

Werkkostenregeling 2011

Direct doen of uitstellen?

Met ingang van 2011 geldt de werkkostenregeling: een nieuwe manier van fiscaal omgaan met vergoedingen en verstrekkingen aan personeel. Gedurende drie jaar (2011, 2012 en 2013) geldt een overgangsregeling en mag u kiezen of u het huidige stelsel gebruikt of overgaat op de werkkostenregeling. Door de grote verschillen kan de werkkostenregeling flink duurder of juist goedkoper uitpakken. Breng daarom uw situatie in kaart. Beoordeel wat in uw geval slim is én of verdere maatregelen voor het behalen van voordeel of kostenbesparing nodig zijn. Deze brochure biedt u hierbij de helpende hand en bevat praktische tips, bijvoorbeeld ten aanzien van nieuwe en lopende arbeidscontracten. Het onderstaande stappenplan wordt beschreven.

- Inventariseer alle vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel.
- Bepaal welke vergoedingen en verstrekkingen wel of niet onder de werkkostenregeling vallen.
- Bepaal de vrije ruimte.
- Beoordeel of de werkkostenregeling u voor- of nadeel oplevert.
- Maak een keuze voor de werkkosten- of de overgangsregeling.
- Neem maatregelen om uw arbeidsvoorwaarden aan te passen.

De werkkostenregeling

De werkkostenregeling is een nieuwe fiscale behandeling van vergoedingen en verstrekkingen aan personeel, die u niet als brutoloon in aanmerking neemt. Dit kan uiteen lopen van een vaste kosten- of kilometervergoeding voor het gebruik van eigen vervoer, verstrekken van een telefoon of gereedschap, tot personeelsfeesten en planten op het bureau van uw werknemer.

Samengevat houdt de regeling in dat u 1,4% van de loonsom van uw bedrijf onbelast aan vergoedingen en verstrekkingen mag geven (de vrije ruimte). U mag dit totale bedrag zelf onder de werknemers verdelen. Alle vergoedingen en verstrekkingen moeten dus, op een aantal uitdrukkelijk genoemde uitzonderingen na, worden opgeteld. Zijn de vergoedingen en verstrekkingen die u binnen de vrije ruimte verstrekt hoger, dan is het meerdere belast met 80% eindheffing. Deze 80% komt bovenop het bedrag van de vergoeding of verstrekking en moet u als werkgever betalen.

Voorbeeld

Is uw loonsom € 500.000 en zijn de verstrekkingen en vergoedingen binnen uw bedrijf lager dan of gelijk aan € 7.000, dan zijn deze vrij. Is de waarde van de vergoedingen en verstrekkingen hoger dan € 7.000, dan betaalt u € 0,80 per euro eindheffing over het meerdere boven de € 7.000.

Door de werkkostenregeling verdwijnen veel gedetailleerde regeltjes voor verschillende kostenvergoedingen en verstrekkingen. Denk aan de voorwaarden voor de fiets van de zaak. Dat maakt het allemaal een stuk eenvoudiger. Maar daar staat tegenover dat u wél al uw vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel in kaart moet hebben om te beoordelen wat er nu wél en wat er nu níet onder de vrije ruimte valt. Uw eerste taak is dus het inventariseren van alle vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel. Ga hierbij uit van uw administratie, maar vul dit aan met de vergoedingen en verstrekkingen die zijn opgenomen in uw arbeidsvoorwaarden (en bijvoorbeeld uw personeelshandboek) en natuurlijk uw eigen geheugen.

Indeling

Na het verzamelen van de vergoedingen en verstrekkingen, moet u bepalen of deze mogelijk onder de vrije ruimte vallen. U moet dus beoordelen of er mogelijk een uitzondering van toepassing is. De volgende vergoedingen en verstrekkingen zijn fiscaal vrijgesteld en hoeft u niet mee te rekenen:

- Brutoloon en eindheffingsloon
- Intermediaire kosten
- Gerichte vrijstellingen
- Nihilwaardering

Vallen de vergoedingen en verstrekkingen niet in een van deze categorieën, dan maken ze automatisch deel uit van de werkkostenregeling. Deel alle vergoedingen en verstrekkingen dus correct in! Gebruik als hulpmiddel het schema 'Uitzonderingen die niet onder de vrije ruimte van de werkkostenregeling vallen (fiscale vrijstellingen)'.

