

corporate benefits



bakertilly

# Van arbeidsvoorwaarden naar fiscale optimalisatie:

de rol van de werkkostenregeling

[corporate-benefits.nl](https://corporate-benefits.nl) →



# Inhoudsopgave

<b>Verschillende categorieën arbeidsvoorwaarden</b>	<b>3</b>
<b>De fiscale kaders voor arbeidsvoorwaarden</b>	<b>4</b>
<b>De WKR: hoe zit het ook alweer?</b>	<b>6</b>
<b>Hét platform voor individuele keuzevrijheid</b>	<b>7</b>
<b>Zo werkt de WKR in de praktijk</b>	<b>8</b>
<b>Slimme tips om de WKR te benutten</b>	<b>10</b>
<b>Voorkom dure missers in de WKR</b>	<b>12</b>
<b>Het voordelenplatform van corporate benefits &amp; de WKR</b>	<b>14</b>

# Verschillende categorieën arbeidsvoorwaarden

Als HR-professional werk je dagelijks aan het versterken van je werkgeversmerk, het behouden van talent en het verhogen van de medewerkerstevredenheid.

Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden zijn een handig instrument om dit te bereiken. Maar laten we beginnen bij de basis: het onderscheiden van de verschillende categorieën arbeidsvoorwaarden.

- 1 Primaire arbeidsvoorwaarden**  
Dit zijn de voorwaarden die direct voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en vaak zijn vastgelegd in de cao die van toepassing is. Denk aan het aantal vakantiedagen.
- 2 Secundaire arbeidsvoorwaarden**  
Deze voorwaarden bieden extra's boven op het primaire pakket en zijn vaak bedoeld om medewerkers te motiveren en te binden. Denk aan een telefoon van de zaak.
- 3 Tertiaire arbeidsvoorwaarden**  
Deze voorzieningen zijn gericht op het welzijn, de cultuur en de beleving van medewerkers binnen de organisatie. Ze zijn niet altijd in geld uit te drukken. De invulling van deze voorwaarden verschilt per organisatie en cao, maar ze vormen samen het totaalpakket waarmee je als werkgever aantrekkelijk kunt zijn op de arbeidsmarkt. Een voorbeeld is fruit op het werk.

# De fiscale kaders voor arbeidsvoorwaarden

Wil je medewerkers belonen met een extraatje zoals een kerstpakket of personeelsuitje? Of de arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker maken? Dan kom je (ook) met de werkkostenregeling (WKR) in aanraking.

De WKR bepaalt onder welke voorwaarden werkgevers vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen onbelast aan werknemers kunnen toekennen. De WKR is daarmee het fiscale toetsingskader voor veel secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden.

Met andere woorden: de WKR bepaalt hoe vergoedingen, verstrekkingen en voorzieningen aan medewerkers fiscaal worden behandeld. Maar voor HR-professionals is de WKR ook een strategisch instrument om arbeidsvoorwaarden fiscaal vriendelijk aan te bieden.

Dat zit zo. Elke arbeidsvoorwaarde die een financiële of materiële waarde heeft, moet worden beoordeeld op belastbaarheid. Soms geldt er een gerichte wettelijke vrijstelling of een zogenoemde nihilwaardering omdat de voorziening wel onder het

loonbegrip valt, maar het voordeel op nihil wordt gesteld. Is er geen vrijstelling van toepassing? Dan kun je wellicht gebruikmaken van de vrije ruimte van de WKR. De vrije ruimte is een percentage van de totale fiscale loonsom van de organisatie.

Heb je nog vrije ruimte over? Dan kun je de vergoeding onder voorwaarden toekennen zonder dat je als werkgever of jouw werknemer hierover belasting hoeft te betalen. Ga je eroverheen, dan volgt een eindheffing van 80%, die voor rekening van jou als werkgever komt. Lets om in de gaten te houden dus.

# De WKR: hoe zit het ook alweer?

De WKR maakt het mogelijk om vergoedingen en verstrekkingen aan te bieden zonder loonheffing, zolang je je aan de regels houdt.

We zetten drie kernbegrippen op een rij:

# 1

## Vrije ruimte

Een percentage van de totale fiscale loonsom (kolom 14) mag je belastingvrij besteden aan vergoedingen of verstrekkingen die niet onder een vrijstelling vallen.

