

# knipOOG

een uitgave van OOG onderwijs en jeugd voor personeel in het primair onderwijs

maart 2015

## Werkkostenregeling 2015

### 1. Algemeen

Met ingang van januari 2015 is de werkkostenregeling van toepassing voor alle werkgevers. Deze fiscale regeling voor vergoedingen en verstrekkingen houdt in het kort in dat u een forfait krijgt, afhankelijk van uw fiscale loonsom.

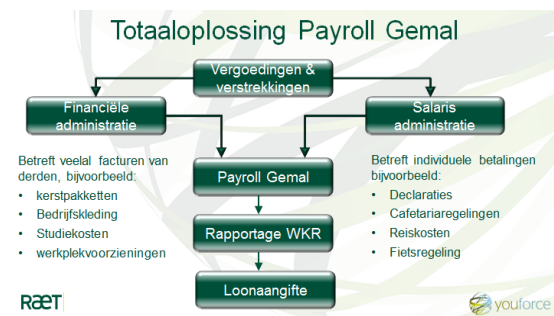
Dit forfait is bedoeld om vergoedingen of verstrekkingen (ook wel werkkosten genoemd) aan uw werknemers te doen, waarover de werknemer geen loonheffing hoeft te betalen.

U moet deze vergoedingen en verstrekkingen dan wel in uw administratie opnemen als eindheffingsloon. Vergoedingen en verstrekkingen die u niet wilt aanwijzen als eindheffingsloon, merkt u aan als loon van de werknemer en belast u normaal. U hoeft niet meer te toetsen of uw werknemer de vergoeding of verstrekking zakelijk of privé gebruikt; wel moeten vergoedingen en verstrekkingen die u aanwijst als eindheffingsloon voldoen aan de *gebruikelijkheidstoets*.

Als werkgever bepaalt u zelf welke vergoedingen en verstrekkingen ten laste van het forfait gaan. Natuurlijk met inachtneming van de geldende CAO. Aan het einde van het jaar wordt een definitieve berekening uitgevoerd om op basis van het cumulatieve loon voor de loonheffingen en de cumulatieve werkkosten van een fiscaal jaar te bepalen of er wel of geen eindheffing moet worden verantwoord en afgedragen. Bij een overschrijding van het forfait wordt de werkgever geconfronteerd met een eindheffing van 80%.

De vergoedingen en verstrekkingen kunnen, afhankelijk van de aard ervan, zowel in de salarisadministratie als in de financiële administratie worden opgevoerd.

Om een goede toetsing en verantwoording (aangifte loonheffing) te kunnen maken hebben wij ervoor gekozen om deze vergoedingen en verstrekkingen samen te voegen (FA en PSA) en gebruik te maken mogelijkheden van RAET (Payroll Gemal).



### 2. Inventarisatie

Om te kunnen beoordelen of een vergoeding of verstrekking onder het forfait van de werkkostenregeling moet vallen hebben wij, op totaal werkgeverniveau van het AK, een algemene inventarisatie gemaakt uit de financiële- en salarisadministratie, zie hieronder, van de per categorie in kaart gebrachte kosten. Natuurlijk kunt u bepaalde zaken onbelast blijven vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen door gebruik te maken van de zogenoemde *gerichte vrijstellingen, nihil waarderingen en intermediaire kosten*. Deze kosten vallen niet onder het forfait van de werkkostenregeling. Voor een volledige uitwerking van de werkkosten willen wij u verwijzen naar website van de belastingdienst:

[www.belastingdienst.nl/wkr](http://www.belastingdienst.nl/wkr)

