

De WKR in het kort

en hoe dit te verwerken in de financiële administratie.



VERSIE voor 2015

De WKR (WerkKostenRegeling) (versie BM-2014-1)

Inleiding WKR: er is niets nieuws onder de zon.

Een aantal jaren weten we al van het bestaan van de WKR, de werkkostenregeling, en was er keuze om deze wel of niet toe te passen in een loonjaar. Met ingang van 2015 is er geen keuze meer en gaat de WKR definitief in. Hoewel niet altijd gelukt, zal ik proberen niet al teveel vergelijkingen te maken tussen de oude WKR en de WKR van 2015 en me vooral richten op de nieuwe situatie. Het lijkt een grote wijziging en dus ingewikkeld...

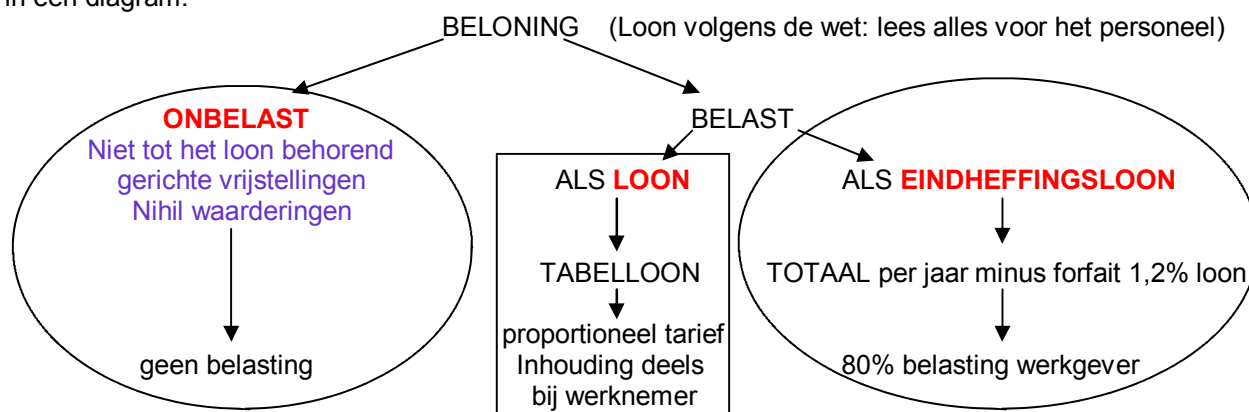
In dit informatiebericht hopen we u wat duidelijkheid te geven, maar bedenk vooral: er is eigenlijk niets nieuws onder de zon. Het zijn andere benamingen en andere berekeningen. Het zou heel ingewikkeld en vooral ook duurder worden, maar het is niet noodzakelijkerwijs slechter voor u, alle berichten in de media ten spijt. Wel blijkt elke keer weer dat we alle regelingen die er al lang waren niet meer volledig kennen en denken we nog wel eens dat ze nieuw zijn, maar dat is niet zo. Alleen de manier van afrekenen met de overheid is soms veranderd. Ach zo komen bepaalde vergoedingen en verstrekkingen weer eens voor het voetlicht..

WAAR hebben we het over?

Het gaat over alle verstrekkingen/vergoedingen etc. aan het personeel.

De belangrijkste daarvan is uiteraard wat we loon noemen. De wet benoemt loon echter als "al hetgeen uit een dienstbetrekking of een vroegere dienstbetrekking wordt genoten, daaronder mede begrepen hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking". Alles is dus loon, wat ik dan maar even beloning noem, want bij wie is nu wat belast en tegen welk tarief. We gaan dus bepalen wat er onbelast en belast is.

Even in een diagram:



Wat wij in de volksmond loon of salaris noemen zit feitelijk in de vierkante en middelste kolom: **belastbaar loon**. Alles er om heen, de vergoedingen, verstrekkingen, uitkeringen, aanspraken etc. wordt volgens de wettelijke regelingen verdeeld over de drie kolommen. De gehele WKR draait om die verdeling met als eindresultaat het bepalen welk bedrag er jaarlijks als eindheffingsloon moet worden aangegeven, waarop dan de vrije ruimte (voor 2015 1,2% van het totale belastbare jaarloon) in mindering komt. Het restant van het eindheffingsloon wordt belast tegen 80% loonheffing, te betalen door de werkgever op zijn laatst over de laatste loonperiode van het kalenderjaar, dus hoeft de aangifte pas in januari 2016 gedaan te worden over het jaar 2015.

