

# Dossier



## Werkkostenregeling



## Edities SV-Dossier

In 2022 startte Salaris Vanmorgen met een zestal inhoudelijke dossiers onder redactie van de hoofdredacteur Caroline Jansen. Deze dossiers geven een overzicht van de stand van zaken op een verdiepend niveau maar wel met de gebruikelijke praktische insteek die kenmerkend is voor SV en past bij de doelgroep.

1. Werkkostenregeling
2. Auto van de zaak
3. Fiets van de zaak
4. Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)
5. Wet toekomst pensioenen (Wtp)
6. AVG, privacy en bewaartermijnen rond personeelsdossier

### Door Casper Mons

Casper Mons is zelfstandig senior beloningsadviseur. Hij is gespecialiseerd in het uitzoeken en interpreteren van de wet- en regelgeving op sociaal en fiscaal gebied. Daarnaast geeft hij trainingen op het gebied van salarisadministratie met overlap naar zowel arbeidsrecht als de financiële administratie.

In het dossier Werkkostenregeling legt Casper Mons uit wat de werkkostenregeling precies inhoudt. Hij zoomt in op het principe van de werkkostenregeling (alles is loon, tenzij...) en gaat in op onder meer de gebruikelijkheidstoets, de doelmatigheidsgrens, het aanwijzen in de vrije ruimte, de kleine geschenkenregeling, de cafetarieregeling en de gerichte vrijstelling bij thuiswerken. Daarbij zijn verschillende praktische voorbeelden opgenomen.

### Meer weten over de werkkostenregeling:

Volg de [cursus Werkkostenregeling](#) door Casper Mons

NR. 1

# Dossier Werkkostenregeling

## Introductie

Een werkgever wordt niet voor niets dikwijls aangeduid als inhoudingsplichtige of onbetaalde belastingambtenaar. Hij vormt de voorhoede bij het toepassen van de Wet op de loonbelasting 1964. Zie hiertoe ook artikel 6 van de Wet op de loonbelasting 1964. Een werkgever wordt geacht de kennis te hebben of in te kopen die nodig is om deze wet toe te passen op zaken die hij vergoedt, verstrekt of ter beschikking stelt aan eigen werknemers, ex-werknemers of derden. Een niet te onderschatten taak die vaak op het bordje van de salarisadministrateur terecht komt!

Belangrijk uitgangspunt hierin vormt artikel 10 lid 1 van de Wet op de loonbelasting 1964 zoals hieronder vermeld:

“Loon is 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.”

Je zou dit ook kunnen samenvatten als: alle voordelen uit huidige en vroegere dienstbetrekking zijn loon. Daarom is de fooi die een klant je toestopt in principe dus gewoon loon en belast. De werkgever draagt daar zorg voor of de werknemer geeft de fooi op in de inkomstenbelasting. Vanwege de eenvoud van dit voorbeeld laten we uitzonderingen zoals de fooienpot even buiten beschouwing.

De Belastingdienst ziet toe op een correcte naleving van de Wet op de loonbelasting. Bij twijfel in complexe zaken heeft het de voorkeur om vooraf met de Belastingdienst tot afstemming te komen. Een goede

voorbereiding vooraf om aan te sturen op een gewenst resultaat kan daarbij van belang zijn. Uiteraard kan de Belastingdienst ook anders besluiten. Deze samenwerking is bij veel bedrijven bekend onder de noemer horizontaal toezicht. Vooraf zekerheid om achteraf problemen te voorkomen.

## Het principe van de werkkostenregeling

Artikel 10 lid 1 van de Wet op de loonbelasting, zoals hierboven benoemd, vatten we samen in de eerste drie woorden van de volgende zin.

Alles is loon, tenzij sprake is van:

- wellevendheid, sympathie of piëteit;
- een gerichte vrijstelling;
- intermediaire kosten;
- eigen bijdrage werknemer is gelijk aan de geldende waarde;
- loon in natura met nihilwaardering;
- vrijgesteld loon.

Dus toch niet alles is loon? Dat klopt. Zoals altijd zijn er op de hoofdregel ook in ons vakgebied uitzonderingen. Zodra er sprake is van één van de zes bovenstaande vrijstellingen, dan is er in zijn geheel geen sprake van loon. Er is dus veel aan gelegen om te kijken of je als werkgever eerst zoveel mogelijk aan deze vrijstellingen kunt voldoen om een vergoeding, verstrekking of ter beschikking stelling vrijgesteld bij de werknemer te krijgen. Dit gaat niet ten koste van de vrije ruimte en die kun je dan optimaal benutten voor andere (belaste) beloningen.

## Wellevendheid, sympathie of piëteit

Als hier sprake van is, valt dit buiten de relatie werk-

gever-werknemer. In dat geval is er geen sprake van loon. Door de ontvanger wordt het doorgaans ook niet als voordeel ervaren omdat het nagenoeg altijd om een 'minder vrolijke' gebeurtenis gaat. Dit wordt nader toegelicht bij de kleine geschenkenregeling verderop in dit schrijven.

## Een gerichte vrijstelling

Denk hierbij bijvoorbeeld aan het betalen door de werkgever van de zakelijke reiskostenvergoeding € 0,23 per kilometer, de VOG-verklaring, outplacement, studiekosten, extraterritoriale kosten etc.

**Let op:** om de gerichte vrijstelling daadwerkelijk te kunnen benutten, moet je deze kosten wel eerst aanwijzen in de vrije ruimte. Vervolgens gaan deze kosten niet ten koste van de beschikbare vrije ruimte omdat het een vrijstelling is. Vergeet je deze kosten aan te wijzen in de vrije ruimte, dan gelden ze helaas als belast loon. Een uitzondering op dit verplicht aanwijzen in de vrije ruimte, geldt voor gerichte vrijstellingen die zonder twijfel voldoen aan de fiscaal gestelde voorwaarden en grensbedragen. Bijvoorbeeld de € 0,23 per km en de € 2,35 thuiswerkvergoeding. Afhankelijk van de administratieve inrichting binnen een bedrijf heb je de keuze of je deze wel of niet aan wilt wijzen in de vrije ruimte.