Als u heeft bepaald welke vergoedingen en verstrekkingen u allemaal aan uw personeel geeft, gaat u deze indelen aan de hand van het schema 'Uitzonderingen die niet onder de vrije ruimte van de werkkostenregeling vallen (fiscale vrijstellingen)'. Zorg wel dat u duidelijk laat zien hoe u de vergoedingen en verstrekkingen heeft ingedeeld. Is er sprake van brutoloon, intermediaire kosten, gerichte vrijstellingen of nihilwaardering? Twijfelt u over een indeling, geef dan aan waarom u hiervoor kiest. Maak bijvoorbeeld een lijst met alle vergoedingen en verstrekkingen en geef hierop aan in welke categorie deze thuis horen. Deze lijst kunt u in de toekomst gebruiken bij een belasting controle, maar ook als u overweegt om uw arbeidsvoorwaarden aan te passen.

Voorbeeld	Indeling
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autokosten: auto van de zaak (benzine, kosten verzekeringen, parkeergelden) ▪ Scholing en opleidingskosten 	<p>Intermediaire kosten</p> <p>Gericht vrijgesteld</p>

De kostenvergoedingen en verstrekkingen die niet in de uitzonderingen kunnen worden ingedeeld en dus overblijven, vallen onder de werkkostenregeling. In principe telt u deze mee tegen de waarde in het economisch verkeer. Dat is de waarde die een dergelijke vergoeding of verstrekking heeft in de winkel of op internet (dus inclusief btw). Beschikt u over een factuur, dan zal dit meestal de waarde op de factuur zijn. Dit geldt niet als u zelf de prijs op de factuur heeft kunnen bepalen, zoals bij verkoop van producten uit het eigen bedrijf aan werknemers.

Voor een paar aangewezen vergoedingen of verstrekkingen mag u uitgaan van een aangepaste waardering. Deze waardering is meestal lager dan de waarde in het economisch verkeer. Het gaat dan bijvoorbeeld over het rentevoordeel op een personeelslening, huisvesting en gas, licht en water ten behoeve van de dienstbetrekking.

Voorbeeld

U geeft uw werknemers jaarlijks:

- Een mobiele telefoon die meer dan 10% zakelijk wordt gebruikt.
- Een personeelsfeest dat € 500 kost.
- Een beroepsopleiding.
- Een vaste kostenvergoeding voor kosten die samenhangen met de auto van de zaak. (Gemiddeld) twee fietsen van de zaak (totale kosten € 600 inclusief btw).
- Een T-shirt en spijkerbroek voor op de werkvloer (totaal € 400).
- Een vergoeding voor de vakbond voor drie medewerkers (totaal € 350).
- Drankjes met bitterballen na werktijd in een café in de buurt van uw bedrijf (drie keer per jaar: in verband met de zomervakantie, Kerst en het jaarlijkse bedrijfsjubileum). Kosten totaal: € 400.

In de vrije ruimte horen de volgende uitgaven thuis (mits in totaal niet meer dan 1,4% van de loonsom):

Zakelijke telefoon	nihil
Personeelsfeest	€ 500
Fietsen van de zaak	€ 600
Kleding voor het werk	€ 400
Vakbondvergoeding	€ 350
Drankjes met bitterballen	€ 400
Totaal	€ 2.250

Berekenen loonsom

Heeft u alle vergoedingen en verstrekkingen op één rij, dan telt u deze op en bepaalt u vervolgens de loonsom. Het gaat daarbij om de loonsom in het jaar waarin de werkkostenregeling wordt toegepast. Voor het eerste jaar zal dit dus de loonsom van 2011 zijn. Omdat u deze loonsom nog niet kent, kunt u bijvoorbeeld ook uitgaan van de loonsom over 2010. Maar houd dan wel alvast rekening met wijzigingen die u nu al kent of verwacht. Denk aan reorganisaties, ontslag of juist uitbreiding van een afdeling. Bestaat uw bedrijf uit meerdere werkgevers, bijvoorbeeld uit meerdere BV's? Dan dienen de uitgaven voor personeel per werkgever apart te worden vastgesteld en apart te worden vergeleken met de loonsom bij die werkgever.