In 2025 en 2026 is dit:

- 2% over de eerste € 400.000
- 1,18% over alles wat daarboven ligt

Vanaf 2027 is dit:

- 2,16% over de eerste € 400.000

# 2

## Gerichte vrijstellingen

Bepaalde vergoedingen zijn vrijgesteld van belasting én tellen niet mee voor de vrije ruimte. Denk aan:

- reiskosten (tot € 0,23 per km)
- sommige arbovoorzieningen (zoals preventief medisch onderzoek of burn-outcoaching)
- studie- en opleidingskosten
- kosten voor (noodzakelijke) ICT-voorzieningen



## Belangrijk om bij stil te staan:

De WKR bestaat uit verschillende onderdelen, ieder met zijn eigen voorwaarden. Ga daarom strategisch om met vergoedingen en onderbouw goed waarom iets valt onder een vrijstelling of nihilwaardering. Een goede administratie én tijdige beoordeling (bijvoorbeeld per kwartaal) helpen om verrassingen achteraf te voorkomen, vooral als jouw vrije ruimte bijna vol is.

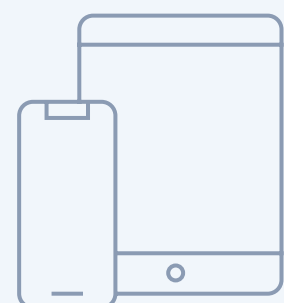
# 3

## Eindheffing (80%)

Ga je over de vrije ruimte heen, dan betaal je over alles wat erboven ligt een eindheffing van 80%. Dit is een werkgeversheffing en komt dus niet terecht bij de werknemer.

# Hét platform voor individuele keuzevrijheid

corporate benefits maakt individuele keuzevrijheid mogelijk. Ons kosteloze Benefits at Work-platform biedt je collega's de regie over hun secundaire beloningen. Via aantrekkelijke kortingen bij topmerken in de populairste sectoren kiest iedereen exact de voordelen die echt bij ze passen:



## Technologie

Van flitsende gadgets tot onmisbare must-haves.



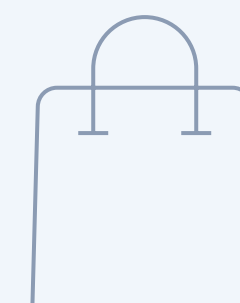
## Reizen

Voor een weekendje weg of die verre vakantie.



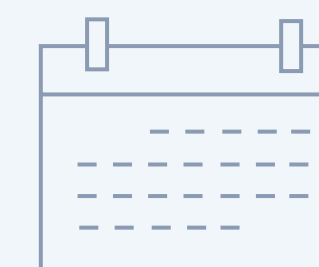
## Gezondheid & voeding

Een gezonde levensstijl tegen een betaalbare prijs.