## Intermediaire kosten

Dit betreft kosten die je meestal voor of namens je werkgever voorschiet/maakt. Denk bijvoorbeeld aan de kosten van de wasstraat die je declareert voor een auto van de zaak, het kopieerpapier voor de printer op het werk dat je bij de kantoorhandel haalt of de gedeclareerde kosten van een zakelijk diner met een klant. Vergeet ook hier niet om deze kosten wel eerst toe te wijzen aan de vrije ruimte.

## Eigen bijdrage werknemer is gelijk aan de geldende waarde

De werkgever bestelt een extra laptop en geeft die aan een werknemer omdat zijn vrouw, geen medewerker bij deze werkgever, er eentje nodig heeft. De werknemer vraagt bij afdeling inkoop de prijs op incl. btw die de werkgever heeft betaald voor deze laptop en betaalt dat keurig aan zijn werkgever. Er is hier geen sprake van loon.

## Loon in natura met nihilwaardering

Dit betreft enerzijds doorgaans het gebruik van voorzieningen die een werknemer op de werkplek gebruikt of verbruikt. Dit betreft bijvoorbeeld kleine con-

sumpties op de werkplek die geen deel uitmaken van een maaltijd, ter beschikking gestelde werkkleding of een bureaustoel en/of bureau voor de thuiswerkplek van de werknemer. Maar anderzijds ook het deel uit het zakelijk genoten diner met de klant van de werknemer zelf, zoals hiervoor bij intermediaire kosten beschreven. De werknemer heeft thuis maaltijdkosten uitgespaard, maar vanwege het zakelijke karakter wordt dat voordeel op nihil gesteld.

## Vrijgesteld loon

Denk hierbij bijvoorbeeld aan een overlijdensuitkering van maximaal 3 maandsalarissen, een maandsalaris bruto voor netto betalen bij een 25 en/of 40-jarig diensttijdjubileum of de maandelijksse opbouw van een pensioenaanspraak.

In paragraaf 4.12 Geen loon of belast loon en hoofdstuk 22 Gerichte vrijstellingen, nihilwaarderingen en normbedragen van het Handboek Loonheffingen kun je hier meer over lezen.

Is geen sprake van een uitgezonderde vrijstelling, dan betreft het dus loon. Normaal gesproken betreft dit dus een belast voordeel aan de werknemer. Dit belasten kan op meerdere manieren:

- het voordeel bruto betalen onder inhouding van onder meer de loonheffing;
- het voordeel bruteren zodat de werkgever onder meer de loonheffing voor zijn rekening neemt;
- bij loon in natura het voordeel bijtellen (en niet uitbetalen) zodat daarover onder meer de loonheffing wordt ingehouden.

## Wat houdt de werkkostenregeling in?

De werkkostenregeling houdt in dat iedere werkgever, afhankelijk van het fiscaal loon van het betreffende jaar, een soort budget heeft waardoor hij belast loon om kan zetten in onbelast loon. Dit budget mag hij alleen binnen het betreffende kalenderjaar besteden aan eigen werknemers en in specifieke gevallen aan ex-werknemers die bijvoorbeeld wegens pensioenering uit dienst zijn getreden. Dit budget noemen we de 'vrije ruimte'. De hoogte van deze vrije ruimte wordt als volgt berekend over het fiscaal loon van het betreffende jaar:

Berekening vrije ruimte 2024:

- 1,92% over de fiscale loonsom < € 400.000;
- 1,18% over de fiscale loonsom > € 400.000.

### Voorbeeld vrije ruimte (1):

Bedrijf X heeft over 2024 naar verwachting een fiscale loonsom van € 525.000. De vrije ruimte op basis van deze gegevens bedraagt voor 2024:

$$(\text{€ } 400.000 \times 1,92\%) + (125.000 \times 1,18\%) = \text{€ } 7.680 + \text{€ } 1.475 = \text{€ } 9.155 \text{ vrije ruimte.}$$

Uiteraard vindt na afloop van 2024 een definitieve berekening plaats op basis van het daadwerkelijke fiscale loon over 2024. Blijkt na afsluiting van het kalenderjaar dat de werkgever meer heeft aangewezen in de vrije ruimte dan dat deze groot was, dan moet uiterlijk met de aangifte loonheffingen van het tijdvak februari van het navolgende kalenderjaar, 80% eindheffing over de overschrijding worden betaald.

### Voorbeeld vrije ruimte (2)

De voorlopige vrije ruimte in het voorbeeld hierboven was vastgesteld op € 9.155. Stel dat dit achteraf ook de daadwerkelijke vrije ruimte blijkt te zijn. Er is echter voor in totaal € 9.655 aangewezen in de vrije ruimte. De af te dragen eindheffing bedraagt dan:  $80\% \times (9.655 - 9.155) = \text{€ } 400$ .

Maar wat is nu de praktische betekenis van € 9.155 aan vrije ruimte? Dit betekent dat een werkgever voor € 9.155 belast loon om kan zetten in onbelast loon. In de praktijk zeggen we dan dat de werkgever dit (belaste) bedrag aanwijst in de vrije ruimte. Er zijn op hoofdlijnen slechts twee uitzonderingen dat een werkgever belast loon aan de werknemer niet aan mag wijzen in de vrije ruimte. Dat betreft:

- verplicht werknemersloon;
- handelen in strijd met de gebruikelijkheidstoets.

Waar moet je aan denken bij verplicht werknemersloon?

- bijtelling privé gebruik auto van de zaak;
- bijtelling privé gebruik dienstwoning;
- strafbeschikking/ boete;
- uitgezonderd boetes opgelegd aan de werkgever in verband met een auto van de zaak;
- vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikking stellingen voor criminele activiteiten.

