



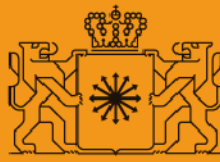
Nederland Distributieland  
Holland International Distribution Council

---

NDL/HIDC

## Logistics Topics De werkkostenregeling 2011

NDL Kantoor, Zoetermeer  
10 februari 2011



Nederland Distributieland  
Holland International Distribution Council

---

NDL/HIDC

## Welkomstwoord

Dirk 't Hooft  
NDL/HIDC



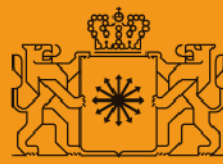
## Programma

NDL/HIDC

- 15:30 – 15:40 Welkom en inleiding door **drs. Dirk 't Hooft**, algemeen directeur NDL/HIDC
- 15:40 – 16:35 Fiscale gevolgen werkkostenregeling: concrete handvatten, tips en praktijkcases door **drs. Ivo Nollen FB**
- 16:35 – 17:30 Inzicht in de werkkostenregeling op juridisch gebied, zoals het aanpassen van arbeidsvoorwaarden en –contracten door **Jan Willen van den Dries**
- 17:30 – 18:30 Afsluiting, borrel en hapjes

3

THE NETHERLANDS, YOUR GATEWAY TO EUROPE



Nederland Distributieland  
Holland International Distribution Council

NDL/HIDC

## Werkkostenregeling

Drs. Ivo Nollen FB  
Lodder & Co

## Werkkostenregeling

*Op korte termijn leuk voor de fiscus  
later ook voor u?*

Zoetermeer, 10 februari 2011

Drs. I.Th.M. Nollen FB

MEMBER OF  ECOVIS



## Programma

1. Fiscale regelgeving
2. Te nemen stappen
3. Voorbeelden

## 1. Fiscale regelgeving

## Wet op de loonbelasting 2011

- Art. 10 lid 1:
  - 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*
- Hoofdstuk IIA (art. 15 t/m 17a)
  - Vervallen (huidige vergoedingen)
- Eindheffing bij werkgever art. 31 en 31a Wet LB 2011 (o.a. werkkostenregeling)

