



Werkkostenregeling 2025, de hoofdpunten

Vóór 1 april van het nieuwe jaar vindt de afrekening van de werkkostenregeling (WKR) voor 2024 plaats. Weet u welke vergoedingen en verstrekkingen onder de WKR vallen? En weet u tot welk bedrag u mag gaan? En wat er gebeurt als u het maximale bedrag overschrijdt? Uw adviseur leidt u door de wirwar van regelgeving.

Hoe zat het ook al weer?

Uitgangspunt in de WKR is dat alles wat u aan uw werknemer verstrekt, vergoedt of ter beschikking stelt, loon is.

Uitzonderingen zijn vrijgestelde aanspraken, zoals pensioenaanspraken en vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen (bijvoorbeeld een eenmalige uitkering bij overlijden). 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, mits uw werknemer hiervoor minimaal 80% van de consumentenprijs inclusief btw betaalt en het voordeel niet groter is dan € 500 per jaar.

Let op! De normale verkoopwaarde van het product **inclusief** btw is bepalend voor de berekening van het te nemen bedrag. Zorg er voor dat u aan de hand van offertes of advertenties kunt laten zien wat de normale verkoopwaarde is.

Voor het toepassen van de WKR is het 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 2024 een budget van 1,92% over de eerste € 400.000 loonsom en 1,18% over het meerdere van het totale fiscale loon belastingvrij besteden aan onbenoemde vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor uw werknemers. Dit 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! Per 2025 gaat de vrije ruimte over de eerste € 400.000 loonsom omhoog naar 2%. Voor zover de loonsom hoger is, blijft 1,18% van toepassing.

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

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 voor eigen vervoer (maximaal € 0,23 p/km in 2024 en ook € 0,23 in 2025). Ook gereedschappen, computers, internet, een mobiele telefoon en dergelijke zaken die noodzakelijk zijn voor het werk, vallen onder de gerichte vrijstellingen. Er is alleen voldaan aan “noodzakelijk voor het werk” wanneer de werknemer geen eigen bijdrage uit brutoloon betaalt, bijvoorbeeld met gebruikmaking van een cafetariaregeling. U mag de werknemer wel laten betalen als hij bijvoorbeeld een duurdere telefoon wil aanschaffen.

Let op! Geeft u de werknemer een voordeel in de vrije ruimte en betaalt de werknemer hier een eigen bijdrage voor? Dan behoeft u alleen het voordeel minus de eigen bijdrage als voordeel aan te merken. Het voordeel kan niet negatief zijn!

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 en u kunt niet meer op uw keuze terugkomen, behalve als er echt sprake is van een fout.

Tip! De Belastingdienst gaat er gedurende het kalenderjaar vanuit dat u een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling heeft aangewezen in de vrije ruimte als u deze niet regulier verloont bij uw werknemers. Dit moet na afloop van het kalenderjaar blijken uit uw administratie.

Let op! Sommige onderdelen zijn verplicht werknemersloon en mogen niet worden aangewezen in de vrije ruimte. Denk hierbij aan de auto van de zaak en de dienstwoning.

Gebruikelijkheidstoets

Deze stelt dat als vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die u onder wilt brengen in de WKR meer dan 30% afwijken van het geen normaal vergoed of verstrekt wordt, deze niet in de WKR kunnen worden ondergebracht. Voor gericht vrijgestelde zaken mag u 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, maar het moet ook gebruikelijk zijn dat uw werknemer deze belastingvrij van u krijgt en dat u de belasting via 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 als gebruikelijk beschouwd.

Hetgeen in de vrije ruimte valt of als eindheffingsloon telt moet redelijk zijn. Zo vindt de Belastingdienst het bijvoorbeeld niet redelijk dat de vergoeding van stagiaires in de vrije ruimte/eindheffing terecht komt.

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.

Vergoedingen en verstrekkingen voor een thuiswerkplek in de eigen woning van een werknemer mogen niet op nihil gewaardeerd worden. U kunt dan wel gebruikmaken van de gerichte vrijstellingen voor gereedschap, computers etc. 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 in 2025 gebruikmaken van een gerichte vrijstelling voor de thuiswerkplek van € 2,40 per thuiswerkdag (€ 2,35 in 2024). Deze mag niet tegelijk met reiskostenvergoedingen woon-werkverkeer mag worden gegeven.

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. Denk hierbij aan huisvesting ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, zoals een werknemer zonder eigen woning en op de werkplek woont, omdat hij dan ook slaapdiensten kan draaien (2025 € 6,80 en in 2024 € 6,70 per dag), maaltijden op de werkplek (2025 € 3,95 was in 2024 € 3,90) 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. Vereist is dat de moedermaatschappij voor minimaal 95% eigenaar is van de dochtermaatschappij(en).

Vaste kostenvergoeding

Onder de WKR is een vaste kostenvergoeding mogelijk. Maak dan een onderscheid tussen gerichte vrijstellingen, intermediaire kosten en overige posten. Vergoedingen van overige posten zijn loon. U mag deze onderbrengen in de WKR. 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.

Tip! Voor vaste kostenvergoedingen is er, wanneer een werknemer qua kosten en vergoeding vergelijkbaar is met een werknemer onder cao Rijk, ook een vaste vergoeding op basis van deze regeling mogelijk.

Jaarlijkse afrekening

Bij overschrijding van de vrije ruimte vindt een eindheffing plaats van 80%. Deze eindheffing moet voor 2024 worden afgedragen bij de aangifte over het tweede tijdvak 2025, welke bij een maandaangifte eind maart 2025 moet worden ingediend en afgedragen.

Let op! Eindigt de inhoudingsplicht dan moet worden afgerekend in de aangifte over het tijdvak waarin de inhoudingsplicht is geëindigd.

Tot slot

Voor vragen over de toepassing van WKR voor uw onderneming kunt u contact opnemen met onze adviseurs Marcel de Bree of Caroline Jones op 0161-431599.

accountenz,
breda

accountenz,
breda



www.accountenzbreda.nl