

Werkkostenregeling (WKR)

Ustawa dotycząca świadczeń pracowniczych

Z dniem 1 stycznia 2015 wprowadzono nową ustawę dotyczącą świadczeń pracowniczych.

Ogólnym mianem „świadczenia” zostały objęte: deklarowane koszty, rekompensaty, wyposażenie miejsca pracy itp.

W ustawie mamy do czynienia z kwalifikacją wstępną określającą, co należy do wynagrodzenia, w tym normalnego wynagrodzenia wypłacanego na konto, ale też wynagrodzenia w naturze. Koszty, nie należące do wynagrodzenia, nie podlegają niniejszej ustawie: przykład - pracownik zapłacił zakup znaczków do biura a pracodawca zwraca mu te koszty.

Na życzenie Państwa, możemy sprawdzić, czy dane świadczenie podlega wynagrodzeniu.

Próg wolny od obciążeń

W roku 2015, zgodnie z ustawą, możemy bez opodatkowania, poświęcić 1,2% od podsumowanych kosztów fiskalnych dotyczących płac. W takim przypadku, w administracji, dane świadczenie musi być wskazane jako podlegające lub nie podlegające ustawie i zawsze w momencie kiedy się koszt ponosi. W przypadku, kiedy dane świadczenie kwalifikujemy według ustawy, musimy go sprawdzić, przetestować.

Test(gebruikelijkheidstoets) obejmuje świadczenia, które są zakwalifikowane/ujęte w ustawie i które nie odbiegają więcej niż 30% od tych świadczeń, jakie w podobnych okolicznościach można zaznaczyć jako powszechnie stosowane. Urząd skarbowy wychodzi z założenia, że 2.400 euro na osobę, może być wydatkiem powszechnie stosowanym (także wypłacony bonus). W przypadku, kiedy urząd uważa inaczej, musi wtedy udowodnić, że dane świadczenia nie odbiegają od normy, więcej niż w danym teście jest to możliwe.

Przykład 1:

Firma średniej wielkości daje pracownikowi na święta prezent, telewizor wartości np. 3000 euro. W Państwa sektorze zwykle przyjęte jest, że darowuje się takie prezenty. Nawet jeśli suma przekracza 2.400 euro, można ująć taki prezent i wskazać jako zwolniony z podatku według progu określonego w ustawie.

Przykład 2:

Na święta daje pracodawca swojemu dyrektorowi, ze względu na jego hobby, pakiet do złożenia repliki samochodu Ferrari wartości 25.000 euro. Tego typu prezent dla dyrektora wartości 25.000 euro nie jest rzeczą powszechnie stosowaną. Wartość tego prezentu odbiega dużo więcej od 30% wartości zwykle stosowanej przez innych pracodawców, którzy w podobnych okolicznościach oferują prezenty swoim pracownikom. Świadczenia powyżej 30% granicy brane są pod uwagę jako wynagrodzenie dyrektora. Reszta może być użyta według ustawy.

W momencie, kiedy przekroczymy próg 1,2% wszystkie wskazane świadczenia są według ustawy opodatkowane 80% podatku. Raz w roku podaje się sumę w deklaracji. Najpóźniej jest to składane w deklaracji podatku od wynagrodzenia w pierwszym terminie następnego roku. To znaczy za rok 2015 w pierwszym terminie roku 2016.

Wskazane zwolnienia i wartości minimalne

Wskazane zwolnienia

Są to świadczenia ujęte według ustawy. Można tutaj wypłacać stałe sumy, które były już wcześniej ustalone. Jeśli są to nowe koszty, trzeba zbadać, jakie faktyczne koszty zostaną wykazane.

Trzeba także wykazać, że dane świadczenia są użyte zgodnie z ustawą. Według podanej normy, świadczenia te są nieopodatkowane. Dlatego też nie został użyty próg zwalniający. Wszystko powyżej podanej normy, trzeba wskazać jako koszty opodatkowane według ustawy lub doliczyć do wynagrodzenia podstawowego, gdzie dane świadczenie zostanie (przeważnie mniej) obciążone. Jeśli nie zostało przyjęte, że nadwyżka brana jest pod uwagę w ogólnym wynagrodzeniu, urząd skarbowy opodatkowuje daną nadwyżkę w wysokości 80%.