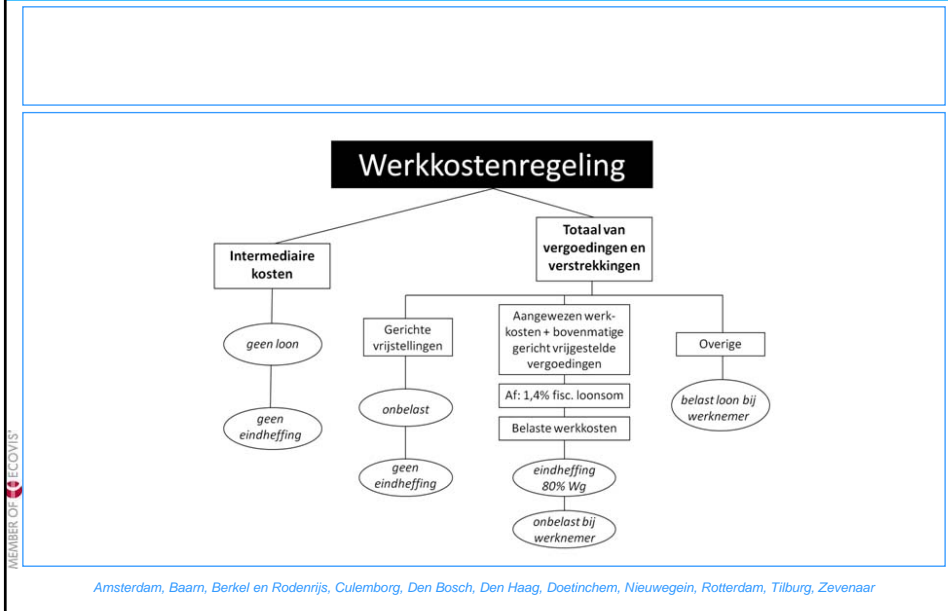
## Achtergrond

- Administratieve lastenverlichting €320 miljoen
- Veel discussie vergoedingen/verstrekkingen met gemengd karakter + waarderingsproblematiek (nu 25 regelingen, straks 6)
- Jaarlijks betalen werkgevers 10 miljard aan vrije vergoedingen en verstrekkingen. De meest gebruikte zijn:
  - Consumpties tijdens werktijd
  - Personeelsfeesten
  - Reizen eigen vervoer van max. €0,19 per kilometer
  - Cursussen, training etc.
  - Werkkleding
  - Maaltijden bij overwerk

## Nieuwe systeem

In de nieuwe werkkostenregeling dient onderscheid gemaakt te worden tussen:

1. Intermediaire kosten
2. Gericht vrijgestelde vergoedingen
3. Nihilwaarderingen + werkkosten
4. Overige voordelen, verstrekkingen en vergoedingen



## Werkkostenregeling

Alle kosten die niet zijn intermediaire kosten, gericht vrijgestelde vergoedingen/verstrekkingen, nihil-waarderingen vallen in de forfaitaire ruimte van de werkkostenregeling

→ Dit laat de vergoeding of verstrekking voor de werknemer wellicht onbelast.

## Werkkostenregeling

Buiten werkkostenregeling vallen altijd:

- Bijtelling privégebruik auto van de zaak
- Gratis of goedkoper bewonen van de dienstwoning
- Vergoedingen voor boetes, wapens, munitie en agressieve dieren

## Werkkostenregeling

Forfaitaire ruimte is 1,5% van het totale fiscale loon (kolom 14 loonstaat) bij de werkgever in het kalenderjaar

- Lopende het jaar mag gebaseerd worden op voorafgaand jaar (eventueel herleid)

## Werkkostenregeling

Waardeer hetgeen onder de werkkosten valt:

- Factuurwaarde
- Waarde in economisch verkeer, alleen indien geen factuur, of binnen concern
- Forfaitaire norm
- Nihil

## Werkkostenregeling

Bepaal of vrije ruimte voldoende is.

Nee?

## Werkkostenregeling

Indien die ruimte wordt overschreden betaalt de werkgever 80% eindheffing

80% is hoog?

## Werkkostenregeling

Totale vergoedingen/verstrekkingen	X
- Intermediare kosten	
- Gerichte vrijstellingen	
- Nihil waarderingen	Y
Belast restant	X-Y
- (aan te wijzen) belastbaar loon van de werknemer	Z
Berekeningsgrondslag vrije ruimte	X-Y-Z
- 1,5% van de totale fiscale loonsom	A
Heffingsgrondslag tegen 80% eindheffing	?

## 1. Intermediaire kosten

- a. Aanschafkosten van zaken die tot het vermogen van de werkgever gaan behoren
  - Aankopen voor de zaak
  
- b. Kosten voor zaken die van de werkgever zijn (en die aan de werknemer ter beschikking zijn gesteld)
  - Kosten auto van de zaak (tanken, onderhoud, parkeren, tol- en veergelden etc.)

## 1. Intermediaire kosten

- c. Kosten specifiek voor bedrijfsvoering (en dus niet specifiek voor het functioneren van de werknemer)
  - Lunch/diner met klanten
  - Representatiekosten extern
  - Relatiegeschenken

## 2. Gericht vrijgestelde vergoedingen

Gericht vrijgestelde vergoedingen zijn:

- Vervoer in natura in het kader van het werk
- Andere reiskosten tot € 0,19 per km
- Tijdelijk verblijf elders voor het werk
- Cursussen, seminars, excursies, studiereizen, bijscholing, opleidingen etc.
- Extraterritoriale kosten (30%-regelingen)
- Verhuiskosten
- Maaltijden bij overwerk, koopavonden, dienstreizen
- Outplacement
- Contributie beroepsorganisaties
- Vakliteratuur