Let op

De werkkostenregeling biedt veel vrijheden en kent maar één beperking: de 'gebruikelijkheidstoets'. Deze houdt in dat de vergoedingen en verstrekkingen die u aanwijst niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Het bedrag dat boven de 30%-grens uitkomt, is loon van de werknemer. Een kerstpakket van € 25.000 of een kilometervergoeding van € 5 is bijvoorbeeld niet gebruikelijk.

Vrije ruimte

Nadat u de indeling heeft bepaald, gaat u de vrije ruimte (1,4% van de loonsom) berekenen. Het meerdere is belast tegen 80% eindheffing. Overschrijden uw vergoedingen en verstrekkingen de vrije ruimte, ga dan verder naar de informatie over de overgangsregeling verderop in deze brochure. Dit is voor u (waarschijnlijk) de beste keuze! Is het gezamenlijke bedrag van alle vergoedingen en verstrekkingen lager dan de vrije ruimte, dan kiest u direct voor de werkkostenregeling en blijven alle vergoedingen en verstrekkingen onbelast. Het kan ook zijn dat u nog vrije ruimte over heeft. Hierop wordt ook verder in deze brochure ingegaan.

Voorbeeld

De uitgaven onder de werkkostenregeling van Metaalbedrijf X bedragen € 4.200. Het bedrijf heeft een loonsom van € 100.000. Dit betekent dat de vrije ruimte € 1.400 bedraagt (namelijk $1,4\% * € 100.000$). Indien er geen maatregelen worden genomen is per jaar een bedrag aan belasting verschuldigd van € 2.240 ($80\% * (€ 4.200 - € 1.400)$). Afhankelijk van de concrete feiten kan de lasten verzwaaring voor het bedrijf dan ook maximaal 2,24% van de loonsom zijn.

Stel de aandelen van Metaalbedrijf X worden gehouden door X Beheer BV. Bij X Beheer BV is alleen de dga in dienst. De loonsom bij X Beheer BV bedraagt € 41.000. De vrije ruimte bedraagt dan € 574 ($1,4\% * € 41.000$).

Uitzonderingen die niet onder de vrije ruimte van de werkkostenregeling vallen (fiscale vrijstellingen):

Brutoloon/eindheffingsloon

Alles wat u als brutoloon op de loonstrook opneemt en waarvoor de werknemer zelf de verschuldigde belasting betaalt. Hierbij hoort ook het loon waarvoor u de belastingheffing voor uw rekening neemt op basis van een specifieke 'eindheffingsloon'-regeling.

Voorbeelden

Brutoloon

- Het vaste periodeloon
- Toeslagen en vakantiegeld
- De auto van de zaak
- Belaste kostenvergoedingen

Eindheffingsloon

- Spaarloon
- De eindheffing van € 300 voor privégebruik bij doorlopend afwisselend gebruikte bestelauto's

Let op

Onder de werkkostenregeling is het aantal mogelijk heden om eindheffingsloon toe te passen beperkt. Dit kan alleen nog maar in een van de volgende gevallen:

- Spaarloon (eindheffingsstarief 25% - 2010)
- Doorlopend afwisselend gebruikte bestelauto's (€ 300 per auto - 2010)
- Eindheffing wegens naheffingsaanslag door de Belastingdienst
- Eindheffing wegens tijdelijke knelpunten (omdat de Belastingdienst redelijkerwijs niet van u kan verwachten dat u tijdig een aangifte kunt indienen)
- Eindheffing wegens een aangewezen publiek rechtelijke uitkering
- Pseudo-eindheffing wegens VUT-regeling, excessieve vertrekvergoeding of backservice van pensioen

Intermediaire kosten

Kosten die met het personeel samenhangen, maar eigenlijk bij de kosten van uw bedrijf horen.

Voorbeelden

- Kosten postzegels postafdeling die de werknemer koopt
- Kosten zakendiner
- Kosten die samenhangen met de auto van de zaak (zoals parkeerkosten, tolwegen en waskosten)

Let op

Uit de wet blijkt niet altijd duidelijk wat er allemaal onder deze categorie valt. Heeft u kostenvergoedingen of verstrekkingen waarvan u twijfelt of deze onder de intermediaire kosten vallen? Stem deze dan af met uw belastinginspecteur.