		WKR-loon	gerichte vrijstelling	nihil waardering	intermediaire kosten
		1,2% forfaitaire ruimte			
<b>REIZEN</b>					
zakelijke reiskosten tot € 0,19 /km	Salaris		X		
zakelijke reiskosten boven € 0,19/km	Salaris	X			
parkeerkostenvergoeding	Salaris	X			
parkeervergunning	Salaris	X			
losse OV bewijzen dienstreizen	Salaris		X		
OV kaart mede voor zakelijk gebruik (bedrijfskaart)	Salaris			X	
aanschafkosten OV chipkaart	Salaris	X			
fietsen en accessoires (fietsenplan)	Salaris	X			
<b>TELECOM</b>					
vergoeding/ter beschikking gestelde telefoons (noodzakelijk)	3195		X		
ter beschikking gestelde PC's, notebooks, laptops (noodzakelijk)	4502/0130		X		
<b>REPRESENTATIE</b>					
representatie en geschenken voor collega's	3195	X			
representatie en geschenken voor externe relaties en klanten	4436				X
personeelsfeesten, personeelsreizen, afd. uitjes buiten werkplek	3196	X			
personeelsfeesten op werkplek	3196			X	
geschenken bij ziekte, geboorte, huwelijk, overlijden ed < €25,00	3195		X		
geschenken bij feestdagen (kerst) of persoonlijke feestdagen > € 25,00	3195	X			
<b>OPLEIDING EN CONTRIBUTIES</b>					
inschrijfgeld beroepsregister, beroepsvereniging	Salaris		X		
studie, cursussen, seminars, symposia, excursies, outplacement, vakliteratuur	3150		X		
<b>WONING van de werknemer</b>					
verhuiskosten (zakelijke reden) id. overbrengen boedel	Salaris		X		
<b>ETEN EN DRINKEN</b>					
maaltijden op de werkplek (niet zakelijk)	n.v.t.	X			
maaltijden als gevolg van overwerk, dienstreizen	3195		X		
consumpties op de werkplek (geen maaltijd)	3198			X	
consumpties bij personeelsfeesten externe locaties (borrels, jubilea)	3196	X			
consumpties bij >90 % zakelijke activiteit op externe locatie	3196		X		
verblijfkosten voor tijdelijke werkzaamheden elders (hotel, diner)	3195		X		
werklunches, werkdiners met zakelijke relaties	3195				X
<b>OVERIGE ARBEIDSVORWAARDEN</b>					
uitkering bij dienstverband 25 of 40 jaar	Salaris			X	
uitkering bij dienstverband niet zijnde 25 of 40 jaar	Salaris	X			
overlijdensuitkering	Salaris			X	
vergoeding ziektekosten en/of voor de aanvullende ziektekostenverzekering	Salaris	X			
bedrijfsfitness niet op werkplek	Salaris	X			
contributie vakbonden	Salaris	X			
vergoeding VOG	Salaris	X			
kerstpakketten	3195	X			

### 3. Te maken afspraken en werkwijze

#### 3.1 Salarisadministratie

Door de invoering van de werkkostenregeling zijn de geldende cafetariamodelen beëindigd (waaronder de fiets/vakbond), maar moeten de arbeidsvoorwaarden uit de geldende cao wel worden nagekomen. De werkkostenregeling biedt in beginsel dus meer flexibiliteit en meer mogelijkheden, maar helder moet zijn dat dit ook financieel kan doorwerken in de loonkosten van de medewerker.

Met de overgang naar werkkostenregeling moeten er dus nieuwe afspraken gemaakt worden over de vergoedingen en verstrekkingen aan personeel en in het bijzonder de vergoedingen die onder het forfait gaan of kunnen vallen.

Tot het moment dat er duidelijke afspraken met u gemaakt zijn, hanteren wij voorlopig

een afwijkende werkwijze ten aanzien van de forfaitaire ruimte van:

- Dienstreizen boven de € 0,19 worden gebruteerd, met inachtneming van de fiscale ruimte van de reiskosten woon-werk;
- Parkeerkostenvergoeding, worden gebruteerd;
- Vergoedingen voor bedrijfsfitness worden gebruteerd.

Daarnaast is de fiscale verrekening van de fietsregeling en de vakbondsregeling in de oude vorm afgeschaft. Op korte termijn moet met u overlegd worden op welke wijze u vorm gaat geven aan de "nieuwe" cafetariaregeling. Totdat de regeling is vastgesteld zullen wij geen fiets- en vakbondsvergoeding uitbetalen.

Onder de werkkostenregeling kunt u de fiets en de vakbondscontributie als eindheffingsloon onderbrengen in de vrije ruimte. In dit geval zijn beide zaken voor de

werknemer hoe dan ook onbelast, en voor u, voor zover de vrije ruimte niet wordt overschreden. Bij overschrijding betaalt u over het meerdere 80% eindheffing.

De voorwaarden van de fiscale fietsregeling gelden ook niet meer. Er is dus geen beperking meer qua bedrag of periode en de werknemer hoeft de fiets niet voor minstens 50% voor woon-werkverkeer te gebruiken. De volledige bedragen fiets en vakbondscontributie vallen in de vrije ruimte, dus niet alleen het bedrag van het belastingvoordeel.