## 2. Gericht vrijgestelde vergoedingen

- Vaste gericht vrijgestelde vergoedingen moeten qua hoogte en specificatie zijn gebaseerd op een kostenadministratie
  - Specifiek in de wet opgenomen
  - Indien keuze voor werkkostenregeling
- Niet gebaseerd op kostenadministratie:
  - Dan vallen de vergoedingen in het werkkostenforfait
  - De vergoedingen blijven voor de werknemers echter onbelast

### 3. Werkkosten (binnen vrije ruimte)

- Maaltijden bedrijfskantines
- Kerstpakketten/geschenken
- Parkeergelden boven € 0,19
- Internet / fax thuis
- (elektr.) fiets, scooter (ter beschikking gesteld)
- Personeelsfeesten /-reizen
- Producten eigen bedrijf
- Bovenmatige reiskosten
- Werkruimte thuis
- Werkkleding (logo < 70cm<sup>2</sup>)
- Niet verhaalde verkeersboetes
- Schade diefstal tijdens werk
- Apparatuur, gereedschap voor gebruik thuis
- Persoonlijke verzorging
- Interne representatiekosten

### 3. Werkkosten nihil waardering

- Voorzieningen op de werkplek (bedrijfsfitness, gereedschappen, kopieerapparaat e.d.)
- Consumpties tijdens werktijd (geen deel maaltijd)
- Inrichting van de werkplek buiten privéwoning
- Mobiele telefoons (mits  $\geq 10\%$  zakelijk gebruik)
- Openbaarvervoerkaart (mits mede zakelijk gebruik)
- Laptops e.d. (mits 90% of meer zakelijk gebruik)
- Uniformen, echte werkkleding en kleding die op werkplek achter blijft
- Werkkleding logo > 70 cm<sup>2</sup>
- Rentevoordeel renteloze personeelsleningen
- Voordeelurenkaart (mits mede zakelijk gebruik)



## Hoe verder? Kosten / verstrekkingen

- Ingaande 2011 wordt aan werkgevers een keuze gegeven:
  - Voortzetten huidig fiscaal systeem  
of
  - Invoeren nieuw systeem
- Keuze gedurende maximaal 3 jaar, daarna nieuw systeem verplicht, per jaar switchen mogelijk

## Hoe verder? Oude systeem blijven toepassen

- Indien handhaving huidig systeem:
  - Reken op scherpere controle huidige voorwaarden vrije vergoedingen en verstrekkingen
    - Schriftelijke onderbouwing naar aard en veronderstelde omvang
  - Personeelsactiviteiten beperkt tot een vrij bedrag van € 454 per werknemer per jaar (m.i.v. 1-1-2011)

## Hoe verder? Toepassing werkkostenforfait

- Werkkostenforfait van het vorige kalenderjaar bepalen (eventueel herleid)
- Keuze:
  - Per maand 1/12-deel van forfait toepassen en overschrijding in eindheffing 80%; of
  - Pas na overschrijding van het voorlopige forfait in de loop van het jaar, de eindheffing van 80% toepassen op overschrijding
  - Voor beide mogelijkheden geldt: definitief afrekenen in januari volgend kalenderjaarWelke meest voordelig?

## Hoe kiezen?

- Globaal, afgaand op branchegemiddelde:
  - Landbouw, visserij: 4,1%
  - Overheid: 1,5%
  - Onderwijs: 1,1%
  - Zakelijke dienstverlening: 1,7%
- Specifiek: afgaand op eigen gegevens
  - Huidige vergoedingen en verstrekkingen inventariseren
  - Schatting fiscaal loon
- Praktijkervaring leert dat maatwerk het beste is

## Tips

1. Vooraf vergoedingen en verstrekkingen aanwijzen  
(als arbeidsvoorwaarde of werkkostenregeling)
  - Achteraf is niet meer mogelijk: dan altijd in forfaitaire ruimte werkkostenregeling
2. Aangewezen vergoedingen mogen niet ongebruikelijk zijn