Het is duidelijk dat we het loon het liefst toedelen aan de linker kolom, dus onbelast, maar de meest rechtse kolom is ook niet slecht, hoewel dat met mogelijk (na de vrije ruimte) 80% over de uitkering of vergoeding wel zo lijkt, maar even een reminder: Over bruto loon wordt belasting geheven wat oploopt tot 52%. Dat wordt weliswaar ingehouden op het loon, dus de werkgever maakt dat niet zoveel uit, maar er zijn meer inhoudingen en elke werkgever weet heel goed dat er ook nog zaken door de werkgever worden betaald: de werkgeverslasten welke al snel oplopen tot ongeveer 25% van dat bruto loon. Feitelijk is eindheffingsloon altijd goedkoper dan gewoon loon, maar die keuze is er niet altijd uiteraard, maar soms wel!

Wat kost de werkgever 100 euro netto?

| | | |
|--|---------|---|
| Bij loon is dat dan bij de 52% schijf | € 208,- | (er worden vrijwel geen sociale verzekeringen meer vergoed) |
| bij de 42% schijf | € 215,- | |
| bij de 36,25% schijf | € 196,- | |

Bij het **eindheffingsloon** is 100 euro netto € 180,- **nadat de vrije ruimte** is gebruikt, anders € 100,-

De WKR (WerkKostenRegeling) (versie BM-2014-1)

Nu gaan we vergoedingen, verstrekkingen, in gebruik geven etc. analyseren:

- A. **Onbelast:**
- **INTERMEDIAIRE kosten** (kosten die u vergoedt aan de werknemer maar feitelijk gewoon uw kosten als werkgever zijn, Het is door de werknemer voorgeschoten, als bijvoorbeeld het pakpapier voor de printer op de zaak, maar ook de brandstof van de auto van de zaak);
 - **voordelen buiten de** (tegenwoordige) **dienstbetrekking**;
 - **vrijgesteld loon (art 11 LB)**, zoals pensioenpremie, overlijdensuitkeringen etc;
 - **gerichte vrijstellingen** zie later;
 - **nihil waarderingen** zie later.
- B. **Normaal belast**, dus **belastbaar loon** (geen eindheffingsloon):
- regulier loon met overuren, vakantiegeld, 13^e maand etc.;
 - **auto van de zaak**;
 - **dienstwoning**;
 - **boetes**;
 - vergoedingen en verstrekkingen voor **criminele** activiteiten;
 - vergoedingen en verstrekkingen die als loon worden aangegeven (**keuze eindheffingsloon of normaal**);
- C. **Eindheffingsloon**, is hetgeen nu resteert. Daar komen nog bij de verstrekkingen aan postactieve (zeg maar oud-)werknemers voor producten uit eigen bedrijf en verstrekkingen die de werkgever ook geeft aan het reguliere personeel als kerstpakketten. Het eindheffingsloon is echter niet volledig belast. Van het eindheffingsloon gaat eerst nog de **VRIJE RUIMTE af**. Dit is voor 2015 1,2% (2014 1,5%) van het totale fiscale loon van alle werknemers over het gehele boekjaar. Over het restant van het eindheffingsloon moet dan 80% eindheffing worden betaald op zijn laatst via de laatste aangifte loonheffingen, als er uiteraard een saldo resteert. Is dat er niet, dan geef je niets aan.

Bij met name het bepalen van het onbelaste deel zitten begrippen die toelichting vragen zoals:

GERICHTE VRIJSTELLINGEN en NIHIL WAARDERINGEN

Er is een groot aantal verstrekkingen, vergoedingen en ter beschikking gestelde zaken, die tot onbelast worden gerekend. Dat valt soms onder gericht vrijgesteld en wordt soms nihil gewaardeerd. Het verschil is ook voor deskundigen vaak niet zo gemakkelijk te maken. Het maakt feitelijk niet uit. In beide gevallen is het onbelast. Vaak is er overigens wel een maximum en soms hebben we te maken met de **gebruikbaarheidstoets** en of het **noodzakelijkheids criterium**. Deze twee worden nog apart behandeld. Bepaalde zaken zijn daarbij zo duidelijk, dat we ze niet eens meer als kosten zien, zoals het bureau en de computer voor het personeelslid. Kan het echter ook privé gebruikt worden dan zijn er altijd regels. Een bureau sleep je niet mee en de vaste computer, een vaste telefoon ook niet. Het wordt wat anders met de mobiele telefoon, tablet, eten, kleding, auto, verhuiskosten, kosten onderweg etc.