Gerichte vrijstellingen

Voor een beperkt aantal zaken is uitdrukkelijk bepaald dat deze belastingvrij mogen worden vergoed of verstrekt. Deze zaken zijn uitdrukkelijk genoemd in de wet.

Voorbeelden

- Zakelijke verhuiskosten
- Kosten zakelijke reizen per openbaar vervoer (abonnementen en losse kaartjes)
- Vergoedingen zakelijke reizen met eigen vervoer (maximaal €0,19 per kilometer - 2010)
- Tijdelijke verblijfskosten in het kader van de dienstbetrekking (eten en overnachtingen tijdens dienstreizen)
- Cursussen, studie, congressen e.d., voor zover deze van belang zijn voor het werk. Volgens de toelichting bij het Belastingplan 2011 vallen ook kosten van vakliteratuur onder deze regeling.
- Outplacement
- Procedures tot erkenning van verworven competenties (EVC-procedures)
- Zakelijke maaltijden
- ET-kosten (kosten wegens het tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst)

Let op

Naast de hiervoor genoemde voorbeelden zijn er géén mogelijkheden voor andere gerichte vrijstellingen op basis van de huidige werkkostenregeling. In het Belastingplan 2011 is de inschrijving in een beroepsregister uitdrukkelijk opgenomen als gerichte vrijstelling.

Nihilwaardering

Vergoedingen en verstrekkingen die eigenlijk wel onder de vrije ruimte vallen, maar omdat ze tegen nihil worden gewaardeerd, de vrije ruimte niet verkleinen.

Voorbeelden

- Voorzieningen op de werkplek (zoals het gebruik van de vaste computer, het kopieerapparaat en de vaste telefoon)
- Arbo-voorzieningen
- Consumpties op de werkplek (geen maaltijd)
- Voorzieningen mede bedoeld voor gebruik op de werkplek:
Uniformen en werkkleding, ter beschikking gestelde mobiele telefoon, blackberry of smartphone (als het zakelijke gebruik meer dan 10% is)
Ter beschikking gestelde portable computer, notebook of laptop (als het zakelijke gebruik 90% of meer is). Ter beschikking gesteld gereedschap
- OV-jaarkaart en voordeelurenkaart (als uw werk nemer deze kaart ook voor het werk gebruikt)

Let op

Hiervoor staan de mogelijkheden die tot nu toe bij de wetgeving zijn genoemd. Deze lijst kan echter worden uitgebreid. Twijfelt u of kostenvergoedingen of verstrekkingen onder de nihilwaardering vallen? Stem deze dan af met uw belastinginspecteur.

Let op

Het begrip werkplek is bij nihilwaardering van groot belang. Als werkplek kan de werkplek op kantoor of fabriek worden aangemerkt, maar ook de cabine van een vrachtwagenchauffeur. Een werkplek kan echter niet gelegen zijn in de woning van de werknemer. Zaken die u aan de werknemer verstrekt/vergoedt ten behoeve van zijn 'thuiskantoor' vallen dan ook niet onder de nihilwaardering en moeten tegen de waarde in het economische verkeer worden meegenomen. Een uitzondering geldt voor Arbovoorzieningen. Ook een vergoeding of verstrekking van een Arbovoorziening voor de werknemer thuis mag tegen nihil worden gewaardeerd.

Overgangsregeling

Heeft u de stappen uit de voorgaande hoofdstukken gevolgd en bedragen uw vergoedingen en verstrekkingen meer dan de vrije ruimte, dan is dit hoofdstuk voor u van belang. De overgangsregeling is waarschijnlijk de beste keuze, maar u moet zich wel voorbereiden op de overstap op de werkkostenregeling vanaf 2014. Vooral als het gaat om uw arbeidsvoorwaarden.

Vergelijking huidige en nieuwe situatie

Met behulp van de voorgaande informatie uit deze brochure heeft u berekend welke kostenvergoedingen en verstrekkingen onder de werkkostenregeling vallen en welke fiscale lasten dit met zich meebrengt na invoer van de werkkostenregeling. Hier staat tegenover dat u nu soms ook al fiscale lasten betaalt in verband met vergoedingen en verstrekkingen, en deze lasten onder de werkkostenregeling komen te vervallen. Denk bijvoorbeeld aan de eindheffing in verband met geschenken of bovenmatige kostenvergoedingen.