## Tips

### 3. Voor verstrekkingen gefactureerd door derden geldt de factuurwaarde (incl. BTW)

- Voor eigen verstrekkingen geldt consumentenprijs

### 4. Arbeidsvoorwaardenbeleid (cafetariasysteem / producten uit eigen bedrijf / vergoeding kosten)

## Tips

### 5. Onderscheid actieve en niet actieve werknemers

- Bij niet-actieven geldt werkkostenregeling niet, behalve voor eigen producten en verstrekkingen die ook door actieven worden genoten
- Fiscale loonsom niet-actieven telt wel mee voor bepalen forfaitaire ruimte werkkostenregeling

## 2. Te nemen stappen

## Te nemen stappen

1. Inventariseer bestaande vergoedingen/verstrekkingen
2. 'Labelen' kostenposten
3. Bepaal de vrije ruimte van 1,5 % per inhoudsplichtige, dus per werkgever

## Te nemen stappen

4. Keuze overgaan op werkkostenregeling
  - A. Wordt de vrije ruimte van 1,5 % overschreden  
Dan handhaven van de bestaande regels voor vrije kosten en vergoedingen  
Let op:  
Bestaande vaste kostenvergoedingen en intermediaire kosten
    - Tot 1 januari 2014

## Te nemen stappen

- B. Wordt de vrije ruimte van 1,5% niet overschreden
  - Dan overstappen op de werkkostenregeling
  - Aanpassen administratie
  - Alle kosten apart administreren (inclusief BTW)
  - Bestaande afspraken vaste vergoedingen vervallen
  - Vrije ruimte bewaking
  - Arbeidsvoorwaarden aanpassen

### 3. Voorbeelden

### Voorbeeld 1

- Inhoudingsplichtige geeft 100 kerstpakketten:
  - 90 aan werknemers
  - 6 aan gepensioneerde ex-werknemers
  - 4 aan uitzendkrachten
- inhoudingsplichtige hanteert werkkostenregeling
- Wat te doen?

## Voorbeeld 1 - uitwerking

- Kerstpakketten aan 90 aan werknemers
  - Valt in het werkkostenbudget o.b.v. factuurwaarde incl. BTW
- Kerstpakketten aan 6 gepensioneerde ex-werknemers
  - Valt in het werkkostenbudget o.b.v. factuurwaarde incl. BTW
- Kerstpakketten aan 4 uitzendkrachten
  - Valt niet in het werkkostenbudget o.b.v. factuurwaarde incl. BTW. Werkgever is niet inhoudingsplichtig ten aanzien van de uitzendkrachten. Het uitzendbureau (formeel werkgever) ook niet want deze heeft hier geen 'weet' van. Uitzendkracht zal waarde kerstpakket in beginsel moeten aangeven in eigen aangifte inkomstenbelasting. NB. Werkgever kan middels speciale eindheffingsregeling voor verstrekkingen aan derden belasting voor haar rekening nemen (hetzij tegen 45% of 75%).

## Voorbeeld 2

- Inhoudingsplichtige geeft een receptie tijdens werktijd voor het personeel
  - aan 15 werknemers op dinsdag in de kantoorbar
  - aan 40 werknemers 2 weken later op locatie elders
- Inhoudingsplichtige hanteert werkkostenregeling
- Wat te doen?

## Voorbeeld 2 - uitwerking

- Consumpties op de werkplek die worden genuttigd tijdens werktijd en die geen deel uitmaken van een maaltijd gaan niet ten koste van het werkkostenbudget.
- De receptie in de kantoorbar zou derhalve belastingvrij kunnen.
- De receptie op locatie elders dus niet.

## Voorbeeld 3

- Inhoudingsplichtige geeft een auto van de zaak die reeds 5 jaar tot haar activa behoort aan een werknemer
  - Factuurwaarde auto 5 jaar geleden = € 35.000
  - Waarde in het economische verkeer nu en boekwaarde = € 10.000
- Inhoudingsplichtige hanteert werkkostenregeling
- Wat te doen?