Indien u er voor kiest de fiets of de vakbondscontributie onder te brengen in de vrije ruimte moet u er wel rekening mee houden dat het uitruilen van bruto loon de totale loonsom verlaagd lager en de beschikbare vrije ruimte ten gevolge daarvan lager wordt.

Tevens attenderen wij u op het feit dat u gebruik kunt maken van de uitruilregeling reiskosten (salderingsregeling).

De uitruilregeling reiskosten woon-werkverkeer is een fiscale regeling van de Belastingdienst, die u de mogelijkheid biedt om een hogere onbelaste vergoeding voor reiskosten te geven, dan op grond van CAO.

### 3.2 Financiële administratie

Voor de vergoedingen en verstrekkingen uit de financiële administratie blijven de huidige afspraken per werkgever van kracht.

Echter met de toevoeging dat er bij een declaratie, kasstaat, factuur, pinbetaling of anderszins een verbijzondering van de betaling wordt aangegeven. Als de betaling betrekking heeft op de werkkostenregeling dient u een kostendrager, mee te geven. In Exact zijn hiervoor onderstaande kostendragers aangemaakt, zie ook de eerder genoemde tabel:

WKR-FORF	WKR-forfaitaire ruimte
WKR-INTM	WKR - Intermediaire kst
WKR-NIHL	WKR - Nihilwaarderingen
WKR-VRIJ	WKR - gerichte vrijstell.

In het algemeen betreft het vergoedingen of verstrekking geboekt in Exact op de grootboekrekeningen:

0130 – ICT  
3150 – Nascholing  
3195 – Overige personeelskosten  
3196 – Personeelsactiviteiten/teamuitje  
3198 – Kantinekosten  
4436 – Representatiekosten  
4500/4502 –ICT Algemeen

Indien van toepassing in uw administratie, mogelijk gebruikt u ook andere grootboekrekeningen voor bovengenoemde kosten.

Daarnaast is het voor de belastingdienst belangrijk dat er een beoordeling heeft plaatsgevonden, dus niet alleen van de forfaitaire ruimte. Voor een eventuele controle is het dus belangrijk om een duidelijke omschrijving aan te geven met bijvoorbeeld:

- een datum;
- een vergoeding/verstrekking;
- naam van betrokkene, zowel eigen personeel als derden;
- wat er betaald is en duidelijk vermelden wat er betaald is (bijvoorbeeld; kantinevoorraad, schoonmaakkosten, koffie etc...dus niet Albert Heijn.

Als de bovengenoemde aanpassingen doorgevoerd en geboekt zijn, kunnen wij samen met u het proces beter volgen en eventueel in overleg aanpassen. Helaas kan dit niet integraal, maar moet dit plaatsvinden op werkgever- en op schoolniveau.

### 4. Vervolg

Na het eerste kwartaal van 2015 neemt een medewerker van de PSA of de FA contact met u op, om het bovenstaande toe te lichten.

Ook kunnen wij op verzoek de werkkosten nader uitwerken ten aanzien van:

- een inventarisatie van de werkkostenregeling op detailniveau over het jaar 2014;
- toelichting op detail van het eerste kwartaal 2015;
- ontwikkeling en uitleg van bestaande regelgeving;
  - fiets;

- vakbond;
- uitruil reiskosten woon-werk (salderingsregeling);

Uitwerking en verspreiding van controle-overzicht werkkosten, het overzicht geeft snel inzicht op de stand van zaken van de werkkostenregeling en geeft informatie of bijsturing in het forfaitgebruik wel of niet noodzakelijk is.

## 5. Begrippen

### 5.1 Gebruikelijkheidstoets

De gebruikelijkheidstoets houdt in dat de vergoedingen en verstrekkingen die u in uw administratie opneemt als eindheffingsloon, niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Het bedrag dat boven de 30%-grens uitkomt, is loon van de werknemer. De gebruikelijkheidstoets is voor bijzondere situaties. Wij gaan ervan uit dat een vergoeding of verstrekking van maximaal € 2.400 per persoon per jaar in ieder geval gebruikelijk is.

### 5.2 Gerichte vrijstellingen

Voor deze gerichte vrijstellingen gelden grotendeels dezelfde voorwaarden als binnen de regeling van vrije vergoedingen en verstrekkingen.

U mag voor gerichte vrijstellingen ook nog steeds een vaste vergoeding geven. Maar dan moet u wel altijd vooraf onderzoek doen naar de werkelijke kosten. Deze voorwaarde geldt alleen bij nieuwe vaste kostenvergoedingen. Voor vaste kostenvergoedingen die al bestonden voordat u de werkkostenregeling ging toepassen, hoeft u niet opnieuw onderzoek te doen als de omstandigheden waarop u de vergoeding hebt gebaseerd, gelijk zijn gebleven.