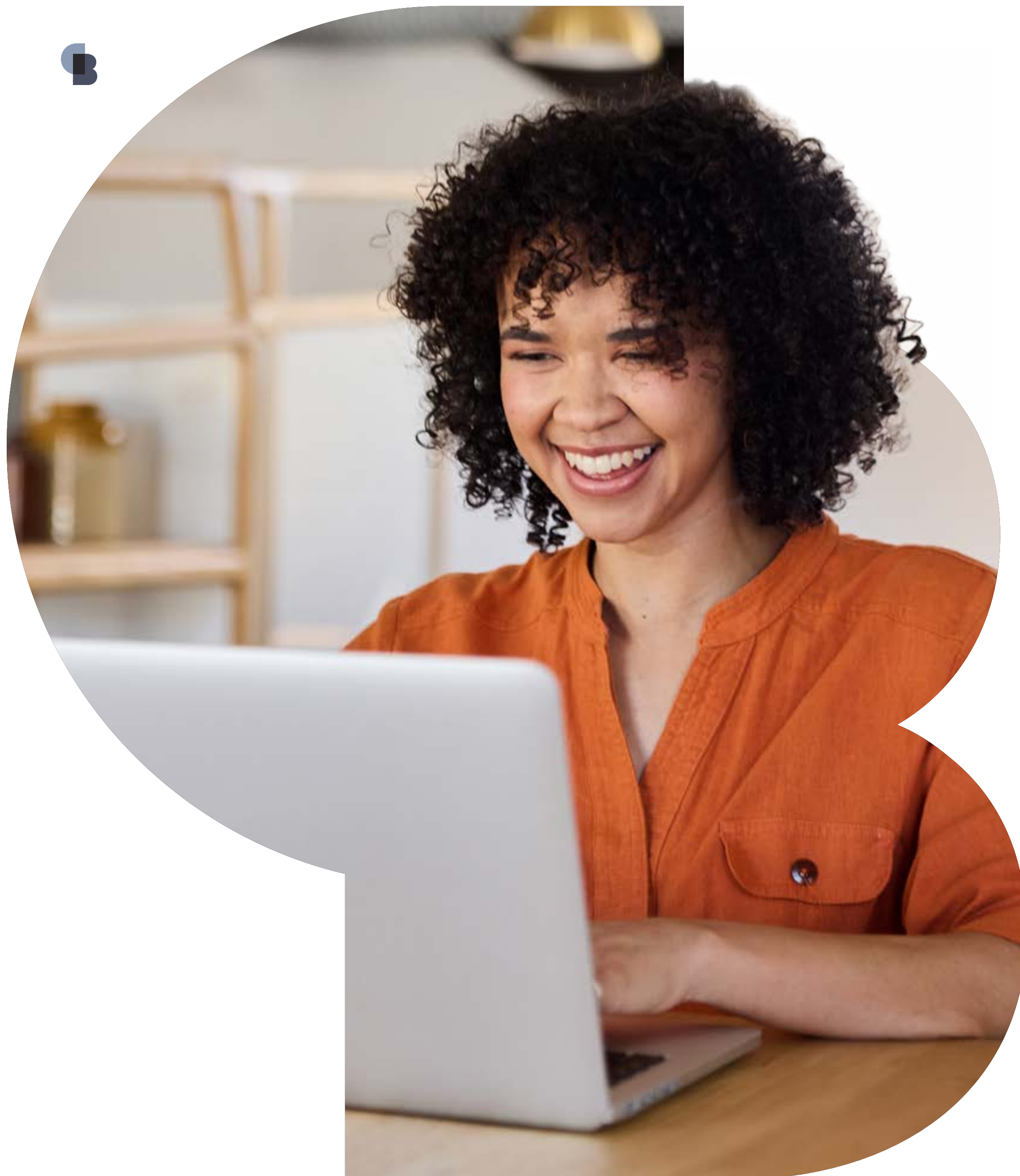
## Mode

Voor stijlvolle werkoutfits of comfortabele loungewear.



## Vrije tijd

Van sportieve uitdagingen tot ontspannend entertainment.



## Zo werkt de WKR in de praktijk

De werkkostenregeling lijkt op papier eenvoudig, maar roept in de praktijk vaak vragen op. Want wat valt onder de vrije ruimte en wat kun je juist belastingvrij vergoeden via een vrijstelling?

Een gestructureerde aanpak helpt je om dat helder te krijgen. Creëer een goed overzicht. Zo voorkom je dat je de vrije ruimte onnodig gebruikt én dat je deze overschrijdt, want in dat laatste geval volgt een eindheffing van 80%. Dat doe je door voor elke vergoeding te bepalen waar het thuishoort binnen de WKR. Met dit stappenplan krijg je grip op je fiscale ruimte en benut je de regeling optimaal om je medewerkers extra's te bieden zonder fiscale risico's.

## **1 Kennis vergaren**

Zorg dat je weet hoe de WKR werkt en wat de belangrijkste begrippen zijn: vrije ruimte, gerichte vrijstellingen, eindheffing en nihilwaarderingen. Dan kun je daarna weloverwogen keuzes maken over de toepassing.

## **4 Beoordelen hoe voorzieningen worden behandeld**

Bepaal voor ieder item uit het overzicht of het onder de vrije ruimte valt of niet. Of kan het juist als gerichte vrijstelling, nihilwaardering of vrijgesteld loon worden verwerkt? Door hier alert op te zijn, voorkom je dat je vrije ruimte onnodig belast wordt.