Voor een goede vergelijking van de huidige en de nieuwe situatie is het van belang dat u alle structurele kosten van eindheffing die voor uw rekening komen ook optelt. Zodra u dit heeft gedaan, kunt u de fiscale gevolgen van de huidige en de nieuwe situatie goed vergelijken:

Huidige situatie (2010)

Betaalde eindheffingen voor loonbestanddelen die onder de werkkostenregeling onder de vrije ruimte vallen.

Werkkostenregeling

80% eindheffing over: de kosten die onder de werkkostenregeling vallen +/- 1,4% van de loonsom (de vrije ruimte).

In uitzonderingsgevallen zal de werkkostenregeling voor u goedkoper zijn. Stap in dat geval direct over op de werkkostenregeling.

Kiezen voor de overgangsregeling

De overgangsregeling houdt in dat u nog drie jaar gebruik mag maken van de huidige fiscale regeling voor vergoedingen en verstrekkingen. Uw afspraken met de Belastingdienst (bijvoorbeeld over de hoogte van de onbelaste vaste kostenvergoeding) blijven gewoon in stand.

Let op

De huidige regels gaan per 2011 op één punt veranderen, óók als u deelneemt aan de overgangsregeling. In 2010 is het namelijk mogelijk om uw werknemers ongelimiteerd personeelsvoorzieningen zoals personeelsreizen en feesten te verstrekken. Met ingang van 2011 is dit niet meer mogelijk. Voor zover personeelsfeesten en reizen per werknemer meer kosten dan € 454 per jaar, zijn deze niet meer vrijgesteld, maar belast.

Per jaar mag u kiezen of u het huidige stelsel blijft gebruiken of dat u overgaat op de werkkostenregeling. Het is voldoende is dat uw keuze voor toepassing van de overgangsregeling blijkt uit uw administratie. Doet u bijvoorbeeld helemaal niets, dan zal de overgangsregeling gelden.

Toepassing van de overgangsregeling betekent dat u nog even de tijd heeft om uw werknemers vergoedingen en verstrekkingen te geven die onder de huidige regeling onbelast zijn, denk bijvoorbeeld aan een fiets van de zaak of een thuiswerkplek. Natuurlijk gelden de huidige fiscale voorwaarden hierbij dan wel. U kunt op deze manier werknemers fiscaal vriendelijk belonen. Maak hen wel schriftelijk duidelijk dat het gaat om een éénmalig aanbod en niet om een nieuwe structurele arbeidsvoorwaarde!

Aanpassen arbeidsvoorwaarden

Ook als u in eerste instantie kiest voor toepassing van de overgangsregeling, moet u er op langere termijn voor zorgen dat de werkkostenregeling niet leidt tot een forse kostenstijging.

Lees uw arbeidsvoorwaarden daarom kritisch door en stel deze waar nodig bij. Kies hierbij vooral voor arbeidsvoorwaarden die vallen onder de gerichte vrijstelling, de nihilwaardering of de intermediaire kosten en minder voor arbeidsvoorwaarden die de vrije ruimte opmaken. U kunt er bijvoorbeeld voor kiezen om een telefoon ter beschikking te stellen die meer dan 10% zakelijk wordt gebruikt en daarvoor in ruil de vergoeding van internet thuis schrappen.

Hoger brutoloon

Vergoedingen en verstrekkingen die onder de huidige regeling onbelast zijn, kunt u onder de werkkostenregeling deel laten uitmaken van het brutoloon. De werknemer moet dan zelf de loonheffing voor zijn rekening nemen. Let hierbij wel op: een hoger brutoloon kan gevolgen hebben voor de door u te betalen premies werknemersverzekeringen. Ook kan een hoger brutoloon gevolgen hebben voor de opbouw van pensioen en vakantiegeld. Per saldo kan het omzetten van een vergoeding of verstrekking in belast loon daardoor heel duur zijn.

Let op

Houd er rekening mee dat het meestal niet is toegestaan om als werkgever eenzijdig de arbeidsvoorwaarden aan te passen. Sommige werkgevers zijn gebonden aan cao's en moeten rekening houden met de arbeidsvoorwaarden conform de cao.

Voor pensioen is het aan te raden dit na te kijken in het pensioenreglement. Ook kunt u informatie inwinnen bij de pensioenverzekeraar. Voor vakantiegeld is de cao of uw eigen vakantiegeldregeling leidend.

