



Vriens Actualiteiten Arbeidsrecht

Januari 2011

Door middel van dit schrijven wordt u periodiek op de hoogte gehouden van de belangrijkste, vooral arbeidsrechtelijke, ontwikkelingen die voor u als opdrachtgever van belang of interessant kunnen zijn.

Werkkostenregeling

Per 1 januari 2011 wordt een nieuwe regeling ingevoerd: de werkkostenregeling (WKR). Door deze regeling kunt u maximaal 1,4% van uw totale fiscale loon (de 'vrije ruimte') besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor uw werknemers. Daarnaast kunt u bepaalde zaken onbelast blijven vergoeden of verstrekken door gebruik te maken van de gerichte vrijstellingen.

Over het bedrag boven de vrije ruimte betaalt u loonbelasting in de vorm van een eindheffing van 80%.

De werkkostenregeling komt in de plaats van de huidige regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen. U bent nog niet verplicht gebruik te maken van de werkkostenregeling. Tot en met 2013 mag u ieder jaar opnieuw kiezen voor de werkkostenregeling of voor de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen. Werkgevers die in de loop van een jaar starten, kunnen bij het begin van hun inhoudingsplicht kiezen. Welke keuze u maakt, blijkt uit uw administratie: u past de regels van de werkkostenregeling toe of u behandelt de vergoeding of verstrekking als loon van de werknemer. U hoeft deze keuze niet bij de belastingdienst te melden.

Begin 2013 wordt het percentage van 1,4% voor de vrije ruimte geëvalueerd. Vanaf 2014 geldt de werkkostenregeling voor iedereen.

De werkkostenregeling heeft een aantal voordelen:

- U kunt een vast percentage van de loonsom onbelast vergoeden en verstrekken.
- U hoeft de meeste vergoedingen en verstrekkingen niet meer op werknemersniveau in uw loonadministratie te registreren.
- U hoeft geen rekening meer te houden met de voorwaarden en beperkingen van de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen: u krijgt meer vrijheid.
- U kunt de vergoedingen en verstrekkingen zonder meer in de vrije ruimte onderbrengen. U hoeft niet meer te toetsen of uw werknemer de vergoeding of verstrekking zakelijk of privé gebruikt.
- U waardeert loon in natura meestal tegen de factuurwaarde en niet meer tegen de waarde in het economische verkeer.
- U kunt normbedragen gebruiken voor maaltijden die u op de werkplek verstrekt, voor huisvesting en inwoning op de werkplek en voor kinderopvang op de werkplek.
- U hoeft de vergoedingen en verstrekkingen niet te verwerken in de loonstrook.

Binnen de werkkostenregeling kunt u nog steeds belast loon omzetten in een onbelaste vergoeding of verstrekking volgens het cafetariasysteem.



Ondanks deze voordelen is het niet altijd gunstig om te kiezen voor de werkkostenregeling.

U kunt berekenen of het in uw omstandigheden gunstig is de werkkostenregeling te gebruiken of de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen. Als u gewend bent om naast de kosten die straks gerichte vrijstellingen worden, veel andere kosten van uw werknemers te vergoeden, dan biedt de werkkostenregeling u weinig speelruimte. Van belang bij uw berekening is ook dat bepaalde eindheffingen die u nu betaalt, vervallen en opgaan in de werkkostenregeling. Dat zijn:

- de eindheffing voor bezwaarlijk te individualiseren loon
- de eindheffing voor loon met een bestemmingskarakter, met uitzondering van toeslagen op grond van de Wet uitkeringen vervolgingssslachtoffers 1940 - 1945 en de Wet uitkeringen burgeroorlogsslachtoffers 1940 - 1945
- de eindheffing voor geschenken in natura
- de eindheffing voor bovenmatige kostenvergoedingen en verstrekkingen

Voorbeeld

U hebt een bedrijf met 10 werknemers, met een totaal fiscaal loon van € 300.000. Uw vrije ruimte is dan $1,4\% \times € 300.000 = € 4.200$. U kunt gemiddeld € 350 per maand aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen kwijt in uw vrije ruimte; het bedrag mag per werknemer verschillen. Hebt u meer vrije ruimte nodig en betaalt u nu geen eindheffingen, dan is de werkkostenregeling niet gunstig. Want over het bedrag boven de vrije ruimte betaalt u 80% eindheffing.

Als u niet voor de werkkostenregeling kiest, maar de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen wilt blijven gebruiken, is het volgende van belang:

- U kunt elk jaar opnieuw kiezen.
- De bestaande afspraken met de belastingdienst blijven gelden.
- De bestaande regels voor loon, waardering van verstrekkingen, vrije vergoedingen en verstrekkingen en eindheffing blijven voor u gelden.
- Er geldt een nieuw maximumbedrag voor incidentele personeelsvoorzieningen.

De afspraken die u met de belastingdienst hebt gemaakt over vrije vergoedingen en verstrekkingen, blijven gelden.