## **2 Vrije ruimte bepalen**

De vrije ruimte kun je gebruiken om andere voorzieningen onbelast te kunnen toekennen. Let op, wanneer je de vrije ruimte overschrijd ben je eindheffing verschuldigd. De hoogte ervan bereken je aan de hand van de percentages op [pagina 6](#).

## **5 Controleer en pas waar nodig aan**

Bekijk of je met de huidige plannen binnen de vrije ruimte blijft. Ga je eroverheen? Dan kun je vaak nog bijsturen door zaken anders in te richten, kosten te verschuiven of door te zien dat sommige posten helemaal niet in de vrije ruimte hoeven omdat ze gericht zijn vrijgesteld.

## **3 Vergoedingen en verstrekkingen in beeld brengen**

Tijd om een overzicht te maken van alle vergoedingen, verstrekkingen en voorzieningen binnen je organisatie. Denk hierbij aan kerstpakketten, fietsen van de zaak, thuiswerkvergoedingen, opleidingen en bedrijfsuitjes.

## **6 Administratie en communicatie aanpassen**

Leg alle keuzes goed vast in je administratie. Communiceer helder met medewerkers over de regelingen die gelden. Zo zorg je voor transparantie. En stimuleer je dat medewerkers de voordelen ook echt benutten. Daar draait het uiteindelijk om.

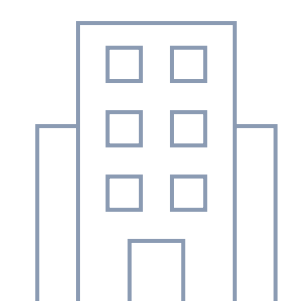
## Slimme tips om de WKR te benutten

Sommige vergoedingen en verstrekkingen aan medewerkers vallen niet onder het loon en hoeven dus niet belast te worden. Dit geldt bijvoorbeeld voor nihilwaarderingen zoals algemene voorzieningen op de werkplek (fruit, werkkleding) en bepaalde noodzakelijke hulpmiddelen. Ook zijn er gerichte vrijstellingen zoals reiskostenvergoeding (€ 0,23/km), studiekosten en arbovoorzieningen.



### **Gebruik gerichte vrijstellingen**

Sommige initiatieven, zoals werkplekonderzoeken en in specifieke gevallen bepaalde vitaliteitsprogramma's, vallen onder de arboregeling en drukken de vrije ruimte niet.



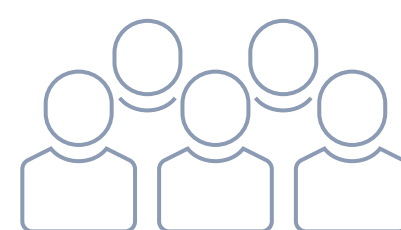
### **Fiets van de zaak**

Een fiscaalvriendelijke fietsregeling is win-win: de werknemer profiteert van financiële voordelen en jij versterkt je positie als moderne werkgever met deze aantrekkelijke en eigentijdse arbeidsvoorwaarde.



### **Internetvergoeding**

Met een internetvergoeding doe je je medewerker een plezier en profiteer je zelf van fiscale voordelen. Want onder voorwaarden mag je dit belastingvrij vergoeden.



### **Feesten op de werkplek**

Personeelsfeesten die plaatsvinden op de werkplek zijn nihil gewaardeerd, inclusief hapjes en drankjes. Denk daarom goed na of je het feest intern of extern organiseert.



## **Kies voor corporate benefits**

Via corporate benefits kun je mooie kortingen aanbieden aan je medewerkers. Dit wordt niet als loon gezien. Daarmee valt het Benefits at Work-voordelenplatform buiten de WKR: het kan gewoon belastingvrij worden aangeboden. Een heel interessante mogelijkheid om je medewerkers iets leuks te bieden dus.

## Voorkom dure missers in de WKR

Je weet nu meer over de werkkostenregeling. Om je zo goed mogelijk te behoeden voor missers, zetten we een aantal valkuilen op dit gebied op een rijtje. Neem ze door, zorg dat je er niet intrapt en voorkom de negatieve financiële gevolgen van een misser.