## Wat betekent de gebruikelijkheidstoets?

Kort door de bocht betekent dit dat je qua waarde niet meer dan 30% mag afwijken van wat onder vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Vergelijkbare omstandigheden kunnen bijvoorbeeld zijn andere werknemers bij dezelfde werkgever of andere

werkgevers. Het is aan de Belastingdienst om aan te tonen dat iets niet voldoet aan de gebruikelijkheidstoets. Voldoe je aan deze toets, dan mag de waarde toegewezen worden aan de vrije ruimte. Voldoe je volgens de Belastingdienst niet aan de gebruikelijkheidstoets, dan vormt de waarde boven de 30%-afwijking belast loon bij de werknemer. De waarde tot en met 30%-afwijking mag je toewijzen aan de vrije ruimte.

### Voorbeeld waterscooter (1)

Werkgever X is gewoon om met kerst alle werknemers een luxe kerstpakket te geven met een waarde van circa € 100. De waarde van deze kerstpakketten wijst hij toe aan de vrije ruimte. Dit jaar springt er één werknemer uit die uitzonderlijk heeft gefunctioneerd. Werkgever X weet dat deze werknemer een enthousiast watersportliefhebber is en daarom ontvangt deze werknemer een extra grote doos met daarin verpakt een waterscooter ter waarde van € 2.250. Het behoeft verder geen toelichting dat dit een extreem uit de hand lopend kerstpakket is en dat dit niet gebruikelijk is. Als we aannemen dat de waarde van € 100 gebruikelijk is voor een kerstpakket bij deze werkgever en ook in de gehele branche, mogen we 30% afwijken. Oftewel  $\text{€ } 100 \times 130\% = \text{€ } 130$  en die waarde mogen we toewijzen aan de vrije ruimte. Het meerdere, oftewel € 2.120 is belast loon (in natura) bij de werknemer zelf. Let op: hierna gaan we verder met dit voorbeeld en krijgen we ineens een heel ander antwoord.

Zie voor nadere uitleg over zowel verplicht werknemersloon als de gebruikelijkheidstoets het Handboek Loonheffingen, paragraaf 4.2 Loon. Daarin wordt ook de belangrijke aanvulling op de gebruikelijkheidstoets, zoals hieronder beschreven als doelmatigheidsgrens, toegelicht.

## Doelmatigheidsgrens

Tot slot een belangrijke aanvulling op de gebruikelijkheidstoets. Zolang er per kalenderjaar bij een werknemer in totaal niet meer dan € 2.400 is toegewezen aan de vrije ruimte, wordt aangenomen dat aan de gebruikelijkheidstoets is voldaan. Die € 2.400 geldt ongeacht wanneer de werknemer in het jaar in dienst is getreden en ongeacht fulltimer of parttimer.

### Voorbeeld waterscooter (2)

Betreffende werknemer heeft eerder in het jaar wat zakelijke kilometers ad € 0,29 gedeclareerd. Het aantal kilometers maal € 0,23 betreft een gerichte vrijstelling. Het aantal gedeclareerde kilometers maal € 0,06 is belast en wordt toege-

wezen aan de vrije ruimte. In totaal was dit een bedrag van € 100. Tot aan het verstrekken met kerst van de waterscooter is er verder bij deze werknemer niets meer aan de vrije ruimte toegevoegd. Omdat er in dit betreffende kalenderjaar in totaliteit minder als € 2.400 is toegewezen aan de vrije ruimte, namelijk € 2.350, wordt aangenomen dat alle toewijzingen aan de vrije ruimte hebben voldaan aan de gebruikelijkheidstoets. Dat geldt dus ook voor de waterscooter. Hiermee is alles correct afgewikkeld.

### Kleine geschenkenregeling

Eerder hiervoor zijn een aantal vrijstellingen benoemd. Eén daarvan moet je niet verwarren met de kleine geschenkenregeling. Het betreft de vrijstelling wettelijkheid, sympathie of piëteit. Deze drie genoemde zaken kun je eigenlijk los zien van een voordeel uit dienstbetrekking. Denk bijvoorbeeld aan een rouwkrans bij overlijden of een fruitmand bij (langdurige) ziekte. Het betreft zaken waarin de werkgever een persoonlijke blijf van medeleven toont. Dat staat op dat moment even los van het functioneren van de werknemer. Aan de andere kant ziet de werknemer het ook niet als voordeel uit dienstbetrekking indien hij na stel 4 weken ziekte of een vervelende operatie een fruitmand ontvangt. Daarom zijn dit soort zaken vrijgesteld ongeacht de waarde.

Maar wat is dan de kleine geschenkenregeling? Hierbij moet je aan de drie onderstaande voorwaarden voldoen:

- De werkgever geeft een persoonlijke attentie in situaties waarin ook anderen een dergelijke attentie geven.
- De werkgever geeft geen geld of een waardebon. De factuurwaarde (inclusief btw) van de attentie is maximaal € 25.

Het cadeau is vrijgesteld als je aan alle drie de voorwaarden voldoet. Anders is het in zijn geheel belast loon wat je uiteraard ook kunt aanwijzen in de vrije ruimte.

#### Voorbeeld klein geschenk 1

Werkgever Z bezorgt 's morgens een bos bloemen van € 25 bij een werknemer die 12,5 jaar in dienst is, gaat 's middags op kraamvisite bij een werknemer en geeft babykleertjes ter waarde van € 25 incl. btw. 's Avonds gaat hij naar een werknemer die trouwt en geeft een cadeaubon van € 25. Tenslotte speelt hij de dag daarna voor Sinterklaas en geeft op 5 december alle medewerkers een chocoladeletter mee naar huis ter waarde van € 7,50.