Ondernemingsraad

Wanneer een cao u niet belemmert om arbeidsvoorwaarden aan te passen, dan mag u dit in principe doen. Hierbij is vaak wel toestemming van de werknemer of de ondernemingsraad nodig. Vraagt u deze toestemming niet, dan kan de werknemer naar de rechter stappen om handhaving van de verdwenen arbeidsvoorwaarde af te dwingen. Stem om onduidelijkheden te voorkomen een en ander vooraf af met de ondernemingsraad of uw werknemers. Als u hier tijdig mee begint, kunnen uw werknemers alvast aan het idee wennen. Bovendien kunt u bij veel weerstand kiezen om de 80% eindheffing te accepteren en in ruil daarvoor een aantal jaren af te zien van loonsverhogingen. Op die manier houdt u de loonkosten in de greep. Dit laatste kan natuurlijk alleen voor zover de wettelijke minimumlonen of de verplichte cao-lonen niet in het gedrang komen.

Korte termijn

Omdat toekomstgerichte maatregelen bewerkelijk zijn en veel tijd vergen, is het handig om op korte termijn alvast na te gaan hoe u wilt omgaan met nieuwe werknemers. U kunt er bijvoorbeeld voor kiezen om hen voorlopig zo min mogelijk vergoedingen en verstrekkingen toe te kennen. Wilt u dat niet en vindt u dat deze werknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten krijgen als uw bestaande werknemers, maak dan in ieder geval duidelijk dat de toegezegde vergoedingen en verstrekkingen tijdelijk zijn en komen te vervallen zodra binnen uw organisatie de werkkostenregeling wordt ingevoerd.

Let op

Als u uw werknemers een vaste kostenvergoeding geeft onder de huidige regeling, dan moet deze gespecificeerd zijn. Dat wil zeggen dat u per werknemer of functiegroep een lijstje heeft waarop staat voor welke kosten u een vergoeding verstrekt en hoe groot die vergoeding is. Bijvoorbeeld:

Representatiekosten €

Vakliteratuur €

Dit blijft ook zo als u kiest voor de overgangsregeling. Ontbreekt een dergelijke onderbouwing, dan loopt u een groot risico dat de vaste kostenvergoeding niet geaccepteerd wordt bij een controle door de Belastingdienst en u alsnog loonheffingen, boetes en rente moet betalen. Het voordeel van de overgangsregeling kan zo ineens omslaan in een nadeel.

Vrije ruimte over: werkkostenregeling

Bedragen uw vergoedingen en verstrekkingen minder dan 1,4% van de loonsom, dan heeft u belastingvrije ruimte over. Het is dan slim om meteen de werkkostenregeling toe te passen. U kunt uw huidige arbeidsvoorwaarden handhaven.

Deze bedragen bij elkaar immers niet meer dan de vrije ruimte en leiden niet tot extra belastingheffing. Misschien betekent toepassing van de werkkosten zelfs wel een besparing. Voor bepaalde inkomensbestanddelen, zoals kleine geschenken, geldt namelijk een eindheffing. Deze komt onder de werkkostenregeling te vervallen. Om te bepalen hoe groot het voordeel van de werkkostenregeling is, kunt u het beste de eindheffingen die u onder de huidige wetgeving betaalt maar gaan vervallen, bij elkaar optellen en vergelijken met de belasting onder de werkkostenregeling.

Let op

Als u een vaste kostenvergoeding hanteert en dit ook na invoer van de werkkostenregeling wenst door te zetten, dan moet deze kostenvergoeding zijn onderbouwd aan de hand van een steekproef!

Toepassing werkkostenregeling

U past de werkkostenregeling toe door in uw administratie duidelijk aan te tonen welke zaken onder de werkkostenregeling vallen en hoe u de 1,4% ruimte heeft berekend. Dat betekent dat u ook duidelijk kunt aangeven waar de eventuele overige vergoedingen en verstrekkingen aan personeel onder vallen. Blijkt niet voldoende duidelijk uit uw administratie dat u kiest voor de werkkostenregeling, dan gaat de Belastingdienst ervan uit dat u kiest voor de overgangsregeling en loopt u dus voordeel mis! Als u de werkkostenregeling gaat toepassen, dan vervallen eventuele afspraken die u met de Belastingdienst had over vergoedingen en verstrekkingen.