### ‘Een enkel foutje, dat maakt niets uit’

Een vergeten bon of niet-aangewezen vergoeding kan bij controle al leiden tot forse naheffingen, soms van wel tienduizenden euro's. Wees precies en kritisch op jezelf.

### ‘De eindheffing van 80% kost werkgevers veel geld’

Ga je over de vrije ruimte heen, dan betaal je als werkgever 80% eindheffing. Je kunt er in sommige gevallen voor kiezen om een voorziening als brutoloon te belasten door te bruteren. Geef je een bruto voordeel, zoals een maaltijd op het werk, dan komt dat als loon in natura op de loonstrook en wordt het gewoon belast. Neem je de belasting als werkgever voor je rekening, dan wordt het een netto voordeel en gaat het ten laste van de vrije ruimte. Wil je dat netto voordeel geven zonder de vrije ruimte te gebruiken, dan kun je het bruteren.

### ‘Bonussen mogen niet in de vrije ruimte vallen’

Bonussen en gratificaties kun je wél onder de vrije ruimte laten vallen. Tot zo'n € 2.400 gaat dat meestal zonder problemen. Gaat het om hogere bedragen? Dan wordt het gevoeliger en kunnen discussies ontstaan.

### ‘Mijn werknemer betaalt de fiets van de zaak toch zelf...’

Ook als een werknemer een fiets of fitness-abonnement in ruil voor via het brutoloon, gaat dat bedrag doorgaans van de vrije ruimte af.

### ‘Al mijn vaste kostenvergoedingen moeten in de vrije ruimte’

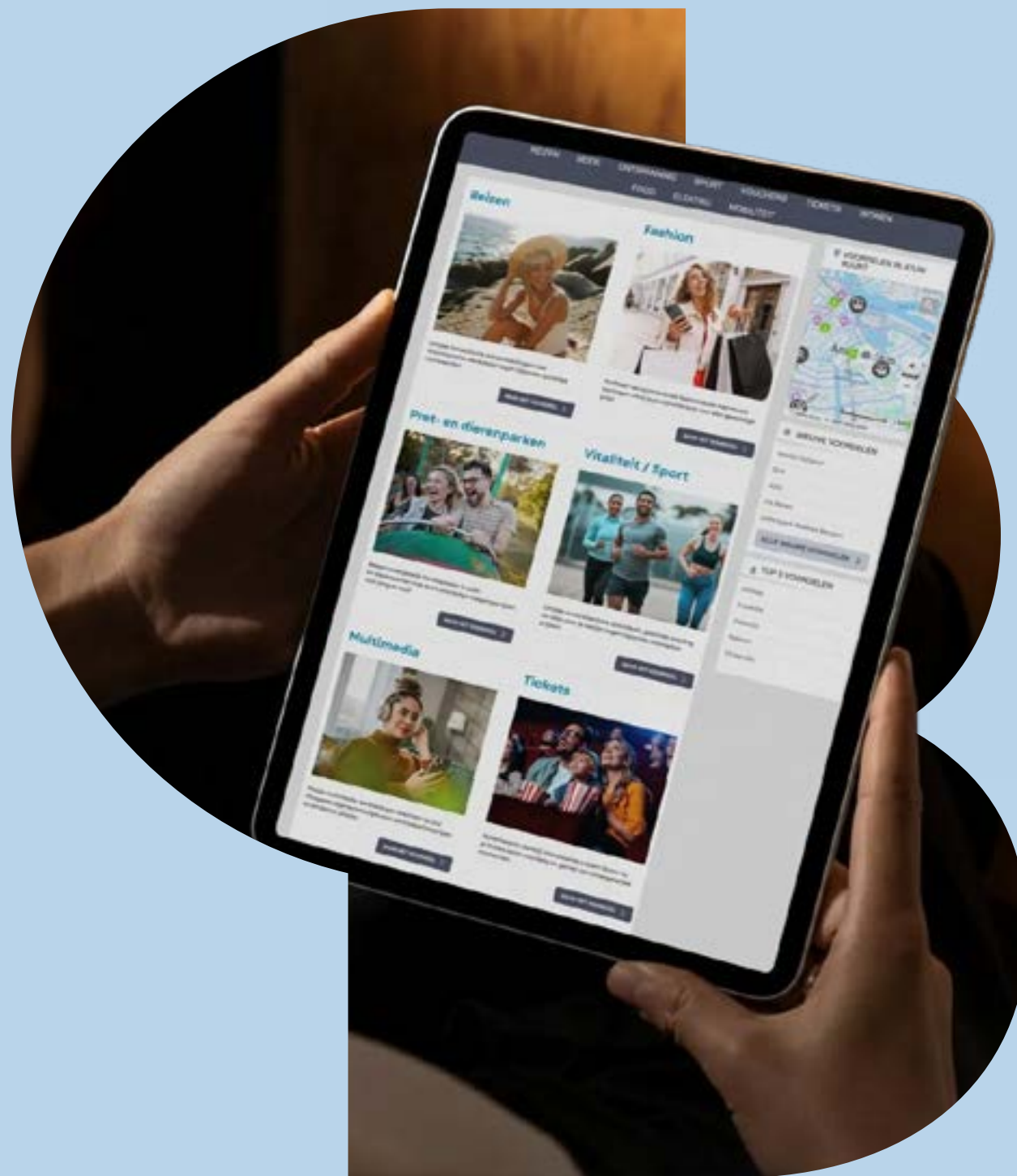
Niet waar. Alleen het deel dat niet onder een gerichte vrijstelling of intermediaire kosten valt, gaat ten laste van de vrije ruimte. Zorg voor een goede en actuele onderbouwing.