Het kraamcadeau voldoet als enige aan alle drie de voorwaarden van de kleine geschenkenregeling en valt dus als enige in dit voorbeeld onder deze vrijstelling. Als iemand 12,5 jaar in dienst is, komen vrienden, familie en kennissen normaal gesproken niet langs met cadeaus. Een waardebon voldoet niet omdat het alleen een cadeau in natura mag zijn. Een chocoladeletter voldoet niet aan het geven van een persoonlijke attentie waarin ook anderen een dergelijke attentie geven. Oftewel het is niet gebruikelijk dat burens, vrienden en familie allemaal steevast langskomen om je een chocoladeletter te geven. Het geven van een persoonlijke attentie voor huwelijk, geboorte en verjaardag door burens, vrienden en familie is wel gebruikelijk.

Stel dat het cadeau voldoet aan bovenstaande drie voorwaarden en per post wordt toegezonden aan de werknemer, dan tellen de verzendkosten niet mee voor de waarde van € 25 incl. btw.

#### Voorbeeld klein geschenk 2

Werkgever X geeft een werknemster voor haar verjaardag een voucher die in te wisselen is voor een toegangskaartje tot een concert. De waarde van het toegangskaartje bedraagt (incl. btw) € 25.

Hoewel aan alle eisen van de kleine geschenkenregeling lijkt te zijn voldaan, moet beoordeeld worden of een voucher wel of geen waardebon is. Wat is het verschil tussen deze twee?

- Een waardebon vertegenwoordigt meestal een vaste waarde uitgedrukt in geld/ euro's en wordt door inflatie minder waard.
- Een voucher vertegenwoordigt geen waarde in geld, maar geeft recht op iets. Bijvoorbeeld een artikel of toegangsbewijs. Het behoudt zijn waarde, maar heeft wel vaak een kortere geldigheidsduur.

Overleg met de Belastingdienst wees uit dat er geen reden is om een voucher niet als waardebon te zien. Mocht een werkgever daar anders over denken, dan is het advies om dit schriftelijk voor te leggen aan de Belastingdienst. Conclusie: in voorbeeld 2 is de kleine geschenkenregeling niet van toepassing.

Deze regeling staat beschreven in het Handboek Loonheffingen, paragraaf 4.12.1 Voordelen buiten de dienstbetrekking.

#### Hoe werkt aanwijzen in de vrije ruimte?

Het aanwijzen in de vrije ruimte kan maximaal op twee momenten plaatsvinden:

- meteen aan het begin van het kalenderjaar benoemen en vastleggen welke eventuele vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen je toewijst in de vrije ruimte mochten deze plaatsvinden in de loop van dat betreffende jaar;
- aanwijzen op het genietingsmoment zelf, oftewel het moment waarop de werkgever het 'loon' betaalt, verrekent of ter beschikking stelt, of waarop het 'loon' rentedragend of vorderbaar en inbaar wordt.

Uiteindelijk blijkt uit jouw administratie welke keuze je hebt gemaakt.

Als de werkgever zich niet aan één van deze twee aanwijsmomenten houdt, maar bijvoorbeeld aan het einde van het jaar eens gaat kijken wat hij wel of niet zal toewijzen aan de vrije ruimte, heeft hij een groot probleem. De Belastingdienst zal dat niet accepteren en het alsnog corrigeren als belast loon.

Het vooraf bij aanvang van het kalenderjaar vastleggen welke eventuele vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen je toewijst in de vrije ruimte is aan te raden in die gevallen dat je weet dat je het genietingsmoment gaat missen. Als voorbeeld hiervan kun je aan cadeaubonnen of kraampakketten denken. Dit soort verstrekkingen ontdek je vaak pas na afloop van het kalenderjaar. Dan mag je het echter niet meer aanwijzen in de vrije ruimte, omdat het genietingsmoment al is geweest. Om dit te voorkomen, wijs je het dus vooraf bij aanvang van het kalenderjaar al aan in de vrije ruimte. Je kunt dan zonder problemen achteraf de waarde van deze verstrekkingen opnemen in de vrije ruimte. Let op dat het dan ook echt verplicht moet worden aangewezen in de vrije ruimte. Je mag daar niet vanaf zien omdat je de vrije ruimte door onvoorzien omstandigheden behoorlijk gaat overschrijden en daarom 80% eindheffing moet betalen.

Voor alle andere zaken waarbij je zicht hebt op het genietingsmoment, kun je de eventuele keuze om het wel of niet aan te wijzen in de vrije ruimte het beste maken op het genietingsmoment. Dit geeft je namelijk de vrijheid om zaken wel of niet toe te wijzen aan de vrije ruimte. Je hoeft daar namelijk niet consequent in te zijn en bent daar in alle gevallen volkomen vrij in. De belaste € 0,04 bij een kilometervergoeding van € 0,27 mag je de ene maand toewijzen aan de vrije ruimte en de andere maand betalen als brutovergoeding of bruteren. Bij de ene werknemer mag je deze het hele jaar toewijzen aan de vrije ruimte en bij een andere werknemer behandel je die € 0,04

maandelijks als brutobetaling. Een eenmaal gemaakte keuze - aanwijzen in de vrije ruimte of niet - mag je niet herzien in de loop van het jaar. Dat mag alleen als je met een werknemer aantoonbaar had afgesproken dat je die € 0,04 altijd toe zou wijzen aan de vrije ruimte, maar het per ongeluk is behandeld als brutoloon. Dan mag je het corrigeren omdat je niet overeenkomstig de afspraak hebt gehandeld.

