

Vergoedingen tijdens de coronacrisis en de Loonheffingen

Als gevolg van de coronacrisis werkt een groot deel van Nederland (verplicht) thuis. Werkgevers zullen tijdens deze crisis naar verwachting vaker en meer kosten voor hun rekening nemen, bijvoorbeeld in verband met thuiswerken. Wat zijn de mogelijkheden tot het onbelast vergoeden van kosten van dit (extra) thuiswerken voor de loonheffingen? Eerst leggen we kort de WKR uit en daarna gaan we in op de mogelijke (thuiswerk)vergoedingen.

Werkkostenregeling (WKR)

Alles wat een werknemer vergoed, verstrekt of ter beschikking gesteld¹ krijgt door zijn werkgever geldt als loon voor de loonheffingen. Maar voor bepaalde vergoedingen gelden *gerichte vrijstellingen* of *nihil waarderungen* en is er een vaste *vrije ruimte*. Daardoor kunnen deze vergoedingen, net als intermediaire kosten, onbelast worden vertrekt aan de werknemer.

Via *aanwijzing* van een vergoeding in de WKR kan in te houden loonheffing over belast loon van de werknemer worden omgezet in zogenoemd *eindheffingsloon* van de werkgever. De belasting komt dan als *eindheffing* voor rekening van de werkgever en de werknemer ontvangt een netto vergoeding. De werkgever beslist uiterlijk op het moment van verstrekken wat als eindheffingsloon wordt aangewezen. Die aanwijzing moet goed vastgelegd worden. Niet aanwijzen van vergoedingen verplicht dus tot "normaal" verlonen.

Vrije ruimte

De maximale vrije ruimte bedroeg met ingang van 2020 1,7% van de fiscale loonsom tot en met €400.000 plus 1,2% van het restant van die loonsom. Maar in verband met de coronacrisis is de vrije ruimte van 1,7% tijdelijk verhoogd naar 3,0% van de fiscale loonsom tot en met €400.000!

Posten waarvoor een gerichte vrijstelling bestaat of waarvoor een nihil waardering geldt (zie hierna) komen niet ten laste van de vrije ruimte.

Bij overschrijding van de vrije ruimte is 80% eindheffing over het meerdere verschuldigd. Er zijn geen premies werknemersverzekeringen (WW, Wia) en werkgeversbijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd.

Gebruikelijkheidstoets

Aanwijzen als eindheffingsloon is alleen mogelijk als de posten niet meer dan 30% afwijken van wat *gebruikelijk* is in de branche of bij andere werkgevers. Bij de gebruikelijkheidstoets draait het om wat gezien de omstandigheden gebruikelijk is aan te wijzen als eindheffingsloon. Door deze crisis zal waarschijnlijk eenvoudiger aan dit criterium worden voldaan.

De Belastingdienst hanteert hiervoor als vuistregel dat het in ieder geval gebruikelijk is, als per werknemer per kalenderjaar minder dan € 2.400 ten laste van de vrije ruimte komt. Gericht vrijgestelde posten zijn, gelet op de daarvoor geldende voorwaarden, in principe altijd gebruikelijk.

Thuiswerken

Alle vergoedingen in verband met thuiswerken kunnen in principe onbelast worden verstrekt door deze aan te wijzen als eindheffingsloon. Afhankelijk van de situatie en de aard van de betreffende post is sprake van een gerichte vrijstelling, een nihil waardering, kosten die ten laste komen van de vrije ruimte of intermediaire kosten. Het is ook mogelijk om tijdelijk een vaste algemene kostenvergoeding in verband met thuiswerken aan te wijzen als eindheffingsloon ten laste van de vrije ruimte van 3%.