### ‘Mijn accountant of salarisverwerker regelt het allemaal wel’

Dat klinkt makkelijk, maar de verantwoordelijkheid ligt bij jou als werkgever. Accountants missen soms de specifieke kennis of context en salarisverwerkers hebben geen inzicht in kosten buiten de salarisadministratie. Zorg dus voor een eigen WKR-inzicht en regel het goed.

### ‘Bij het opmaken van de jaarrekening kijk ik wel wat in de vrije ruimte gaat’

Dat is veel te laat. Je moet op het moment van vergoeding of verstrekking al kiezen of iets binnen de WKR valt. Achteraf aanpassen kan leiden tot naheffingen en boetes.



# Het voordelenplatform van corporate benefits & de WKR

Met corporate benefits bied je jouw medewerkers exclusieve kortingen op topmerken, reizen, elektronica, lifestyleproducten en nog veel meer. Een echt voordeel waarmee je je waardering laat zien, zonder dat het jou iets extra kost. Bovendien regel je dit allemaal zonder gedoe: geen fiscale gevolgen, geen ingewikkelde administratie, volledig afgestemd met de Belastingdienst. Gewoon een slimme, gratis toevoeging aan je arbeidsvoorwaarden die bijdraagt aan de tevredenheid én betrokkenheid onder medewerkers.

# Hoe zit dat dan fiscaal?

## → Het voordeel komt van een derde (de retailer)

De korting wordt niet door jou als werkgever verstrekt, maar door de externe retailer. Als werkgever ben je geen partij in de transactie en zie je ook geen individuele aankopen.

## → De werkgever faciliteert alleen toegang

Door je (gratis) aan te sluiten bij het platform maak je de kortingen beschikbaar voor je medewerkers. Als werkgever kost dit je niets.

## → Indirect loon?

Goed om te weten: het voordeel is geen beloning voor het werk van de werknemer. Het is ook geen voordeel dat wordt ontvangen door een derde in plaats van de eigen werkgever. De retailer heeft namelijk geen intentie om te belonen.

## → Algemene aanbiedingen voor alle gebruikers

De aanbiedingen zijn in beginsel voor iedereen, alle werknemers bij aangesloten organisaties, beschikbaar. Als werkgever kun je het platform wel personaliseren en daarbij keuzes maken welke zaken je beschikbaar stelt.



Ontdek hoe je met corporate benefits medewerkersvoordelen kunt bieden én hoe dit buiten de WKR blijft.



Vraag een persoonlijke demo aan →

**corporate benefits Nederland BV**

High Tech Campus 9, K2.18

5656 AE Eindhoven, Nederland

+32 (0)11 87 09 50

info@corporatebenefits.eu