#### Voorbeeld kilometervergoeding

Een werkgever heeft gedurende het gehele jaar op het genietingsmoment besloten om alle belaste kilometervergoedingen van € 0,04 (uitgaande van een € 0,27 per km) bruto aan de werknemers uit te betalen. In de arbeidsvoorwaarden wordt niet gesproken over een netto kilometervergoeding, maar over een vergoeding waarvan de wet- en regelgeving bepaalt wat de werknemer er netto aan overhoudt. In totaal gaat het dat jaar om een vergoeding van bruto € 7.500. Vanwege het 100-jarig bestaan van de onderneming is in december een groot personeelsfeest gepland. Dit feest wordt extern bij de Efteling gevierd en deze kosten worden toegewezen aan de vrije ruimte. De vrije ruimte wordt daardoor fors overschreden en vandaar dat de hiervoor genoemde € 0,04 niet is toegewezen aan de vrije ruimte. Helaas vindt er in november een tragisch bedrijfsongeval plaats en komt een werknemer daardoor te overlijden. Het jubileumfeest wordt uiteraard afgelast. Hierdoor blijft er vrije ruimte over dat jaar. Helaas mag de bruto betaalde € 0,04 per kilometer niet alsnog worden toegewezen aan de vrije ruimte.

#### Nadelige gevolgen voor de werknemer door de keuzevrijheid van de werkgever

Zoals hiervoor aangegeven, heeft de werkgever keuzevrijheid om te bepalen of hij belast loon wel of niet bij een werknemer aanwijst in de vrije ruimte. Een werkgever beïnvloedt daarmee wel het fiscaal loon van de werknemer. Bij toewijzen aan de vrije ruimte, neemt het fiscaal loon van de werknemer niet toe. Bij de keuze om het te belasten als loon bij de werknemer stijgt het fiscaal loon.

Let erop dat dit gevolgen kan hebben voor zaken die de werknemer privé heeft. Het fiscaal loon werkt door in bijvoorbeeld de huur- en zorgtoeslag, maar ook in de hoogte van de hypotheekrenteaftrek. Stijging van het fiscaal loon kan leiden tot het terug moeten betalen van toeslagen. Een daling van het fiscaal loon kan leiden tot verminderde hypotheekrenteaftrek

voor zolang de aftrek nog niet gemaximeerd is tot het belastingpercentage in de eerste schijf.

Tot slot doet een werkgever er goed aan om bij het aanwijzen in de vrije ruimte na te gaan of de arbeidsvoorwaarde waar het om gaat niet bruto is toegezegd of afgesproken. Oftewel als in de arbeidsvoorwaarden staat vermeld dat een werknemer jaarlijks een brutobonus ontvangt, kan hij deze niet zonder meer geheel of gedeeltelijk aanwijzen in de vrije ruimte.

Het aanwijzen in de vrije ruimte staat beschreven in paragraaf 10.1.3 Stap 3: Kies: eindheffingsloon (vrije ruimte) of loon werknemer van het Handboek Loonheffingen.

### Cafetarieregeling (IKB/ PKB/ MKSA)

De cafetarieregeling betreft het uitruilen van arbeidsvoorwaarden middels bronnen en doelen. De werknemer kan voor een deel van het loon kiezen hoe en wanneer hij dit geniet (keuzeloon). De werknemer kan bijvoorbeeld kiezen voor een beloning in natura of een onbelaste vergoeding (doel) in de plaats van loon in geld (bron).

Keuzes die de werkgever ter beschikking stelt aan de werknemer binnen de cafetarieregeling kunnen invloed hebben op de bestede vrije ruimte. Dat hangt ervan af of de werkgever hetgeen hij als keuzemogelijkheid aan de werknemer ter beschikking stelt ook zonder meer als vrijgesteld loon had mogen geven. Het uitruilen van € 0,23 per kilometer of het uitruilen van studiekosten, benodigd voor het doorgroeien in de functie, zijn daar twee voorbeelden van. Als de werknemer afziet van brutoloon in ruil voor deze kilometervergoeding of studiekosten, wordt er niets aangewezen in de vrije ruimte, omdat dit allebei al vrijgesteld loon betreft. Maar het uitruilen van een fiets of vakbondscontributie kost wel vrije ruimte omdat een werkgever dit niet zonder meer vrijgesteld aan de werknemer mag vergoeden. De waarde van de fiets of de waarde van de vakbondscontributie wordt daarom bij uitruil aangewezen als vrije ruimte.

Om te voorkomen dat een forse overschrijding van de vrije ruimte plaatsvindt vanwege het bijvoorbeeld aanbieden van (elektrische) fietsen binnen een cafetarieregeling, kan het verstandig zijn om daar nadere voorwaarden aan te stellen. Zo zou je er een limiet van een maximaal aantal fietsen op jaarbasis aan kunnen stellen. Ook zou je een limiet aan het uit te ruilen bedrag voor een fiets in kunnen stellen.

### Voorbeeld (elektrische) fietsen

Werkgever A heeft uitgerekend dat hij het komende jaar binnen de vrije ruimte blijft als hij maximaal 10 (elektrische) fietsen ter waarde van maximaal € 2.000 per fiets voor uitruil ter beschikking stelt binnen de cafetarieregeling. Daarbij geldt: wie het eerst komt, wie het eerst maalt. De 11e werknemer die een fiets wil uitruilen komt op een wachtlijst te staan en is volgend jaar als eerste aan de beurt. Gevolgd door eventueel nummer 12 etc. Door het overlijden van een werknemer gaat het in december extern geplande personeelsfeest bij een partycentrum echter niet door. Dit scheelt € 10.000 aan geplande vrije ruimte. Besloten wordt om de wachtlijst voor de (elektrische) fietsen erbij te pakken en na te gaan of er voor € 10.000 extra aan fietsen uitgeruild kan worden.

Tot slot sluiten we af met een voorbeeld waaruit blijkt wat je betreffende de uitruil van een fiets aan moet wijzen in de vrije ruimte: de (maandelijkse) uitruil of in één keer de waarde van het voordeel.