Een aantal kosten zullen we uitlichten, maar het zijn ze niet allemaal en dat hoeft ook niet. Is het te omschrijven als leuk (voor het personeel) dan is er vaak wel wat mee. Kijk voor de soort kosten eens op het aparte rekenblad (invullen is niet verplicht maar wel gemakkelijk zowel naast als als alternatief voor verwerking in de boekhouding). Komt u er niet uit, vraag ons of kijk eens op www.belastingdienst.nl. Tik bijvoorbeeld bij zoeken in "nieuwsbrief loonheffingen 2015" of "handboek loonheffing" (2015 zal er vermoedelijk pas in februari 2015 zijn). Uiteraard is er ook veel informatie over WKR. Tik dat gewoon in.

In de nieuwe WKR is er geen gedoe meer met minimaal 90% zakelijk gebruik of minimaal 10% zakelijk gebruik. Dit is vervangen door het **NOODZAKELIJKHEIDSCRITERIUM**, wat wordt toegepast bij de verstrekking, vergoeding of ter beschikking stelling van een computer, laptop etc., communicatiemiddelen (telefoon, ook de tablet) en alles wat gereedschap wordt genoemd. Vindt de werkgever naar redelijk oordeel de voorziening noodzakelijk voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, wordt de voorziening betaald door de werkgever (en ook niet ingehouden of zo) en wordt de voorziening teruggegeven o.i.d. als deze niet meer nodig is dan wordt er geen rekening gehouden met privé gebruik van de voorziening ook al is dat er wel. De mate van privé gebruik is daarbij niet van belang. De Belastingdienst moet bewijs leveren als ze het niet eens zijn met de onbelastheid van de voorziening. U moet natuurlijk wel kunnen onderbouwen dat iets noodzakelijk is en dat kan door het feitelijke zakelijk gebruik. Zonder de voorziening zou het werk niet kunnen worden uitgevoerd is de meest ideale situatie, maar het werk beter kunnen doen door de voorziening is de minimale eis. Ten aanzien van de kosten is er in basis geen limiet behalve de gebruikbaarheidstoets, maar er zijn ook praktische grenzen. Als er bijvoorbeeld allemaal mobiele telefoons worden verstrekt, is het logisch dat deze gemaximeerd zijn in kosten. Wil de werknemer dan een duurdere telefoon, dan kan de werkgever wel een eigen bijdrage vragen. Dit betaalt de werknemer dan vanuit zijn NETTO loon uiteraard.

De WKR (WerkKostenRegeling) (versie BM-2014-1)

Om te voorkomen dat iedereen alles of veel in eindheffing gaat verwerken (dit is voordeliger immers bij alle inkomens voor de werkgever) is de **GEBRUIKELIJKHEIDSTOETS** ingevoerd. Het houdt in dat vergoedingen en verstrekkingen als eindheffingsloon niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. De Belastingdienst zal dit in voorkomende gevallen aantonen en dan zal de werkgever tegenbewijs moeten leveren waarom het niet ongebruikelijk is. Een kerstpakket van bijvoorbeeld € 30.000,- is niet gebruikelijk als het gemiddeld 70 euro is, al is wellicht het kerstpakket niet het juiste voorbeeld, want de gebruikelijkheidstoets zal terughoudend worden opgepakt en kerstpakketten van 150 euro zal ook niet direct een probleem geven. In de praktijk zal de Belastingdienst vooral kijken naar excessief gedrag. Als u bijvoorbeeld één werknemer heeft, is het ook weer geen probleem om maximaal gebruik te maken van de vrije ruimte. Het kan echter niet zo zijn dat eventueel nog beschikbare vrije ruimte aan het einde van het jaar dan maar aan één werknemer wordt uitgekeerd. Hier moet redelijk en billijk mee worden omgegaan.

