoordelijk bent. Een werkplek is bijvoorbeeld: een kantoor, vergaderruimte, bedrijfskantine, fabriekshal of een bouwplaats waar bouwvakkers werken.

**Let op!**

Een werkruimte in de woning van uw medewerker of dga wordt niet gezien als werkplek. Dit is uitsluitend het geval als de werkruimte een zelfstandig gedeelte van de huur- of koopwoning van uw medewerker is. Er is sprake van een 'zelfstandig gedeelte' als de werkruimte bijvoorbeeld verhuurd zou kunnen worden, omdat deze ruimte een eigen opgang en eigen sanitair heeft.



## 5. De vrije ruimte

De vrije ruimte is 1,7% van het fiscale loon van uw werknemers over de eerste € 400.000 en 1,18% over het deel van de loonsom boven € 400.000. Als u boven de vrije ruimte uitkomt, moet u over het meerdere 80% eindheffing betalen. Met inachtneming van het gebruikelijkheidscriterium kunt u de ruimte in deze vrijstelling naar eigen inzicht toepassen voor uw personeel. Het voordeel hiervan is dat u niet meer per individu hoeft te toetsen of een belastingvrije vergoeding of verstrekking mogelijk is.

## 7. Kosten die in de vrije ruimte vallen

Maakt u personeelskosten die in de vrije ruimte vallen? Dan moet u ook btw meetellen. Houd er daarnaast rekening mee dat u de niet-benutte vrije ruimte niet mag meenemen naar het volgende jaar. De volgende kosten vallen in de vrije ruimte:

- kerstpakketten;
- personeelsreizen en -feesten (buiten de werkplek);
- vergoedingen of de verstrekkingen van een fiets. Voor het gebruik van een fiets (eigendom van de werkgever) geldt bijtelling; deze bijtelling kan naar keuze in de vrije ruimte vallen of als loon bij de werknemer worden meegeteld;
- vaste kostenvergoedingen;
- maaltijden in bedrijfskantines;
- inrichtingen van de werkruimte thuis (als het geen zelfstandige ruimte is);
- contributies vakbond;
- interne representatiekosten;
- kosten voor persoonlijke verzorging;
- parkeer-, veer- en tolgelden bij privéauto's (als de werkgever al € 0,19 per kilometer vergoedt);
- reiskostenvergoedingen boven € 0,19 per kilometer (bij privéauto);
- werkkleding die niet op nihil is gewaardeerd;
- premies voor bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering.

Overschrijdt u de vrije ruimte, dan betaalt u over deze overschrijding 80% belasting in de vorm van een eindheffing. Dit eindheffingsloon is geen loon voor de premies volksverzekeringen, de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet.

### Let op!

Is een vaste kostenvergoeding onderbouwd via een kostenonderzoek, dan kunnen bepaalde kosten buiten de vrije ruimte blijven. Denk hierbij aan intermediaire kosten (bijvoorbeeld kosten voor het wassen van de auto van zaak) en kosten met een gerichte vrijstelling die in de vaste kostenvergoeding zijn opgenomen. In de grondslag van de totale fiscale loonsom mag loon uit vroegere dienstbetrekking (bijvoorbeeld een ontslagvergoeding of een doorbetaling van een WIA-uitkering aan een ex-medewerker) alleen in aanmerking worden genomen, als dit loon uit vroegere dienstbetrekking niet méér bedraagt dan 10% van het totale fiscale loon.

Het voordeel van de auto van de zaak, het genot van de dienstwoning en bepaalde geldboetes kunnen geen deel uitmaken van de vrije ruimte. Deze voordelen moeten verplicht op de loonstrook tot het loon van de medewerker worden gerekend.