### Voorbeeld uitruilen brutoloon voor een fiets

Werkgever X vergoedt maximaal € 1.500 voor de aankoop van een nieuwe fiets. Dit bedrag wordt overgemaakt naar de werknemer tegen overlegging van de factuur van aankoop. Vervolgens wordt die € 1.500 in 24 gelijke termijnen volledig ingehouden op het brutoloon van de werknemer. Het bedrag ad € 1.500 dat de werknemer ontvangt voor de aankoop wordt gezien als een lening. Omdat dit bedrag wordt gebruikt voor de aankoop van een fiets geldt een nihilwaardering voor het rentevoordeel. Het bedrag van € 1.500 wordt hier dus niet gezien als een voordeel en daarom ook niet aangewezen in de vrije ruimte. Stel dat de werkgever de fiets rechtstreeks betaalt en maandelijks - zoals hier beschreven - verreken met de werknemer, wijzigt de uitwerking hierna verder niet.

Uitgaande van de vermelde 24 maanden houdt de werkgever maandelijks € 62,50 bruto in en geeft daarvoor een nettovergoeding van € 62,50 aan de werknemer terug. Dit bedrag wordt maandelijks afgelost op de lening van € 1.500. Deze maandelijkse nettovergoeding/bijdrage van de werkgever van € 62,50 wordt gezien als voordeel en daarom wordt deze maandelijks aangewezen in de vrije ruimte. Oftewel de komende 24 maanden wordt bij elkaar € 1.500 aangewezen in de vrije ruimte. De medewerker heeft als het goed is een aanvulling op zijn

arbeidsovereenkomst getekend en daarmee arbeidsrechtelijk afgezien van maandelijks € 62,50 aan brutosalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer van de werkgever een bijdrage van € 62,50 voor de aankoop van een fiets die eigendom van de werknemer wordt. Aangezien het vergoeden van een fiets door een werkgever niet onder één van de vrijstellingen valt, is de vergoeding van € 62,50 dus loon. In dit geval wordt deze aangewezen in de vrije ruimte. De cafetarieregeling staat beschreven in het Handboek Loonheffingen, paragraaf 4.15 Cafetarieregeling.

### Werkkostenbegroting

Je kent vast wel het gezegde “meten is weten”. Dit gaat zeker op voor het monitoren van de bestede vrije ruimte om een ongeplande overschrijding met bijbehorende eindheffing te voorkomen. Hoe pak je dit aan?

Probeer ten eerste aan het einde van het kalenderjaar in te schatten hoe hoog de fiscale loonsom volgend jaar zal zijn. Zal deze ongeveer gelijk zijn aan het huidige jaar of is de verwachting dat de fiscale loonsom door personele mutaties juist lager of hoger uit zal vallen. Nadat je het fiscale loon voor volgend jaar naar redelijkheid hebt ingeschat, probeer je in te schatten of het bedrag dat je dit jaar hebt toegewezen aan de vrije ruimte naar verwachting ook volgend jaar hetzelfde zal zijn. Als je deze twee zaken hebt vastgesteld, vermoedelijke hoogte fiscale loonsom en te besteden vrije ruimte, kun je al inschatten of er volgend jaar naar verwachting een overschrijding gaat plaatsvinden of niet.

Overleg met je eigen werkgever of de klant of deze te verwachten overschrijding akkoord is. Je kunt bijvoorbeeld besluiten om volgend jaar het extern te houden personeelsfeest wat soberder te maken, de kerstpakketten wat minder duur te maken of om minder (elektrische) fietsen aan te bieden in de cafetarieregeling. Aan de andere kant kun je bij genoeg vrije ruimte besluiten om juist wat extra's te doen.

Nadat de werkkostenbegroting voor het volgende jaar in overleg is vastgesteld kun je elk kwartaal in het volgende jaar meten hoe de vlag ervoor staat en indien nodig bijsturen. Focus je hierbij niet alleen op de aangewezen en bestede vrije ruimte, maar monitor ook de fiscale loonsom.

### Thuiswerken

Dankzij COVID-19 is aangetoond dat in veel gevallen het meeste werk prima vanuit huis kan worden ver-

richt. Sinds 1 januari 2022 is er een gerichte vrijstelling bijgekomen voor een thuiswerkdag. Op basis van gehouden onderzoek door het Nibud bedroeg deze gerichte vrijstelling destijds € 2 per thuiswerkdag als tegemoetkoming in de extra kosten die je daardoor thuis hebt. Inmiddels bedraagt deze € 2,35 per thuiswerkdag. Heeft de werknemer echter op dezelfde dag deels thuis en deels op kantoor gewerkt, dan mag je niet én de reiskosten op basis van € 0,23 vergoeden én de vrijgestelde vergoeding van € 2,35. Uiteraard mag je deze twee wel combineren zodat je of de kilometervergoeding of de thuiswerkvergoeding belast uitbetaalt of aanwijst in de vrije ruimte. Je past dan keurig één vrijstelling toe. Stel dat een werknemer op dezelfde dag deels thuis werkt en deels naar kantoor reist met een auto van de zaak of een OV-abonnement van de werkgever, dan vervalt ook de gerichte vrijstelling van € 2,35. De reiskosten woon-werkverkeer zijn dan namelijk ook al voor rekening van de werkgever.

### Voorbeeld deels thuiswerken

Werknemer M werkt op woensdag deels thuis en deels op kantoor. De enkele reisafstand woon-werk bedraagt 5,5 km. Werkgever N wil in het voordeel van deze werknemer een vrijgestelde vergoeding geven. Hij heeft de keuze uit het betalen van € 2,35 voor deze dag of het vergoeden van de reiskosten maal € 0,23 per kilometer. Hij zal kiezen voor de onbelaste kilometervergoeding van in totaal € 2,35 (2 x 5,5 km x € 0,23). Bij een minimale enkele reisafstand van ruim 5 kilometer is uitgaande van dit voorbeeld de € 0,23 vergoeding voor de werknemer altijd voordeliger.