¹ De regels gelden voor vergoedingen, verstrekkingen en ter beschikkingstellingen door de werkgever, maar i.v.m. de leesbaarheid heb ik het hierna alleen nog maar over vergoedingen

Gerichte vrijstellingen en intermediaire kosten:

- **Arbovoorzieningen:** De werkgever draagt ingevolge de Arbeidsomstandighedenwet ook verantwoordelijkheid voor de thuiswerkplek. Voor zaken die tot doel hebben de werkomstandigheden in de werkruimte thuis in overeenstemming te brengen met de Arbowet (bijvoorbeeld bureau, stoel, verlichting, beeldschermbril e.d.) geldt een gerichte vrijstelling. Voorwaarde is dat de werknemer geen eigen bijdrage hoeft te betalen en daadwerkelijk (deels) thuis werkt in het kader van de dienstbetrekking.
- **ICT-/communicatiemiddelen, gereedschap en hulpmiddelen;** Voor bijvoorbeeld een PC, laptop, tablet, (mobiele) telefoon, printer, monitor, toetsenbord, simkaart, software, snoeren/bekabeling, dongel, internetabonnement, etc. geldt een gerichte vrijstelling, mits deze volgens de werkgever noodzakelijk zijn voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Gereedschappen, apparatuur en hulpmiddelen die behoudens op de werkplek ook elders gebruikt kunnen worden en die geheel of nagenoeg geheel (>90%) zakelijk worden gebruikt, zijn ook gericht vrijgesteld.
- **Bij- en omscholing;** Als er in een periode weinig werk is, kunnen werknemers bijgeschoold worden door ze opleidingen/cursussen te laten volgen die vanuit huis kunnen worden gedaan. Voor opleidingen in het kader van de huidige of toekomstige werkzaamheden geldt een gerichte vrijstelling.
- **Overige (extra) kosten** die verband houden met thuiswerken zoals energie (gas, water, elektra), consumpties (koffie, thee, fris e.d.) kunnen eindheffingsloon worden aangewezen.
- **Intermediaire kosten:** Als het gaat om vergoeding van kantoor- of andere benodigdheden ten behoeve van de werkgever, is sprake van zogenaamde intermediaire kosten. Dergelijke kosten kunnen onbelast vergoed worden. Voor alle duidelijkheid, de benodigdheden zijn in deze situatie eigendom van de werkgever en moeten derhalve zakelijk gebruikt worden. Zo niet, dan is sprake van loon en is eventueel aanwijzen als eindheffingsloon mogelijk.

Vaste vergoedingen

Krijgen de werknemers een vaste vergoeding van en werken zij vanwege het coronavirus (bijna) volledig thuis? Dan hoeft de vaste vergoeding niet aangepast te worden. Tot en met 31 december 2020 mag uitgegaan worden van de feiten waarop de vaste vergoeding was gebaseerd. Voorwaarde hierbij is wel dat het recht op de vaste vergoeding vaststond op uiterlijk 12 maart 2020. Is een recht op een vaste vergoeding afhankelijk van een keuze van uw werknemer (bijvoorbeeld bij een cafetariasysteem)? Dan moet hij die keuze uiterlijk op 12 maart 2020 al hebben gemaakt.

NB: De vergoedingen van extraterritoriale kosten op grond van de zogeheten 30%-regeling zijn uitgesloten van bovengenoemde maatregel.

Vaste vergoeding voor reiskosten hoeven niet aangepast te worden

Bij vrijwel alleen nog maar thuiswerken is niet langer sprake van woon-werkverkeer. Goedgekeurd is dat zolang de corona maatregelen geldig zijn de vaste reiskostenvergoeding (214 dagen bij full time) hetzelfde mag blijven. Uitgangspunt blijft dus het reispatroon waarop de vergoeding gebaseerd was, mits deze al vóór 13 maart 2020 was toegekend. Datzelfde geldt voor een ov-abonnement dat gericht was vrijgesteld.

Bijtelling kantinemaaltijden mag gestopt worden

Indien in verband met de aanwezigheid van een bedrijfsrestaurant/kantine rekening wordt gehouden met de forfaitaire fiscale bijtelling voor kantinemaaltijden (€ 3,35 per maaltijd) kan deze bijtelling dan wel toerekening aan de vrije ruimte bij afwezigheid van de betreffende werknemers achterwege blijven.