Voor incidentele personeelsvoorzieningen, zoals personeelsfeesten en -reizen, geldt een maximale vrijstelling van € 454 per werknemer per jaar. U moet dan per werknemer bijhouden van welke personeelsvoorzieningen hij gebruikmaakt. Het moet gaan om incidentele personeelsvoorzieningen met een gezamenlijk karakter waarbij de deelname openstaat voor minimaal 75% van de werknemers of voor minimaal 75% van de werknemers die behoren tot een organisatorische of functionele eenheid (bijvoorbeeld een afdeling).

Om een goede keuze te kunnen maken tussen de werkkostenregeling en de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen, moet u nu al nadenken over uw arbeidsvoorwaardenbeleid vanaf 2011. U kunt inschatten hoeveel vrije ruimte u in 2011 hebt en of dit - met de gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen - voldoende financiële ruimte biedt voor het beleid dat u wilt voeren. Als u voor de werkkostenregeling kiest, zult u hiervoor ook uw administratie moeten inrichten.



Als u ervoor kiest om in 2011 de werkkostenregeling te gebruiken, is het volgende van belang:

- U kunt elk jaar opnieuw kiezen.
- Veel bestaande afspraken met ons vervallen.
- De regels van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 gelden voor u.
- U moet uw administratie aanpassen.
- U wilt misschien uw arbeidsvoorwaarden of cao aanpassen.

Als u voor de werkkostenregeling kiest, blijven alleen onze afspraken gelden over vergoedingen en verstrekkingen die binnen de werkkostenregeling gerichte vrijstellingen zijn. Alle andere afspraken met ons over vrije vergoedingen en verstrekkingen vervallen. U kunt deze afspraken wel weer gebruiken als u in 2012 of 2013 weer overstapt op de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen.

Als u voor de werkkostenregeling kiest, moet u uw administratie aanpassen. Bijvoorbeeld:

- U moet het cumulatieve bedrag van de vergoedingen en verstrekkingen die u als eindheffingsloon hebt aangewezen, weten om te kunnen beoordelen of u binnen uw vrije ruimte blijft. Dit cumulatieve bedrag moet u uit uw financiële administratie kunnen halen. Staat in de financiële administratie geen btw bij de boekingen voor de vergoedingen en verstrekkingen, dan moet u de btw alsnog toevoegen.
- U moet het cumulatieve bedrag in uw financiële administratie kunnen koppelen aan het fiscale loon in uw loonadministratie om te toetsen of u binnen uw vrije ruimte blijft.

Voordat u voor de werkkostenregeling kiest, moet u misschien overleggen met uw ondernemingsraad en de vakbonden over uw arbeidsvoorwaardenbeleid.

Zie voor meer informatie:

<http://www.belastingdienst.nl/zakelijk/loonheffingen/werkkostenregeling>

Bron: www.belastingdienst.nl

Werken met ZZP-ers

Het aantal ZZP-ers is de laatste jaren sterk gestegen. Gaat u met een ZZP-er in zee, dan is het van groot belang dat u naar de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) vraagt.

U loopt immers het risico dat u als inhoudingsplichtige en premieplichtige werkgever wordt aangesproken. De VAR kan dat risico beperken. Stel u hebt een bepaalde klus in uw bedrijf waarvoor u een freelancer of ZZP-er inhuurt. Dan is het doorgaans erg lastig om te bepalen wat voor arbeidsrelatie u met deze ZZP-er heeft. Is er sprake van een dienstbetrekking of werkt de ZZP-er als zelfstandig ondernemer? Het belang ligt op het gebied van de inhoudingsplicht. Een vergissing in de kwalificatie kan dus een grote extra kostenpost betekenen. De Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) is in het leven geroepen om deze onzekerheid weg te nemen.



Er zijn vier mogelijkheden:

- een VAR-wuo (winst uit onderneming): de ZZP-er wordt als zelfstandig ondernemer aangemerkt;
- een VAR-dga (directeur-grotoaandeelhouder): de inkomsten die de ZZP-er geniet worden toegerekend aan zijn eigen bv en de werkzaamheden worden voor rekening van deze bv uitgevoerd;
- een VAR-row (resultaat uit overige werkzaamheden): de ZZP-er wordt niet als 'echte' ondernemer gezien, maar ook niet als werknemer. Een resultaatgenieter is iemand die resultaat geniet uit werkzaamheden die geen winst of loon opleveren;
- een VAR-loon: de ZZP-er verricht zijn werkzaamheden in dienstbetrekking van de opdrachtgever.

Resultaatgenieter versus ondernemer

Voor een ZZP-er is het aantrekkelijker om als ondernemer te worden aangemerkt dan als resultaatgenieter. Hoewel het resultaat uit overige werkzaamheden op dezelfde manier wordt behandeld als winst uit onderneming heeft een resultaatgenieter geen recht op de faciliteiten die wel voor een ondernemer gelden, zoals investeringsaftrek, ondernemersaftrek en mkb-winstvrijstelling.