### Onderbouwing meetings, overleg, eten en drinken

Zorg dat de zakelijke onderbouwing van deze kosten in orde is gemaakt alvorens de declaratie aan de werknemer te betalen. Op deze wijze voorkom je dat bij een eventuele controle door de Belastingdienst over een aantal jaren niemand meer de zakelijkheid kan aantonen. Maak anders een standaard begeleidend formulier bij de factuur of bonnetjes (met betaalbewijs) die de declarant in moet vullen en waaruit blijkt:

- wat was de reden van deze meeting, dit overleg, het diner of de borrel?
- waar vond dit plaats? Op kantoor/de werkvloer of extern?
- hoeveel mensen namen deel of waren erbij aanwezig?
- welke werknemers van ons bedrijf waren aanwe-

zig/namen hieraan deel?

- welke relaties of derden waren aanwezig/namen hieraan deel?
- kun je de agenda of een verslag van deze meeting of dit overleg bijsluiten?
- kun je de uitnodiging met allen die uitgenodigd waren bijvoegen?

Betaal de declaratie niet uit voordat een werknemer dit allemaal keurig ingevuld en compleet heeft ingeleverd. Het eerst betalen en erop vertrouwen dat het begeleidend formulier of een betaalbewijs later nog wel werkt niet in de praktijk. De werknemer heeft zijn geld ontvangen en dan heeft hij er geen belang mee bij.

### Welke bijzonderheden gelden er betreffende groenetableverloningen?

Zoals bij het besteden van de vrije ruimte eerder in de tekst hierboven is aangegeven, mag een werkgever de werkkostenregeling in principe alleen toepassen bij zijn eigen werknemer(s). Oftewel natuurlijke personen die in een echte of fictieve dienstbetrekking voor hem werkzaam zijn. Rekening houdend met alle randvoorwaarden mag hij voor hen gebruik maken van het aanwijzen in de vrije ruimte. Kort samengevat betreft dit de zogenoemde wittetableverloningen.

### Postactieve werknemers

Postactieve werknemers vormen hier echter een uitzondering op. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een ex-werknemer die onlangs met pensioen is gegaan. Als bij postactieve werknemers sprake zou zijn van een voordeel uit vroegere dienstbetrekking, is de groene tabel van toepassing. Toch is er in de navolgende situaties sprake van verplicht aanwijzen in de vrije ruimte:

- vergoedingen en verstrekkingen die je behalve aan een postactieve werknemer ook onder vergelijkbare omstandigheden aan de eigen werknemers geeft. Denk bijvoorbeeld aan de situaties dat naast de werknemers ook gepensioneerd een kerstpakket ontvangen en uitgenodigd worden op het personeelsfeest. De waarde van zowel het kerstpakket als het personeelsfeest moet je voor deze gepensioneerd dan verplicht aanwijzen in de vrije ruimte.

Betaalt een werkgever naast loon tegen de witte tabel ook loon tegen de groene tabel uit, dan geldt voor de berekening van de vrije ruimte het volgende:

- bedraagt het groene tabelloon < 10% van het totale fiscale loon, dan bedraagt dit totale fiscale loon de grondslag voor de berekening van de vrije ruimte; bedraagt het groene tabelloon > 10% van het totale

fiscale loon, dan telt het totale groene loon niet mee als grondslag voor de berekening van de vrije ruimte.

Een transitievergoeding, ontslagvergoeding, beëindigingsvergoeding of vergoeding advocaatkosten wordt normaliter uitbetaald tegen de groene tabel. Als in datzelfde tijdvak echter ook loon tegen witte tabel wordt uitbetaald, mag je deze vergoeding, mits voldaan aan de gebruikelijkheidstoets, ook aanwijzen in de vrije ruimte.

### Concernregeling toepassen

Als bij een werkgever sprake is van een direct of indirect aandelenbelang van minimaal 95% in andere bedrijven of andersom, is sprake van meerdere concernonderdelen. Oftewel deze bedrijven vormen samen een concern, maar hebben wel elk een eigen loonheffingsnummer indien er personeel in dienst is. Nu kan het voorkomen dat bij concernonderdelen de één vrije ruimte tekort komt, terwijl een ander vrije ruimte overheeft in een kalenderjaar. Indien op 1 januari van het betreffende kalenderjaar aan onderstaande voorwaarden wordt voldaan, is het mogelijk om binnen het concern als geheel over de totale fiscale loonsom de vrije ruimte uit te rekenen en toe te passen. Nadeel hierbij is dan wel dat je op deze totale fiscale loonsom slechts één keer gebruik mag maken van het hogere percentage over de eerste schijf van € 400.000.

Wat zijn de nadere voorwaarden dat op een concernonderdeel de concernregeling toegepast mag worden? Hiervan is sprake als op 1 januari van het betreffende jaar:

- de ene werkgever tenminste een belang van 95% in de andere werkgever heeft, of andersom;
- een derde een belang heeft van ten minste 95% in de ene werkgever en daarnaast een belang van ten minste 95% in een andere werkgever.

Jaarlijks kan telkens opnieuw wel of geen keuze voor de concernregeling worden gemaakt. Alleen indien het toepassen hiervan voordeliger is, zal de werkgever voor het daadwerkelijk toepassen van de concernregeling kiezen.

### Voorbeeld wel of geen concernregeling

Vier aparte bedrijven met een eigen loonheffingsnummer voldoen als concernonderdeel aan bovenstaande voorwaarden. Hieronder de betreffende fiscale loonsommen en de in de vrije ruimte aangewezen bedragen over 2024. In deze situatie is uitgerekend wat voordeliger is, de concernregeling toepassen of niet.

