



Volg ons op Twitter  
en Linked-In



U kunt Sigma Personeelsdiensten volgen op Twitter en Linked-In:  
[www.twitter.com/SigmaPersoneel](http://www.twitter.com/SigmaPersoneel)  
[www.linkedin.com/company/sigma-personeelsdiensten](http://www.linkedin.com/company/sigma-personeelsdiensten)

Onze adviseurs v.l.n.r.:

Ditty Brand, Erik Willemse, Maarten de Groene, Mark Giljam, Brenda Speleman, Pieter Kole, Marco Hamelink, Robbie Totté, Eugenie Ligthart en Leo Zuidweg.

## De Vitaliteitsregeling en het Vitaliteitspakket

Het kabinet heeft verschillende maatregelen uitgewerkt, gericht op het verhogen van de arbeidsdeelname van oudere werknemers en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van werkenden. Het doel hiervan is dat iedere werknemer gezond en werkend de AOW-gerechtigde leeftijd kan bereiken.

Het Vitaliteitspakket treedt per 1 januari 2013 in werking. Het is vormgegeven langs drie lijnen: doorwerken, mobiliteit en loopbaanfaciliteiten. In het onderstaande schema

worden de huidige regelingen afgezet tegen de regelingen in het Vitaliteitspakket. De financiering van het Vitaliteitspakket wordt gevonden in een meer gerichte en effectieve inzet van de huidige middelen.

Omdat het Vitaliteitspakket pas op 1 januari 2013 in werking treedt, zullen wij u tegen die tijd gericht informeren. Zoals u elders in deze nieuwsbrief kunt lezen worden met ingang van 1 januari 2012 wel de spaarloonregeling en de levensloopregeling (nieuwe deelname) afgeschaft.

### Regelingen huidige stelsel

- Arbeidskorting voor ouderen
- Doorwerkbonus
- Premiekorting voor in dienst houden van 62+
  
- Premiekorting voor in dienst houden arbeidsgehandicapten
- Premiekorting voor in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden 50+
  
- Spaarloonregeling
- Levensloopregeling

### Regelingen Vitaliteitspakket

#### Doorwerken

- Werkbonus werknemers 61+
- Werkbonus werknemers 62+

#### Mobiliteit

- Mobiliteitsbonus 55+
- Dubbele mobiliteitsbonus uitkeringsgerechtigden 50+

#### Loopbaanfaciliteit

- Vitaliteitssparen
- Verlagen drempel scholingsaftrek
- Intersectorale scholing
- Van-Werk-Naar-Werk (VWNW)-budget
- Overgangsregeling levensloop

# Einde van de levensloopregeling

De werknemers die vanwege het wegvallen van de spaarloonregeling in 2012 een levenslooptegoed wilden gaan opbouwen, komen van een koude kermis thuis. Het openen van een levenslooprekening is volgend jaar namelijk niet meer mogelijk. Alleen bestaande spaarders kunnen dan nog inleggen. Alle overige werknemers moeten wachten op de Vitaliteitsregeling in 2013.

Werknemers blijken de levensloopregeling vooral te gebruiken om eerder met pensioen te gaan. Echter, door de toenemende vergrijzing is het juist belangrijk dat werknemers langer blijven werken. Daarom wordt de levensloopregeling vervangen door de Vitaliteitsregeling. Deze regeling biedt minder mogelijkheden voor vroegpensioen. Dit staat in het Belastingplan 2012.

## Overgangsregeling voor trouwe spaarders

Nieuwe deelnemers kunnen zich vanaf 2012 zich niet meer aanmelden voor de levensloopregeling. Voor bestaande deelnemers geldt een overgangsregeling:

- Mensen die op 31 december 2011 tenminste € 3.000 op hun levenslooprekening hebben staan, kunnen doorsparen op grond van de huidige voorwaarden. Ze kunnen in

2012 echter geen aanspraak meer maken op een korting op de inkomstenbelasting, de zogenoemde levensloopverlofkorting. Deze komt te vervallen.

- Deelnemers met minder dan € 3.000 op hun levenslooprekening kunnen het tegoed in 2012 opnemen voor verlof. Ze kunnen niet meer bijstorten.

Alle deelnemers aan de levensloopregeling kunnen in 2013 hun tegoed onbelast doorstorten naar de Vitaliteits spaarrekening.

## Mededeling loonheffingen vervalft

*Inhoudingsplichtigen ontvangen per 1 januari 2012 geen maandelijkse/4-wekelijkse mededelingen meer van de belastingdienst over het indienen en betalen van de aangifte loonheffingen. Ook ontvangen zij de bijbehorende acceptgiro niet meer.*

*In plaats daarvan ontvangen werkgevers in november 2011 de 'Aangiftebrief loonheffingen' voor 2012. Hierin staan de aangiftetijdvakken van 2012, de bijbehorende uiterste aangifte- en betaaldatum en de betalingskenmerken. Wie nu de acceptgiro gebruikt, moet vanaf 2012 zelf een overschrijving doen en daarbij het betalingskenmerk van de aangifte vermelden.*

*Uiteraard blijft Sigma Personeelsdiensten u ook in 2012 per aangiftetijdvak voorzien van de juiste gegevens (inclusief de uiterste betaaldatum en het betalingskenmerk) om de loonheffing tijdig te kunnen voldoen.*



## Veelgestelde vragen - F.A.Q.

Op onze website vindt u veelgestelde vragen (én antwoorden), voor en door werkgevers: [www.sigmapersoneel.nl/veelgesteldevragen](http://www.sigmapersoneel.nl/veelgesteldevragen).

