

# Werkkostenregeling Update I

Eindhoven, 14 juli 2010

## Inhoud

- 1 Inleiding
- 1 Intermediaire kosten
- 1 Nihil waardering
- 2 Waardering loon in natura
- 3 Lidmaatschappen beroepsverenigingen

---

*De belangrijkste  
verruiming is de niet-  
officiële mededeling  
van de belastingdienst  
dat intermediaire  
kosten toch met een  
vaste vergoeding  
mogen worden  
vergoed.*

---

## Inleiding

Recent heeft het Ministerie enkele aanpassingen en verruimingen in de werkkostenregeling aangekondigd. De belangrijkste wijzigingen worden hieronder behandeld. Opgemerkt wordt dat de aangekondigde aanpassingen slechts in conceptvorm zijn verschenen en nog definitief moeten worden vastgesteld. Tot slot wordt ingegaan op lidmaatschappen van beroepsverenigingen en dergelijke. Hier moet nog meer duidelijkheid over verkregen worden.

## Intermediaire kosten

De belangrijkste verruiming is de niet-officiële mededeling van de belastingdienst dat intermediaire kosten toch met een vaste vergoeding mogen worden vergoed. Dit scheelt in de administratieve lasten. Er zijn echter wel voorwaarden aan verbonden, zoals een steekproef die vooraf moet worden uitgevoerd

## Nihil waardering

Bij loon in natura wordt onderscheid gemaakt tussen enerzijds loon in natura dat wél forfaitaire ruimte (1,4%) in beslag neemt en derhalve belast is en loon in anderzijds loon in natura dat géén forfaitaire ruimte in beslag neemt (nihil waardering).

Een nihil-waardering gaat gelden voor:

- Arboverstrekingen bij thuiswerken

Het is alsnog mogelijk om arboverstrekingen onbelast aan uw werknemer te verstrekken. Uw werknemer moet dan wel thuiswerken in de zin van de Arbo-wet. Er is sprake van thuiswerk als uw werknemer arbeid in de eigen woning verricht.

- Voorzieningen op de werkplek

Alle voorzieningen die u ter beschikking stelt aan uw werknemer zijn onbelast zolang ze bestemd zijn voor de werkplek en alleen daar gebruikt worden. Voorwaarde is dat het gebruikelijk is om de voorzieningen na afloop van de werktijd achter te laten. Het kan hier dus ook om simpel schrijfgerei en papier gaan.

- Consumpties op de werkplek, ook na werktijd

U mag de consumpties die u op de werkplek verstrekt onbelast vergoeden en verstrekken. De voorwaarde dat dit tijdens werktijd moet zijn is vervallen. Let wel op: consumpties die tijdens bijvoorbeeld externe personeelsfeesten worden vergoed en verstrekt zijn niet onbelast en vallen in de forfaitaire ruimte.

*Voor loon in natura dat niet op nihil gewaardeerd kan worden geldt in beginsel dat deze meegenomen wordt in het 1,4% forfait*



- Werkkleding

De regeling voor werkkleding is aangepast. Als u werkkleding aan uw personeel verstrekt is dat nog steeds onbelast, zolang deze kleding alleen geschikt is om tijdens het werk te worden gedragen of de kleding op de werkplek achterblijft.

Bovendien maken logo's, ook al zijn deze groter dan 70 cm<sup>2</sup>, kleding niet per definitie tot werkkleding. Slechts als de kleding (mede) door het logo nagenoeg uitsluitend tijdens werktijd kan worden gedragen is sprake van fiscaal onbelaste werkkleding.

- Apparatuur, gereedschap, computers

Als u apparatuur, gereedschappen en computers ter beschikking stelt aan uw werknemers en deze deels of geheel op de werkplek worden gebruikt en het zakelijk gebruik bovendien meer dan 90% is, mogen deze op nihil gesteld worden.