Niet toepassen concernregeling:											
Bedrijf	loonsom	opbouw	opbouw	1e schijf	restant	vrije ruimte		totaal	Bestede vrije		Overschrijding
						1,92%	1,18%		ruimte	ding	
A	€ 450.000	1,92%	1,18%	€ 400.000	€ 50.000	7.680	590	8.270	8.250	-20	0
B	€ 425.000	1,92%	1,18%	€ 400.000	€ 25.000	7.680	295	7.975	7.000	-975	0
C	€ 350.000	1,92%	1,18%	€ 0	€ 350.000	0	4.130	4.130	4.200	70	56
D	€ 300.000	1,92%	1,18%	€ 0	€ 300.000	0	3.540	3.540	4.000	460	368
				€ 800.000	€ 725.000	15.360	8.555	23.915	23.450		424

Wel toepassen concernregeling:											
Bedrijf	loonsom	opbouw	opbouw	1e schijf	restant	vrije ruimte		totaal	Bestede vrije		Overschrijding
						1,92%	1,18%		ruimte	ding	
A	€ 450.000										
B	€ 425.000										
C	€ 350.000										
D	€ 300.000										
				400000	1125000	7.680	13.275	20.955	23.450	2.495	1996,00

Hieruit blijkt dat in deze situatie het toepassen van de concernregeling voordeliger is. Een 80% eindheffing van in totaal € 1.996 tegenover slechts een 80% eindheffing van in totaal € 424. Dit komt omdat bij het niet toepassen van de concernregeling zowel bij bedrijf A als B het hogere percentage over 2 keer de loonsom van € 400.000 mag worden toegepast. Dat maakt in dit geval het verschil dat het voordeliger is om de concernregeling niet toe te passen.

Stel nu dat bedrijf A op 1 januari van het betreffende kalenderjaar niet aan de geschetste voorwaarden van de concernregeling voldoet? In dat geval mag je naar keuze de concernregeling wel toepassen op bedrijf B, C en D. Bedrijf A valt voor dat kalenderjaar buiten de concernregeling en zij worden afgerekend op de eigen fiscale loonsom en daarbij behorende vrije ruimte (besteding).

Mocht blijken dat het toepassen van de concernregeling voordeliger is, dan wordt een eventuele overschrijding opgegeven in de aangifte loonheffingen van het bedrijf binnen het concern met de hoogste fiscale loonsom. Uiterlijk bij de aangifte over het 2e tijdvak van het navolgende kalenderjaar moet je besluiten of de concernregeling wordt toegepast en geef je een eventuele overschrijding in die aangifte op.

### Concernregeling ook van toepassing bij stichtingen?

Stichtingen die financieel, organisatorisch en economisch zodanig met elkaar zijn verweven dat zij een eenheid vormen, komen ook in aanmerking voor de concernregeling. Er is sprake van zo'n stichting als aan de volgende twee voorwaarden is voldaan:

- Een stichting heeft het recht om nieuwe bestuur leden van een andere stichting te benoemen.
- Een stichting heeft recht op het vermogen van een andere stichting als die ophoudt te bestaan.

### Wijziging rechtsvorm en vrije ruimte

Bij wijziging van rechtsvorm wordt doorgaans een nieuw loonheffingsnummer toegekend. Zodra er sprake is van afwijkende loonheffingsnummers, niet zijnde subnummers, worden het als aparte werkgevers gezien. En daarom dan ook twee aparte vrije ruimtes. Alleen als sprake is van één werkgever met meerdere subnummers, zoals L02, L03 etc., is nog steeds sprake van één werkgever en dus één vrije ruimte.

## De tien belangrijkste punten:

1. Het principe van de werkkostenregeling: alles is loon, tenzij sprake is van: wellevendheid, sympathie of piëteit, een gerichte vrijstelling, intermediaire kosten, eigen bijdrage werknemer is gelijk aan de geldende waarde, loon in natura met nihilwaardering of vrijgesteld loon.
2. Met de werkkostenregeling heeft een werkgever - afhankelijk van het fiscaal loon van het betreffende jaar - een vrije ruimte waardoor hij belast loon om kan zetten in onbelast loon.
3. De gebruikelijkheidstoets houdt in dat je qua waarde niet meer dan 30% mag afwijken van wat onder vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is.
4. Zolang er per kalenderjaar bij een werknemer in totaal niet meer dan € 2.400 is toegewezen aan de vrije ruimte, wordt aangenomen dat aan de gebruikelijkheidstoets is voldaan.
5. Bij het toepassen van de kleine geschenkenregeling moet je aan de volgende drie voorwaarden voldoen: de werkgever geeft een persoonlijke attentie in situaties waarin ook anderen een dergelijke attentie geven, het is geen geld of een waardebon en de factuurwaarde (inclusief btw) van de attentie is maximaal € 25.
6. Het aanwijzen in de vrije ruimte kan plaatsvinden ofwel vooraf bij aanvang van het kalenderjaar ofwel op het genietingsmoment zelf. Uit de administratie moet blijken welke keuze je hebt gemaakt.
7. De cafetarieregeling betreft het uitruilen van arbeidsvoorwaarden door middel van bronnen en doelen. Keuzes die de werkgever ter beschikking stelt aan de werknemer binnen de cafetarieregeling, zoals een elektrische fiets, kunnen invloed hebben op de bestede vrije ruimte.
8. Werkkostenbegroting: als je aan het eind van het kalenderjaar de vermoedelijke hoogte van de fiscale loonsom en de te besteden vrije ruimte hebt vastgesteld, kun je inschatten of er volgend jaar naar verwachting een overschrijding gaat plaatsvinden en kun je nog bijsturen om eindheffing te voorkomen.
9. Sinds 1 januari 2022 is er een gerichte vrijstelling voor een thuiswerkdag. Deze gerichte vrijstelling is per 1 januari 2024 verhoogd naar € 2,35. Als een werknemer op dezelfde dag deels thuis en deels op kantoor heeft gewerkt, mag je niet én de reiskosten op basis van € 0,23 vergoeden én de vrijgestelde vergoeding van € 2,35.
10. Elk jaar kan de werkgever weer kiezen of hij wel of niet van de concernregeling gebruik maakt. Alleen als het toepassen hiervan voordeel oplevert, zal de werkgever voor het daadwerkelijk toepassen van de concernregeling kiezen.