



Advieswijzer Werkkostenregeling 2022

Bron: SRA - Publicatiedatum: 02-02-2022

Voor 1 april vindt de afrekening van de werkkostenregeling (WKR) over 2022 plaats. Weet u welke vergoedingen en verstrekkingen onder de WKR vallen? En weet u tot welk bedrag u mag gaan? En wat gebeurt er als u het maximale bedrag overschrijdt? U vindt de antwoorden en meer in deze praktische advieswijzer.

De regels op een rij

Uitgangspunt van de WKR is dat alles wat u aan uw werknemer verstrekt, vergoedt of ter beschikking stelt, loon is. Er zijn echter uitzonderingen. Zo vormen vrijgestelde aanspraken, zoals pensioenaanspraken en vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen (bijvoorbeeld een eenmalige uitkering bij overlijden), geen loon. Datzelfde geldt voor intermediaire kosten. U vergoedt dan de kosten die uw werknemer voorschiet voor zaken die:

- tot het vermogen van uw bedrijf horen (uw werknemer tankt bijvoorbeeld met de auto van de zaak en schiet de benzinekosten voor);
- specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering (uw werknemer koopt bijvoorbeeld een fles wijn voor een klant en u vergoedt deze kosten).

Ook verstrekkingen waarvoor uw werknemer een eigen bijdrage van ten minste de (factuur)waarde betaalt, zijn niet belast. Denk hierbij aan een afgeschreven computer of bureau. Dit geldt ook voor producten uit uw eigen bedrijf, voor zover uw werknemer hiervoor minimaal 80% van de consumentenprijs (inclusief btw) betaalt en het voordeel niet groter is dan € 500 per jaar.

Let op!

Sinds begin 2020 is niet langer de consumentenprijs, maar de gebruikelijke verkoopwaarde inclusief btw bepalend voor de bijtelling. Meestal zal deze prijs niet erg veel afwijken van de prijs in vorige jaren, maar zorg dat u het dossier op orde heeft en dat u vanaf 2020 in beeld heeft wat de normale verkoopwaarde is.

Voor het toepassen van de WKR is het wel nodig dat vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen worden aangewezen. In de praktijk betekent dit dat ze zijn opgenomen in speciale grootboekrekeningen voor de WKR of dat u een overzicht bijhoudt wat uw werknemers gehad hebben en hoe u deze voordelen behandelt voor de WKR.

Vrije ruimte

Binnen de WKR mag u in 2022 1,7% over de eerste € 400.000 loonsom en 1,18% over het meerdere van het totale fiscale loon besteden aan onbelaste vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor uw werknemers. Dit budget wordt de 'vrije ruimte' genoemd.

Over het bedrag boven de vrije ruimte betaalt u wel loonbelasting, in de vorm van een eindheffing van 80%. Dit is een last die u draagt en dus niet uw werknemers.

Tip!

Over het bedrag dat aan de eindheffing van 80% is onderworpen, hoeft u geen premies volks- en werknemersverzekeringen te betalen en evenmin een werkgeversheffing Zvw of een inkomensafhankelijke bijdrage Zvw.

Tip!

De vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt in 2023 tijdelijk verhoogt naar 3% over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom.

Niet alles valt in de vrije ruimte: gerichte vrijstellingen

Bepaalde vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen vormen wel loon, maar kunnen toch onbelast gegeven worden, zonder dat dit ten koste gaat van de vrije ruimte. Deze vrijstellingen heten gerichte vrijstellingen. Dit zijn bijvoorbeeld vergoedingen en verstrekkingen voor de werkelijke kosten van openbaar vervoer en reiskosten eigen vervoer (maximaal € 0,19 p/km).

Ook gereedschappen, computers, internet, een mobiele telefoon en dergelijke zaken die noodzakelijk zijn voor het werk, vallen onder de gerichte vrijstellingen.

Let op!

Er is alleen voldaan aan 'noodzakelijk voor het werk' wanneer de werknemer geen eigen bijdrage uit bruto loon betaalt, bijvoorbeeld met gebruikmaking van een cafetarieregeling. U mag de werknemer wel laten betalen als hij bijvoorbeeld een duurdere telefoon wil aanschaffen.

Tip!

Geeft u de werknemer een voordeel in de vrije ruimte en betaalt de werknemer hier een eigen bijdrage voor? Dan hoeft u alleen het voordeel minus de eigen bijdrage als voordeel aan te merken. Let daarbij op: het voordeel kan niet negatief zijn. Is er sprake van een waarde lager dan nihil (de werknemer betaalt een bijdrage die hoger is dan de fiscale waarde), dan moet voor de WKR de waarde toch op nul gesteld worden.