## Voorbeeld 3 - uitwerking

- Verstrekking van de auto snoept ruimte op van het werkkostenbudget. NB. Ervan uitgaande dat dergelijke verstrekkingen zijn aangewezen als eindheffingsbestanddeel en de verstrekking de gebruikelijkheidstoets overleeft.
- Tegen welke waarde? Uitgangspunt hierbij is de factuurwaarde, incl. BTW.
- Dus € 35.000
- Belastingdienst heeft in een bijeenkomst aangegeven dat je in dergelijke gevallen van een redelijke afschrijving mag uitgaan, m.a.w. boekwaarde ad € 10.000. Blijkt overigens niet uit de wet.

## Voorbeeld 4

- Inhoudingsplichtige A geeft haar werknemers een vergoeding in geld voor een mobiele telefoon
- Inhoudingsplichtige B stelt haar werknemers mobiele telefoons ter beschikking
- Inhoudingsplichtige hanteert werkkostenregeling
- Wat te doen?

## Voorbeeld 4 - uitwerking

- Voor vergoedingen in geld gelden geen speciale waarderingsregels. Deze vergoeding dient
  - individueel belast te worden, of
  - Aangewezen te worden als eindheffingsbestanddeel en dus snoept het ruimte op van het werkkostenbudget
- Voor terbeschikkingstelling van mobiele telefoons geldt een nihilwaardering o.b.v. voorziening op de werkplek. Vereist is wel dat de mobiele telefoon voor meer dan 10% zakelijk wordt gebruikt.

## Conclusies

- Eindheffing van 80% kan cafetariasysteem aantrekkelijk maken
- Ongebruikelijke vergoedingen en/of verstrekkingen: bewijslast Belastingdienst
- Werkkostenregeling geeft meer ruimte voor arbeidsvoorwaarden
- Maatwerk is geboden
- Zakelijkheid is niet (meer) relevant

## De werkkostenregeling

Later ook leuk voor u?

Tot slot:

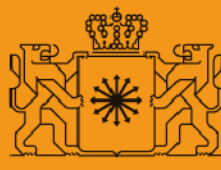
Komt u er niet meer uit?

Bel ons team  
Wij helpen u altijd....



MEMBER OF ECOVIS

Amsterdam, Baarn, Berkel en Rodenrijs, Culemborg, Den Bosch, Den Haag, Doetinchem, Nieuwegein, Rotterdam, Tilburg, Zevenaar



Nederland Distributieland  
Holland International Distribution Council

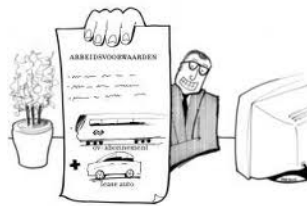
NDL/HIDC

## Werkkostenregeling en aanpassen van arbeidsvoorwaarden

Jan Willem van den Dries  
Lodder & Co

Jan Willem van den Dries  
Zoetermeer, 10 februari 2011

## Werkkostenregeling en aanpassen van arbeidsvoorwaarden: *kansen en bedreigingen*



MEMBER OF ECOVIS



52

## Inhoud

- Inleiding
- Wat zijn arbeidsvoorwaarden?
- Aanpassen arbeidsvoorwaarden
  - Eenzijdig wijzigingsbeding
  - Instemming werknemer
  - Goed werknemerschap
- Aanbevelingen

MEMBER OF ECOVIS



## Inleiding

### Kansen

- ▶ Andere (verbeterde) invulling van de secundaire arbeidsvoorwaarden
- ▶ met optimaal gebruik van de werkkostenregeling
- ▶ binnen algemene forfaitaire vrijstelling



MEMBER OF ECOVIS<sup>®</sup>



## Inleiding

### Bedreigingen

- ▶ Hoe te komen tot gewijzigde secundaire arbeidsvoorwaarden?
- ▶ Uitgangspunten arbeidsrecht  
Bescherming werknemer: compensatie ongelijkheid (werkgever is de 'sterkere' partij)