Om een gerichte vrijstelling te gebruiken moet u de vergoeding of verstrekking aanwijzen als eindheffingsloon. Binnen bepaalde normen is de vergoeding of verstrekking dan onbelast. Hierdoor gaan gerichte vrijstellingen niet ten koste van uw vrije ruimte. Vergoedt of verstrekt u meer dan de normen, dan is er sprake van een bovenmatig deel van gerichte vrijstellingen. Voor dit bovenmatige deel mag u kiezen: aanwijzen als eindheffingsloon of als loon

van de werknemer belasten, of een combinatie van beide. U geeft dan dus eigenlijk 2 vergoedingen:

- een onbelaste vergoeding tot het normbedrag van de gerichte vrijstelling
- een vergoeding die u tot het loon van de werknemer rekent of aanwijst als eindheffingsloon al dan niet binnen uw vrije ruimte

Als u niets tot het loon van de werknemer rekent, gaan wij ervan uit dat er sprake is van eindheffingsloon.

### 5.3 Nihil-waarderingen

De werkkostenregeling kent een nieuwe manier van het waarderen van loon in natura: de waarde van loon in natura is het bedrag inclusief btw van de inkoopfactuur. In 2 gevallen moet u nog uitgaan van de waarde in het economische verkeer (de gebruikelijke verkoop- of winkelwaarde inclusief btw):

- u hebt geen factuur.
- u hebt een factuur van een verbonden vennootschap.

Binnen de werkkostenregeling mag u de waarde van loon in natura niet meer vaststellen op de besparingswaarde. Dit is het bedrag dat de werknemer door de verstrekking bespaart in vergelijking met het bedrag dat andere personen, vergelijkbaar met uw werknemer, normaal gesproken zouden uitgeven aan de verstrekking. Vanaf 1 januari 2015 zijn vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur gericht vrijgesteld als deze voldoen aan het zogenoemde noodzakelijkheids criterium. Dit is het geval als:

- de voorziening naar uw redelijke oordeel noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking
  - u de voorziening betaalt en de kosten niet doorberekent aan de werknemer
  - uw werknemer de voorziening teruggeeft of de restwaarde van deze voorziening aan u betaalt als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking
- Als uw werknemer de voorziening niet teruggeeft of de restwaarde van de voorziening niet aan u betaalt, moet u vanaf het moment dat hij de voorziening niet meer nodig heeft, de restwaarde van

de voorziening tot zijn loon rekenen. U mag dit loonbestanddeel ook als eindheffingsloon aanwijzen. Het is dan onbelast voor zover u nog vrije ruimte hebt. De factuur moet overigens op naam van de werkgever staan, niet op de naam van de medewerker.

Als uw werknemer privévoordeel heeft van de voorziening, hoeft u dit voordeel niet tot het loon te rekenen. U mag wel een eigen bijdrage vragen als u uw werknemer laat kiezen voor een duurdere uitvoering van de noodzakelijke voorziening. De eigen bijdrage trekt u dan van het nettoloon af.

#### 5.4 Noodzakelijkheidscriteria

- 'Noodzakelijk' betekent dat de werknemer zonder de voorziening zijn dienstbetrekking niet goed kan uitoefenen. Dat houdt in dat de werknemer de voorziening voor zijn werk nodig heeft en gebruikt. De mate van dat gebruik is daarbij niet doorslaggevend.
- Als het werk in theorie ook mogelijk is zonder de voorziening, kunt u toch aan het noodzakelijkheids criterium voldoen. Waar het om gaat is dat de voorziening naar uw redelijke oordeel noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking en u dus kunt aantonen dat deze voorziening gericht is op een optimale bedrijfsvoering.
- Als een voorziening noodzakelijk is voor het werk van uw werknemer, dan bent u hier ook financieel verantwoordelijk voor. Daarom komen de kosten van een noodzakelijke voorziening voor uw rekening.

---

*Aan deze nieuwsbrief kunnen geen rechten worden ontleend.*

---

#### **OOG onderwijs en jeugd**

P Postbus 9853  
1006 AN Amsterdam  
T (020) 64 00 982  
E [kantoor@oog.nl](mailto:kantoor@oog.nl)  
I [www.oog.nl](http://www.oog.nl)