Keuzemogelijkheid

In beginsel worden alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen bij elk van uw werknemers als loon bij hem of haar belast. U houdt dan loonbelasting en premies volksverzekeringen in op het brutobedrag en u betaalt zelf nog de premies werknemersverzekeringen. Alleen als u kiest om deze aan te wijzen als WKR-loon, kunt u de gerichte vrijstelling of vrije ruimte toepassen en vindt, wanneer u de vrije ruimte te boven gaat, de belastingheffing bij u plaats. U moet deze keuze wel maken voordat u een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling toekent aan uw werknemer. Is de keuze eenmaal gemaakt, dan kunt u niet meer op uw keuze terugkomen, behalve als er echt sprake is van een fout.

Tip!

De Belastingdienst gaat er gedurende het kalenderjaar van uit dat u een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling heeft aangewezen in de vrije ruimte als u deze niet regulier verloont bij uw werknemers. Deze aanname blijft na afloop van het kalenderjaar alleen in stand als de aanwijzing uitdrukkelijk blijkt uit uw administratie. Uitdrukkelijk aanwijzen is niet nodig voor zover het gaat om gericht vrijgestelde zaken, zoals een vergoeding voor een opleiding voor het huidige beroep of voor een realiseerbaar beroep in de toekomst.

Tip!

De keuze kan ook gedeeltelijk gemaakt worden. Als u uw werknemer een km-vergoeding van € 0,29 geeft, kunt u onbelast maar € 0,19 p/km geven. U geeft dan dus € 0,10 p/km te veel. Hiervan kunt u bijvoorbeeld € 0,05 p/km aanwijzen in de vrije ruimte, de andere € 0,05 p/km wordt dan tot het werknemersloon gerekend.

Let op!

Sommige onderdelen zijn verplicht werknemersloon. Die kunt u dus niet aanwijzen in de vrije ruimte. Zo horen de auto van de zaak en de dienstwoning altijd tot het loon van de werknemer.

Gebruikelijkheidstoets

De gebruikelijkheidstoets legt een beperking op aan de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die u onder kunt brengen in de WKR. Dit is een lastig criterium dat inhoudt dat uw vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen niet in de WKR kunnen worden ondergebracht als deze voor meer dan 30% afwijken van hetgeen normaal vergoed of verstrekt wordt. Overigens mag u voor gericht vrijgestelde zaken wel aannemen dat dit gebruikelijk is en gaat de toets alleen over de vrije ruimte en de eindheffing.

Niet alleen de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling zelf moet gebruikelijk zijn, het moet ook gebruikelijk zijn dat uw werknemer deze belastingvrij van u krijgt en dat u de belasting via de eindheffing voor uw rekening neemt. Zo is het bijvoorbeeld niet gebruikelijk om de belasting over het maandloon van uw werknemers voor uw rekening te nemen.

Tip!

Vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen van maximaal € 2.400 per werknemer per jaar worden door de Belastingdienst in ieder geval als gebruikelijk beschouwd. In de praktijk blijkt dat de Belastingdienst bedragen boven deze € 2.400 al snel ongebruikelijk vindt. Uit een uitspraak van de Hoge Raad van november 2021 blijkt dat de Belastingdienst haar standpunt aannemelijk kan maken met informatie over hoe andere belastingplichtigen omgaan met een soortgelijk loon.

Let op!

De Belastingdienst vindt dat een vergoeding of verstrekking 'redelijk' moet zijn. De Belastingdienst acht het bijvoorbeeld niet redelijk dat de vergoeding van stagiaires in de vrije ruimte/eindheffing terechtkomt.

Nihilwaardering voor werkplekvoorzieningen

Voor een aantal faciliteiten die voornamelijk worden gebruikt op de werkplek, zoals werkkleding en consumpties op de werkplek, geldt een nihilwaardering.

Let op!

De 'werkplek' is de plaats waar de werknemer arbeid verricht en waarop voor de werkgever de arbowetgeving van toepassing is. De werkplek in de eigen woning van een van de werknemers is uitgezonderd. Dit wordt niet aangemerkt als werkplek, behalve voor de arbovoorzieningen. Een zelfstandig deel van de eigen woning met eigen ingang en sanitair kan onder voorwaarden wél weer gelden als werkplek.