MEMBER OF ECOVIS<sup>®</sup>



## Inleiding

### Verricht een arbeidsvoorwaarden analyse:

- welke vergoedingen en verstrekkingen vinden momenteel plaats?
- welke vergoedingen vallen onder gerichte vrijstellingen?
- bepaal het bedrag van de forfaitaire ruimte
- bereken of de forfaitaire ruimte toereikend is

MEMBER OF ECOVIS



## Inleiding

Is het forfait niet toereikend →

80 %

- 1) toch huidige vergoedingen handhaven → pas in 2014 overstappen naar werkkostenregeling
- 2) minder verstrekkingen en vergoedingen → aanpassen arbeidsvoorwaarden

MEMBER OF ECOVIS



## Wat zijn arbeidsvoorwaarden?

### ► Ordevoorschrift of arbeidsvoorwaarde?

vb. internetprotocol, kledingvoorschriften, controlevoorschriften bij ziekte

### ► Onverplicht extraatje of arbeidsvoorwaarde?

vb. kerstpakket, niet verhaalde verkeersboete (relevant m.b.t. werkkostenregeling)

MEMBER OF ECOVIS<sup>®</sup>



## Wat zijn arbeidsvoorwaarden?

### ► Schriftelijk

- Arbeidsovereenkomst
- CAO
- Personeelshandboek

### ► Mondeling

- Mondelinge afspraken
- Gebruik/verworven rechten

MEMBER OF ECOVIS<sup>®</sup>



## Aanpassen arbeidsvoorwaarden

### Welke insteek?

- ▶ Eenzijdig wijzigingsbeding
- ▶ Instemming werknemer
- ▶ Goed werknemerschap
- ▶ Redelijkheid en billijkheid
- ▶ Oordeel van de rechter

MEMBER OF ECOVIS\*



## Aanpassen arbeidsvoorwaarden

### Eenzijdig wijzigingsbeding

- Schriftelijk overeengekomen
- Inhoud beding van belang, geen algemeen beding
- Werkkostenregeling = wetswijziging = risicosfeer werkgever

MEMBER OF ECOVIS\*



## Aanpassen arbeidsvoorwaarden

### Eenzijdig wijzigingsbeding

- Belangenafweging:  
zwaarwichtig belang werkgever groter dan belangen werknemer: niet snel aannemelijk
- Bedrijfseconomische omstandigheden

MEMBER OF ECOVIS



## Aanpassen arbeidsvoorwaarden

### Instemming werknemer

- ▶ Zorgvuldigheid is geboden  
i.v.m. uitgangspunten arbeidsrecht:
  - bescherming werknemer/ ongelijkheidscompensatie
- ▶ Schriftelijk overeenkomen:  
arbeidsovereenkomsten  
aanpassen



MEMBER OF ECOVIS



## Aanpassen arbeidsvoorwaarden

### Goed werknemerschap / redelijkheid en billijkheid

Hoge Raad (Van der Lely / Taxi Hofman)

Werknemer behoort op redelijke voorstellen van de werkgever, in verband met gewijzigde omstandigheden op het werk, in het algemeen positief in te gaan.

Werknemer mag zulke voorstellen alleen afwijzen wanneer aanvaarding ervan redelijkerwijs niet van hem kan worden verlangd. Dit wordt niet anders indien het zou gaan om gewijzigde omstandigheden die in de risicosfeer van de werkgever liggen.