Deze toets speelt ook belangrijk bij de nieuw ingevoerde **concernregeling**. Deze geeft de mogelijkheid om bedrijven die bij elkaar horen (95% en meer onder dezelfde eigenaar) voor de WKR bij elkaar op te tellen. Waar de keuze er is, moet u deze gewoon gebruiken.

Uitgelicht:

Eten en consumeren. Wordt er eten betaald door de werkgever dan kost elke maaltijd € 3,15 (jaarlijks wisselend forfait voor kantine) per persoon als eindheffing, ook al zijn de kosten veel hoger (onderdeel 4a op het rekenblad) of lager (ook een broodje kroket is een maaltijd). Een consumptie genuttigd op de werkplek is wel weer vrij, maar vergoedt voor onderweg boven de € 0,55 per dag is dat dan weer eindheffing. De vrijdagborrel is dan wel weer een consumptie op de werkplek en dus vrij. Als er overgewerkt wordt (lees tot na 20.00 uur) dan is de maaltijd gericht vrijgesteld. Behoort de maaltijd tot de tijdelijke verblijfskosten (bij hotelovernachtingen bijvoorbeeld) dan is deze ook onbelast, mits dit tijdelijk maximaal 20 dagen achter elkaar is en overigens wel weer per project. Er zijn slimmeriken die dat project 20 nieuwbouwwoningen om die reden opsplitsen naar vier maal vijf nieuwbouwwoningen (fase I, fase II etc.).

Het lijkt er op dat de nachtvergoeding en andere verblijfsvergoedingen in de transportsector bijvoorbeeld ook onder de gerichte vrijstellingen blijven vallen. Wordt er buitenshuis gegeten met een potentiële opdrachtgever dan is dat gericht vrijgesteld. Is het een werklunch met eigen personeel dan is het eindheffing. Is dat weer in het kader van een opleiding bijvoorbeeld en overheerst dat onderdeel dan is het gericht vrijgesteld. Uit dit overzicht blijkt wel dat het knap ingewikkeld is gebleven.

De verwerking in de **financiële administratie**.

Voor een goede verwerking van de lonen is samenwerking tussen de financiële- en loonadministratie meer noodzakelijk dan vroeger, al is er gelukkig nu de afrekening beperkt tot minimaal één maal per jaar en dan is de laatste periode het meest logisch. Hoewel eerst anders gedacht moet uit de financiële administratie alleen blijken wat onder het eindheffingsloon zou kunnen vallen (de derde kolom in het schema van pagina 2).

In de financiële administratie zou het mooi zijn dat er **aparte grootboekrekeningen** worden opgenomen, maar minimaal moet bekend zijn wat er onder het eindheffingsloon valt, bijvoorbeeld door een grootboekrekening "kosten eindheffingsloon WKR". Uiteraard wordt deze grootboekrekening regelmatig verstrekt aan de loonafdeling. De BTW is een verhaal apart. Op grootboekrekeningen wordt normaal exclusief btw geboekt en voor de loonadministratie zijn bedragen inclusief btw noodzakelijk. Vaak is dat op te lossen door twee aparte **omzetbelastinggrootboekrekeningen** voor alleen de kosten vallende onder de eindheffingsloon naar de WKR (bv Omzetbelasting inkoop hoog WKR). Uiteraard kan het ook gewoon extracomptabel (buiten de boekhouding om) blijven. Bedenk daarbij dat er groot verschil kan zitten tussen verstrekken (factuur met btw), vergoeden (geen factuur met btw) en ter beschikking stellen (éénmalige factuur, maar gebruik is feitelijk soms afschrijving eventueel met btw).

Voor kleinere ondernemingen zijn al die grootboekrekeningen eigenlijk niet (meer) nodig. Uiteindelijk zou kunnen worden volstaan met een aparte rekening voorzieningen eindheffingsloon WKR, welke dan periodiek aan de loonadministratie wordt verstrekt.

Een simpele oplossing blijft om elke factuur even aan de loonadministratie door te geven, maar aan het einde van het jaar moeten loonadministratie en financiële administratie uiteraard wel gelijk zijn..

Sint Nicolaasga, december 2014

BoekMeester en Boersma Adviseurs kunnen niet 100% instaan voor de juistheid van de inhoud. Handelingen op grond van deze info is voor eigen risico.