

## Hoe werkt de gebruikelijkheidstoets in werkkostenregeling?

De werkkostenregeling (WKR) in de loonbelasting biedt de mogelijkheid om vergoedingen en verstrekkingen als eindheffingsbestanddeel aan te merken. Dit betekent dat de werknemer het loon belastingvrij ontvangt en de werkgever de loonheffing betaalt. Daarbij bestaat een zogenoemde vrije ruimte van 1,2% van de loonsom. Het meerdere wordt tegen een eindheffing van 80% belast.

Het is echter niet zo dat elk loonbestanddeel onder de eindheffing kan worden aangewezen door de werkgever. Op die manier zou voor werknemers met hoge salarissen een voordeel kunnen worden behaald, omdat een eindheffing van 80% bij de werkgever overeenkomt met 44,5% bij de werknemer en dus lager is dan het toptarief van 51,75%. De gebruikelijkheidstoets moet voorkomen dat elk loonbestanddeel kan worden aangewezen voor de eindheffing. De toets stelt dat slechts loonbestanddelen kunnen worden aangewezen die niet meer dan 30% afwijken van hetgeen in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is om te verstrekken.

De Belastingdienst heeft daarbij een doelmatigheidsgrens van € 2.400 per werknemer geïntroduceerd. Indien de vergoedingen/verstrekkingen onder deze grens blijven, wordt de gebruikelijkheid aangenomen. Als de grens wordt overschreden, neemt de Belastingdienst snel het standpunt in dat niet aan de gebruikelijkheidstoets wordt voldaan.

## Gevolgen voor uw situatie

Als u loonelementen onder de WKR wilt aanwijzen, is een eerste toets of deze boven de € 2.400 per werknemer uitkomen. Blijft het onder deze doelmatigheidsgrens van de Belastingdienst, dan is aanwijzing geen probleem (al is bij overschrijding van de vrije ruimte uiteraard wel 80%-eindheffing verschuldigd). Komt u boven de € 2.400-grens uit, dan is het zaak om na te gaan of aan de gebruikelijkheidstoets wordt voldaan. Uw accountant kan u hiermee van dienst zijn.

De regeling is voor werkgever kostenneutraal, tenzij overschrijding vrije WKR-ruimte en behoudens administratieve lasten.

Werknemer financiert de warmtepomp zelf door de warmtepomp ineens te kopen of met een lening.

Vervolgens krijgt hij het fiscaal voordeel per maand/jaar. Dmv inruilen brutoloon of vrije dagen voor een netto vergoeding. Met andere woorden door middel van zogenoemde cafetarieregeling of meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.

Voordeel voor werknemers is fiscaal voordeel = lagere belasting.

Door te financieren met vrije dagen, heeft het nauwelijks consequenties voor de grondslag uitkeringen WN-verzekeringen bij ziekte, etc.

## Voorwaarden cafetarieregeling:

- Schriftelijke vastlegging in arbeidsovereenkomst of in een aparte aanvullende overeenkomst;
- Zorg voor een structurele keuzemogelijkheid
- Regeling werkt door voor inkomensafhankelijke regelingen
- Als werknemer uit dienst gaat en de looptijd van de regeling is nog niet afgelopen, dan vervalt zijn voordeel tenzij hij bij nieuwe werkgever ook gebruik kan maken van dergelijke regeling.

### Voordeel werknemer:

Voordeel dat de werknemer heeft is dat hij geen belasting betaalt over het verlofrecht. De loonheffingen bestaan uit 2 tarieven: tot een inkomen van 68.507 is het tarief 37,35% en boven 68.507 is dit tarief 49,50%.

Echter bij de berekening van de loonheffingen wordt rekening gehouden met de heffingskortingen, waardoor het tarief varieert. Het bijzonder tarief, dat wordt berekend over de bijzondere beloningen (rekening houdend met de algemene heffingskorting), is:

40,41% voor een inkomen tussen de 21.044 en 35.643

49,08% voor een inkomen tussen 35.653 en 68.508

55,50% voor een inkomen tussen 68.508 en 114.194

**In algemeen kan dus gezegd worden dat werknemer tot wel 50% op de investering kan besparen. Immers het maximale Loonheffingentarief is 49,50%. Afhankelijk van de omstandigheden zal dit verschillen.**

**De besparing voor de werkgever is circa 15% (=premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw) (circa 15%) van de waarde van het verlofrecht dat de werknemer inzet.**

Wij hebben voor een drietal investeringsbedragen en drie verschillende maandsalarissen een berekening opgesteld wat het werknemer kost en het voordeel voor werkgever. Geen rekening is gehouden dat werknemer de warmtepomp ineens financiert en zijn besparing op de energierekening. Dus het gaat om de netto kosten investering verspreid over 5 jaren.

De kosten verschillen afhankelijk van het tarief waarmee je rekest:

1. Het bijzonder tarief; of
2. Het tabel-tarief; of
3. Het maximale LH-tarief.

Kolom1	Kolom2	Kolom3	Kolom4
Investering Warmtepomp	4.500	7.200	11.000
Vergoeding per jaar (5 jaar)	900	1.440	2.200
Bruto maandsalaris	2.500	4.000	5.200
Bruto uurloon, incl. vakantietoeslag	15,57	24,93	32,40
In te leveren verlofdagen per jaar (afgerond)	7	7	8
Warmtepomp kost werknemer per jaar (obv bijzonder tarief)	536	733	1.120
Warmtepomp kost werknemer per jaar (obv tabel tarief)	529	750	1.113
Warmtepomp kost werknemer per jaar (obv maximale tarief)	565	903	1.378
Voordeel werkgever (wg-lasten niet uitbetalen verlofdagen)*	140	225	345
* Maximum premieloon per maand: 4.859,25			