MEMBER OF ECOVIS<sup>®</sup>



## Aanpassen arbeidsvoorwaarden

### Goed werknemerschap / redelijkheid en billijkheid

#### Dubbele redelijkheidstoets

- Redelijk voorstel werkgever
- In redelijkheid niet af te wijzen door werknemer

MEMBER OF ECOVIS<sup>®</sup>



## Aanpassen arbeidsvoorwaarden

### Goed werknemerschap/ redelijkheid en billijkheid

Redelijkheid ligt o.m. besloten in:

- Overgangsregeling
- Communicatie werkgever/werknemer
- Bedenktijd/advies inwinnen werknemer
- Gelijke behandeling
- Reden en belang voldoende motiveren

MEMBER OF ECOVIS®



## Aanpassen arbeidsvoorwaarden

Redelijkheid ligt ook besloten in:

- Inhoud voorstel
- Soort arbeidsvoorwaarde
- Effect van de wijziging
- Gewekte verwachtingen c.q. gedane toezeggingen

MAAR OOK: privé omstandigheden van de werknemer!

MEMBER OF ECOVIS®



## Aanpassen arbeidsvoorwaarden

### Goed werknemerschap / redelijkheid en billijkheid

- ▶ Let op! Instemming werknemer is en blijft vereist om tot wijziging te komen
- ▶ Werknemer stemt niet in: oordeel overlaten aan de rechter?
  - Loonvordering met verhogingen
  - Verstoorde arbeidsrelatie
  - Precedentwerking

MEMBER OF ECOVIS



## Aanpassen arbeidsvoorwaarden

**Verplichte CAO regelingen** →  
afwijking niet mogelijk, wachten tot CAO is  
aangepast.

**Cafetariaregeling** → pas goed op i.v.m.  
forfaitaire ruimte.

**RoI OR** → geen instemmingsrecht?

MEMBER OF ECOVIS



## Conclusie

- ▶ Wijzigen van arbeidsvoorwaarden vergt een **zorgvuldige aanpak** en kost **tijd**
- ▶ **Kansen:**
  - Komen tot een bestendig arbeidsvoorwaardenbeleid/harmonisatie
  - Schriftelijke vastlegging van afspraken
- ▶ **Bedreigingen:** succes is niet gegarandeerd



MEMBER OF ECOVIS



## Aanbevelingen en tips

- Open communicatie met werknemers
- Geef werknemers bedenktijd en gelegenheid advies in te winnen
- Betrokkenheid OR/personeelsvertegenwoordiging
- Pas een overgangs-/afbouwregeling toe
- Houd rekening met garanties, toezeggingen en gewekte verwachtingen
- Houd rekening met CAO (indien van toepassing)



MEMBER OF ECOVIS



## Aanbevelingen en tips

- Houd rekening met het gelijkheidsbeginsel
- Is compensatie wenselijk, zo ja is dat mogelijk onder de gerichte vrijstellingen?
- Maak voor de toekomst gebruik van een eenzijdig wijzigingsbeding (aantal voorbeelden volgende sheets)
- Spreek af dat een vergoeding alleen wordt verstrekt voor zover de algemene forfaitaire ruimte dit toelaat

MEMBER OF ECOVIS<sup>®</sup>



## Aanbevelingen en tips

### Eenzijdige wijzigingsbedingen opnemen!

Een paar voorbeelden:

#### Onkostenvergoedingen

Mocht een vaste onkostenvergoeding fiscaal bovenmatig blijken te zijn, dan kan de kostenvergoeding worden aangepast tot hetgeen volgens de belastingautoriteiten fiscaal onbelast mag worden vergoed.

MEMBER OF ECOVIS<sup>®</sup>



## Aanbevelingen en tips

### Verhuiskosten

De werkelijk gemaakte kosten worden maximaal vergoed tot het niveau dat de belastingdienst als kosten in aanmerking neemt.



MEMBER OF ECOVIS



## Aanbevelingen en tips

### Jubileumkosten

Wijzigingen in deze uitkeringen zullen plaatsvinden conform de wijzigingen die de belastingdienst aanbrengt in de toegestane onbelaste vergoedingen bij jubilea.

Maar ook deze bepalingen blijven grijs gebied!

MEMBER OF ECOVIS



Einde

Vragen



MEMBER OF ECOVIS\*



Einde

Dank voor uw aandacht!



MEMBER OF ECOVIS\*





NDL/HIDC

## Netwerken en borrel