Past u de werkkostenregeling toe, dan moet u in de gaten houden of de vergoedingen en verstrekkingen wel binnen de vrije ruimte blijven. Zijn de vergoedingen en verstrekkingen hoger dan 1,4% van de loonsom, dan moet u 80% eindheffing betalen. U kunt kiezen voor twee methodes. Uit uw administratie moet blijken welke dit is:

Methode 1

U schat de vrije ruimte in op basis van het voorgaande jaar (voor 2011 is dit dus 2010). Vervolgens toetst u tussentijds of deze berekening correct is. Is de loonsom gelijk gebleven, of zijn er nog zaken opgekomen die u niet had voorzien, maar wel ten laste van de vrije ruimte komen? Het kan dan zo zijn dat de vergoedingen en verstrekkingen in een periode alsnog boven de 1,4% komen. In die gevallen moet er, zoals het er nu uitziet, bij de aangifte in die maand eindheffing worden afgedragen. Op zich is dat géén probleem, het gaat immers om de jaarbedragen. Het is wel zaak om zo veel mogelijk bij te sturen, zodat de vergoedingen en verstrekkingen aan het eind van het jaar nog steeds minder zijn dan of gelijk zijn aan de vrije ruimte van 1,4% van de loonsom. Vervolgens dient er aan het eind van het jaar een definitieve herrekening te worden gemaakt van de vergoedingen en verstrekkingen en de vrije ruimte. Eventueel eerder in het jaar te veel betaalde eindheffing kan dan worden teruggevraagd.

Methode 2

Een andere mogelijkheid is dat u de vrije ruimte berekent op basis van het lopende jaar. Voor de vrije ruimte in januari gaat u dan bijvoorbeeld uit van 1,4% van de loonsom van die maand. Dat betekent dat in het lopende jaar op basis van de actuele gegevens beoordeeld moet worden of u wel of niet de vrije ruimte overschrijdt. Gaat u over de vrije ruimte heen, dan moet u (zoals het er nu uitziet) meteen afrekenen. Aan het eind van het jaar kan dit worden gecorrigeerd.

Als aan het eind van het jaar blijkt dat u nog niet de gehele vrije ruimte heeft opgemaakt, dan kunt u deze toch nog vol maken. Voor u een manier om fiscaal vriendelijk iets te geven aan uw werknemers en voor uw werknemers een mooi extraatje. Denk bijvoorbeeld aan een niet-onderbouwde kostenvergoeding of een kilometer vergoeding boven de norm van €0,19 per kilometer. U kunt kiezen voor zaken die voor uw onderneming belangrijk zijn of zaken die de band tussen uw personeelsleden versterkt, zoals een personeelsfeest.

Let op

Maak duidelijk dat het bij bepaalde verstrekkingen of vergoedingen 'slechts' om een éénmalige aanbod gaat. Zorg dat de werknemer hier géén vast jaarlijks recht aan kan ontleen. Wordt uw vrije ruimte in de toekomst kleiner, dan hoeft u niet alsnog 80% eindheffing te betalen. Spreek daarom uitdrukkelijk met uw werknemers af dat zij alleen een onbelaste vergoeding of verstrekking krijgen als de vrije ruimte dit toelaat. Leef deze regel strak na.

Tot slot

In deze brochure staan de stappen die u moet nemen om tot een goede afweging te komen beschreven. Begin hiermee op tijd en neem voor meer informatie en advies contact met ons op. Onderstaand een voorbeeld planning die u kunt aanhouden:

Actiepunt

- Inventariseren vergoedingen en verstrekkingen
- Indelen vergoedingen en verstrekkingen
- Bepalen vrije ruimte
- Bepalen toepassing overgangsregeling
- Aanpassen arbeidsvoorwaarden

Planning

Voor januari 2011

Zo snel mogelijk, maar uiterlijk zomer 2013 mee starten. Let op: dit traject is ingrijpend en u heeft hiervoor dus ruim de tijd nodig.



Schagen Lensen &
Van Krieken Accountants

Schagen Lensen & van Krieken Accountants

Goudsesingel 80
3011 KD Rotterdam

Postbus 22243
3003 DE Rotterdam

Tel. 010-4116402
Fax. 010-4129269

www.slk.nl