Vrijwaring

U hebt als opdrachtgever in de eerste twee gevallen (VAR-wuo en VAR-dga) volledige zekerheid dat u niet inhoud plichtig en premieplichtig bent. De Belastingdienst kwalificeert deze arbeidsrelaties namelijk niet als dienstbetrekking.

Let echter op, u moet wel voldoen aan de volgende voorwaarden:

- de werkzaamheden die de ZZP-er verricht komen overeen met de werkzaamheden die in de VAR zijn genoemd;
- de werkzaamheden worden binnen de geldigheidsduur van de VAR verricht;
- u bewaart een kopie van het identiteitsbewijs van de ZZP-er (let op, geen rijbewijs!) en een kopie van de VAR in uw administratie.

Beoordeling dienstbetrekking

Krijgt u een VAR-loon of een VAR-row overhandigd, dan loopt u een risico dat u loonheffing moet inhouden. U zult in dit geval zelf moeten beoordelen wat de status van de arbeidsrelatie is. Dit betekent dat u zelf moet nagaan of er sprake is van een dienstbetrekking. Dit doet u door te toetsen aan de drie eisen van een dienstbetrekking:

- Is de opdrachtnemer verplicht de arbeid persoonlijk te verrichten?
- Bent u verplicht tot loonbetaling?
- Is er sprake van een gezagsverhouding?

Alleen als aan alle criteria wordt voldaan is er sprake van een dienstbetrekking. De Belastingdienst en het UWV hebben een gezamenlijk besluit 'Beleidsregels beoordeling dienstbetrekking' uitgebracht. Dit besluit geeft duidelijkheid over de wijze waarop zij arbeidsrelaties toetsen aan de criteria voor een dienstbetrekking. Dat besluit kan handig zijn voor uw eigen beoordeling of er sprake is van een dienstbetrekking.



Aanvraag

De ZZP-er kan de VAR bij de Belastingdienst (in Winterswijk) aanvragen. Op het formulier (dat is te downloaden van de site van de Belastingdienst) moeten vragen worden beantwoord die onder andere gaan over de werkzaamheden zelf, het aantal opdrachtgevers, het inkomen en de werkwijze. Aan de hand van deze antwoorden geeft de Belastingdienst dan één van de vier genoemde verklaringen af.

In principe ontvangt de ZZP-er binnen acht weken nadat hij de aanvraag heeft opgestuurd een antwoord van de Belastingdienst. Een ZZP-er hoeft overigens niet bij elke nieuwe opdrachtgever een nieuwe verklaring aan te vragen. Huurt u een ZZP-er in dan geldt de VAR namelijk voor alle opdrachten die dezelfde werkzaamheden inhouden en die onder dezelfde voorwaarden zijn aangegaan. De Belastingdienst is per 2010 gestart met het automatisch afgeven van de VAR. De ZZP-er hoeft dus niet meer elk jaar opnieuw een VAR aan te vragen.

Let op!

De termen ZZP-er en freelancer zijn geen officiële termen die in de inkomstenbelasting of loonbelasting zijn terug te vinden. De wet kent alleen de termen 'ondernemer', 'werknemer' of 'resultaatgenieter'. De termen ZZP-er en freelancer betekenen hetzelfde en kunnen dan ook door elkaar worden gebruikt. Het gaat in beide gevallen om zelfstandige ondernemers. In de praktijk is het zo dat de term ZZP-er vaker wordt gebruikt dan freelancer en dan vooral in de bouw, metaal en zakelijke dienstverlening. De term freelancer wordt meestal gebruikt in de journalistiek en communicatie of de vormgeving.

Geldigheid

Een VAR is maximaal één kalenderjaar geldig. De geldigheidstermijn gaat in aan het begin van het kalenderjaar. Als de ZZP-er in de loop van het jaar start met zijn activiteiten voor uw bedrijf, kan de Belastingdienst de VAR vanaf het begin van de werkzaamheden tot het einde van het kalenderjaar laten gelden. Als opdrachten beginnen of doorlopen na 1 januari en zijn overeengekomen vóór 1 november, blijft de VAR nog maximaal één jaar gelden tenzij de ZZP-er op het moment van overeenkomen van de opdracht al een VAR voor het nieuwe kalenderjaar had ontvangen. Een nieuwe verklaring voor het volgende jaar kan de ZZP-er aanvragen vanaf 1 september van het lopende jaar.

Advies

Twijfelt u tussen het in dienst nemen van een werknemer of het inhuren van een ZZP-er, ga dan goed na wat de fiscale consequenties zijn. Inhuren is flexibel en levert geen omvangrijke administratie op. Vraag wel altijd naar de VAR. Alleen als u over een VAR-wuo of VAR-dga beschikt kunt u de loonheffing met een gerust hart achterwege laten. In de andere gevallen zult u zelf moeten beoordelen of de arbeidsrelatie als dienstbetrekking geldt of niet.

Bron: SalariNet