Let op!

Dit betekent dat vergoedingen en verstrekkingen voor een thuiswerkplek in de eigen woning van een werknemer niet op nihil gewaardeerd mogen worden. U kunt dan wel gebruikmaken van de gerichte vrijstellingen voor gereedschap, computers en dergelijke en de gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen, zoals een goede stoel. Ook intermediaire kosten (zoals postzegels) mag u belastingvrij verstrekken. U moet dan wel de omvang van het zakelijke gebruik kunnen bewijzen! Bovendien kunt u sinds dit jaar gebruikmaken van een nieuwe gerichte vrijstelling voor de thuiswerkplek van € 2 per thuiswerkdag. Let er dan wel op dat deze niet tegelijk met reiskostenvergoedingen woon-werkverkeer mag worden gegeven. Is sprake van een werkplek in een zelfstandig deel van de eigen woning, dan gelden de normale regels voor werkplekvoorzieningen.

Let op!

Voor hulpmiddelen die niet onder een van de andere gerichte vrijstellingen vallen, geldt als extra eis dat deze voor minimaal 90% zakelijk worden gebruikt.

Normbedragen

Er zijn verschillende normbedragen voor loon in natura. U kunt hierbij denken aan huisvesting ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, zoals een werknemer die geen eigen woning heeft en op de werkplek woont, omdat hij dan ook slaapdiensten kan draaien (2022 € 5,75 en in 2021: € 5,70 per dag), maaltijden op de werkplek (2022: net als in 2021 € 3,35) en kinderopvang op de werkplek (uurtarieven volgens de Wet kinderopvang).

Concernregeling

De WKR geldt per werkgever. Dit is anders als de concernregeling kan worden toegepast. Deze regeling maakt het mogelijk om de vrije ruimtes binnen één concern samen te voegen. Hierbij is het concern in de ogen van de fiscus één organisatie.

De concernregeling kan onder meer worden toegepast als de moedermaatschappij gedurende een geheel jaar voor minimaal 95% eigenaar is van de dochtermaatschappij(en).

Vaste kostenvergoeding

Ook onder de WKR is een vaste kostenvergoeding mogelijk. U moet dan wel een onderscheid maken tussen gerichte vrijstellingen, intermediaire kosten en overige posten. Vergoedingen van overige posten zijn loon. U mag deze onderbrengen in de WKR. Voor zover beschikbaar, kunt u daarbij gebruikmaken van de vrije ruimte. Voor gerichte vrijstellingen en intermediaire kosten mag u alleen een onbelaste vaste kostenvergoeding geven als u de vergoeding onderbouwt met een onderzoek vooraf naar de werkelijk gemaakte kosten en u dit onderzoek herhaalt als de Belastingdienst daarom vraagt.

Jaarlijkse afrekening

Bij overschrijding van de vrije ruimte vindt een eindheffing plaats van 80%. Deze eindheffing moet voor het jaar 2022 worden afgedragen bij de aangifte over het tweede tijdvak van 2023, welke bij een maandaangifte uiterlijk eind maart 2023 moet worden ingediend en afgedragen.

Let op!

Als de inhoudingsplicht eindigt, mag niet gewacht worden met afrekenen tot de aangifte in maart van het volgende jaar, maar moet worden afgerekend in de aangifte over het tijdvak waarin de inhoudingsplicht is geëindigd.

Het totale bedrag aan vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen moet uit uw administratie te halen zijn. Bedenk daarbij dat verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van spullen gewaardeerd worden op de waarde in het economisch verkeer, de marktwaarde dus (inclusief btw). Dit kan de inkoopprijs zijn. Vaak zal uw administratie exclusief btw geboekt worden. Gaat u van de inkoopprijs uit? Vergeet dan niet de btw voor de waardering van de verstrekkingen of terbeschikkingstellingen nog bij te boeken.

Tip!

Over het toevoegen van de btw kunt u in het kader van de WKR met de Belastingdienst de afspraak maken dat u een gemiddelde btw-druk over de verschillende posten in de vrije ruimte in aanmerking neemt.

Tot slot

De WKR is voor veel werkgevers in het mkb nog lastig werkbaar. Heeft u vragen over de toepassing van de diverse WKR-regels voor uw onderneming, neem dan gerust contact met ons op. Wij helpen u graag verder.

Disclaimer

Hoewel bij de samenstelling van deze Advieswijzer de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de Advieswijzer, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.