- Mobiele telefoon

Het ter beschikking stellen van een mobiele telefoon, smartphone en dergelijke is onbelast, mits het zakelijk gebruik meer dan 10% bedraagt.

## Waardering loon in natura

Voor loon in natura dat niet op nihil gewaardeerd kan worden geldt in beginsel dat deze meegenomen wordt in het 1,4% forfait tegen de waarde in het economisch verkeer of de factuurwaarde. Bepaalde vormen van loon in natura kunnen echter gewaardeerd worden op een lagere waarde dan de waarde in het economisch verkeer of de factuurwaarde. Het betreft:

- Huisvesting en inwoning

Voor huisvesting op de werkplek en inwoning op de werkplek (bijv. de dienstwoning) bepaalt de uitvoeringsregeling een forfaitaire waardering van € 10 per dag respectievelijk € 5 per dag.

- Maaltijden op de werkplek

Voor maaltijden op de werkplek, ingeval het niet zakelijke maaltijden of maaltijden tijdens ambulante dagen betreffen (deze zijn als verblijfskosten onbelast als gerichte vrijstelling), zullen bepaalde waarderingsnormen gelden. Een voorbeeld hiervan zijn de maaltijden in bedrijfskantines. De forfaitaire waarderingsnormen zijn nog niet opgenomen in de uitvoeringsregeling en moeten nog nader worden vastgesteld.

- Bedrijfsfitness

Als u conditie- en krachttraining voor uw werknemers op de werkplek aanbiedt, geldt hiervoor een waardering voor € 200 per jaar per deelnemende werknemer. De fitness is echter onbelast als dit in het kader van het beroep (bijv. politieagent of militair) of op voorschriften van een arts in het kader van de reïntegratie wordt gedaan.

- Kinderopvang

Tot slot stelt de uitvoeringsregeling een waarderingsregel vast voor de kinderopvang die de werkgever op de werkplek aanbiedt. Het moet hierbij allereerst gaan om erkende kinderopvang. De waarde hiervan wordt bepaald op het aantal uren kinderopvang vermenigvuldigd met het uurtarief waarover kindertoeslag kan worden gekregen.



## Lidmaatschappen beroepsverenigingen

Conform de huidige tekst van de werkkostenregeling vallen contributies voor lidmaatschappen van beroepsverenigingen mogelijk onder de werkkostenregeling. Hiermee wordt bedoeld dat de vergoeding niet onder een gerichte vrijstelling valt en bij aanwijzing als eindheffingsloon in beginsel forfaitaire ruimte in beslag neemt en niet op een lagere waarde of nihil kan worden gewaardeerd.

---

*Conform de huidige tekst van de werkkostenregeling vallen contributies voor lidmaatschappen van beroepsverenigingen mogelijk onder de werkkostenregeling.*

---

Dit is van belang voor vele werkgevers en hun werknemers, zoals medici, advocaten, accountants, belastingadviseurs en architecten. Het gaat hierbij echter om het lidmaatschap van de beroepsvereniging welke voor deze beroepsgroepen onverbrekelijk verbonden is met de werkzaamheden en een goede uitoefening van de dienstbetrekking. Het zou dan ook logisch en terecht zijn als de contributie onder de nieuwe werkkostenregeling, die op 1 januari 2011 wordt ingevoerd, onbelast zou kunnen worden vergoed. Dat is echter niet het geval of is in ieder geval erg onduidelijk.

Verschillende beroepsorganisaties waaronder de NOB, NOvAA en NIVRA hebben inmiddels een gezamenlijke brief gestuurd naar de (demissionair) minister van Financiën en hem verzocht om maatregelen te treffen, zodat de vergoeding van contributies ook in de nieuwe werkkostenregeling onbelast blijft, zonder dat de ruimte voor andere onbelaste vergoedingen voor de werkgever wordt beperkt. Mogelijk zal de werkkostenregeling op dit punt nader worden aangepast.