Wskazane zwolnienia to:

1. Przejazdy i koszty przejazdu: w tym przejazdy praca-mieszkanie:
 - Abonamenty poruszania się publicznym środkiem transportu
 - Przejazdy biznesowe i przejazdy mieszkanie-praca są zwolnione od opodatkowania do 19 centów za km
 - Bilety ogólne publicznych środków transportu
2. Koszty tymczasowego pobytu w celu wyjazdu jak np. noclegi i koszty wyżywienia *
3. Kursy, kongresy, literatura fachowa dotyczące poszerzania zakresu wiedzy i umiejętności w celu wykonywania pracy
4. Studia i koszty szkolenia
5. Procedury, w których wykazywane są kompetencje (tzw. EVC procedury)
6. Koszty 'outplacement'
7. Wyżywienie w przypadku nadgodzin, wieczorów handlowych, podróży biznesowych itp.
8. Koszty przeprowadzki w związku z zachowaniem pracy
9. Koszty biznesowych przejazdów rowerem, elektrycznym rowerem, skuterem itp według 19 euro centów za km.
10. Extraterytorialne koszty (30% regeling) *
11. Narzędzia, komputery, środki telekomunikacji i aparatura potrzebna do wykonywania swojej pracy (środki konieczne)
12. Rabat na produkty z własnej firmy do sumy 20% od wartości ekonomicznej produktu, nie więcej niż 500 euro w roku kalendarzowym
13. Ustalenia wskazane przez ministerstwa, gdzie dotyczy to wyposażenia miejsca pracy.

*delegując pracowników do Holandii, korzystacie Państwo ze zwolnienia wskazanego, jeżeli chodzi o zakwaterowanie, noclegi i koszty wyżywienia.

Na życzenie Państwa, możemy sprawdzić, czy dane świadczenia podlegają danej normie i w jakiej wysokości jest dana norma.

Wartości minimalne

Wartości minimalne zwolnione z opodatkowania, są to :

1. Wyposażenia miejsca pracy w tym: fitness w pracy, narzędzia, stały computer, kopiarka, stały telefon
2. Wyposażenie ARBO miejsca pracy jak i miejsca pracy w domu (ostatnie posiada także inne wymagania)
3. Konsumpcje w miejscu pracy, które nie podlegają wyżywieniu
4. Świadczenie w formie wydania ubrania roboczego, które spełniają poniższe warunki:
 - a. Ubranie przeznaczone do użytku w czasie wykonywania pracy, to znaczy np. fartuch w laboratorium
 - b. Na ubraniu jest np. logo firmy lub nazwa nie mniejsze niż 70 cm²
 - c. Ubranie zostaje na miejscu pracy (w firmie)
 - d. Ubranie jest kwalifikowane jako mundur
 - e. Ubranie jest udzielane ze względu na otoczenie pracy i zabezpieczenie, np. buty robocze, w tym przypadku potrzebny jest plan ARBO, ubranie jest uznane według planu ARBO, ubranie jest noszone tylko podczas pracy i pracownik nic do niego nie dopłaca.
5. Oszczędności na oprocentowaniu, wtedy kiedy pracownik pożycza pieniądze od pracodawcy na zakup roweru, elektrycznego roweru lub elektrycznego skutera.
6. Oszczędności na oprocentowaniu, wtedy kiedy pracownik pożycza pieniądze od pracodawcy na zakup własnego domu , jeżeli jest to możliwe do odpisania od podatku dochodowego
7. Wydanie karty OV lub innego abonamentu transportu publicznego do użytku biznesowego
8. Wartość zakwaterowania i mieszkania (razem ze zużytą energią, wodą itp) oferowanego na miejscu pracy . Jest to brane pod uwagę wtedy, kiedy pracownik nie mieszka na miejscu pracy i musi korzystać z danego wyposażenia/świadczenia.

Inne

- Wartość wynagrodzenia w naturze jest brana pod uwagę nie według wartości ekonomicznej, tylko według ceny na fakturze.
- Sumy norm ustalone na wyżywienie, zakwaterowanie pozostają według ustaleń prawa podatkowego.
- Reguła koncernu: Próg zwolnienia (1,2%) firm powiązanych bierzemy pod uwagę kiedy :
 1. 95% udziału firma posiada u danego podrzędnego pracodawcy
 2. Inny pracodawca posiada 95% udziału w firmie
 3. Inny pracodawca posiada 95% udziału w firmie jak również posiada 95% udziału w następnej firmie

Według umowy końcowy podatek płaci pracodawca z najwyższymi kosztami płacowymi.

Koncern dotyczy tylko firm, które ponoszą koszty pracownicze w Holandii. To znaczy, że firmy z zagranicy posiadające oddziały w Holandii (lub nie posiadający oddziału ale naliczający podatek od wynagrodzenia w Holandii) biorą pod uwagę koszty fiskalne płac, poniesione na terenie Holandii tylko do podstawy danego progu (1.2%)

Autor: J.W. (Jarek) Solowski, dyrektor Solowski Consultancy BV

Loolaan 31, 3971 PL Driebergen, Tel: +31 (0)303040 220, Fax:+31 (0)303040 221, E-mail: info@solowski.com