Staat uw vraag er niet bij, meldt het uw loonadviseur!

# Focus op ... Vervaet Groep

**De Vervaet Groep uit Biervliet is actief in de landbouw. De groep omvat vijf bedrijven verdeeld over twee bedrijfstakken; de machinefabriek en de John Deere dealerbedrijven. De machinefabriek bouwt, verkoopt en onderhoudt Vervaet bietenrooiers en Vervaet mestinjecteurs. De drie dealerbedrijven zijn gevestigd in Biervliet, Steenberg en Wolphaartsdijk.**

De laatste jaren zijn beide takken sterk gegroeid. De machinefabriek realiseerde deze groei door uitbreiding van de bestaande markten en het verder ontwikkelen van bestaande machines. De machines werden vorig jaar beloond met een eerste plaats op een grote praktijkdemonstratie voor bietenrooiers. Hierbij waren alle belangrijke fabrikanten aanwezig. Voor de bietenrooiers is Frankrijk inmiddels een belangrijke afzetmarkt geworden. In Nederland is Vervaet al jaren marktleider op het gebied van zelfrijdende mestinjecteurs. Met deze machine breekt Vervaet inmiddels ook in Duitsland door. Verder is het bedrijf actief in België, Engeland, Zweden, Denemarken, Finland, Ierland, Spanje, Oekraïne, Rusland en Turkije.

## Toekomst

Vorig jaar heeft John Deere de landelijke importeur vervangen door 8 'megadealers'. Elk van deze dealers kreeg daarmee een groter marktgebied om te bedienen. Om de dienstverlening verder te optimaliseren is Vervaet een samenwerkingsverband aangegaan met twee andere John Deere dealers van de Stehouwer Groep met vestigingen in Nieuwe-Tonge en Maasdam. Met deze uitbreiding is Vervaet klaar voor de toekomst. Daarin zal de dealer steeds meer een specialist worden waar de klant voor alle benodigheden terecht kan; van geavanceerde machines tot GPS apparatuur en alles voor op en om het bedrijf.

## Samenwerking met Sigma

Aan het roer van het Zeeuws-Vlaamse familiebedrijf staan Edwin en Robin Vervaet. En hoewel het bedrijf internationaal actief is, kijken beide directeuren voor inkopen of dienstverlening altijd eerst of de gewenste kwaliteit regio-



naal voorhanden is. Zo is dit jaar ook de samenwerking met Sigma Personeelsdiensten tot stand gekomen. "Door de sterke groei die we de afgelopen jaren hebben doorgevoerd, wilden we graag de regie van de salarisadministratie in eigen handen houden".

"Sigma biedt ons een salarispakket waarin we zelf alle werknemersgegevens kunnen raadplegen en muteren. Tevens kunnen we zelf allerlei rapportages samenstellen. Sigma verricht uiteindelijk de salarisadministratie. Daarmee is de deskundigheid en continuïteit uitstekend geborgd. Vergeleken met onze vorige serviceverwerker vinden we het prettig dat Sigma gevestigd is in onze regio. Daardoor blijven de lijntjes lekker kort."



**Vervaet Groep**  
Hoofdplaatseweg 1 B  
4521 PE Biervliet  
Nederland  
tel. 0115 48 29 89  
fax 0115 4820 64  
email [info@vervaet.nl](mailto:info@vervaet.nl)  
[www.vervaet.nl](http://www.vervaet.nl)



# De Werkkostenregeling: wees voorbereid!

Het uitgangspunt van de Werkkostenregeling (WKR) is eenvoudig: alles wat de werkgever aan zijn werknemers verstrekt (inclusief btw) wordt als loon aangemerkt. Iedere werkgever heeft een vrijstelling ter grootte van 1,4% van de fiscale loonsom. Vergoedt of verstrekt u meer dan dit forfait, dan bent u als werkgever 80% eindheffing verschuldigd over het meerdere.

Dit klinkt eenvoudig, maar het vervolg wordt iets lastiger, omdat op deze eenvoudige hoofdregel belangrijke uitzonderingen zijn geformuleerd in de vorm van gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen. We geven u twee voorbeelden.

## Keuzemogelijkheid

Er geldt een overgangsregeling. U kunt in de jaren 2011, 2012 en 2013 jaarlijks kiezen tussen de toepassing van de nieuwe WKR of de huidige regels. Van deze keuzemogelijkheid kunt u profiteren door jaarlijks (voor 1 januari!) te kiezen voor het systeem dat u de meeste ruimte geeft om belastingvrije vergoedingen en verstrekkingen aan uw werknemers te doen.

## Voorbeeld 1

### Bedrijfsgegevens:

De fiscale loonsom van een werkgever bedraagt € 150.000.

### Vergoedingen en verstrekkingen:

- Telefoon van de zaak, jaarkosten: € 1.500  
(de telefoon wordt minder dan 10% zakelijk gebruikt)
- Vergoeding studiekosten: € 4.500
- Consumpties tijdens werktijd: € 3.500
- Vergoeding voor internet: € 750
- Kerstpakketten: € 300
- Fiets vergoed aan werknemer: € 1.500
- Personeelsbarbecue: € 600

### Uitwerking:

Voor de studiekosten geldt een gerichte vrijstelling, voor de consumpties tijdens werktijd geldt een nihilwaardering. Alle overige werkkosten (in totaal € 4.650) zijn belast en vallen dus in de vrije ruimte. Deze werkgever heeft een vrije ruimte van  $1,4\% \times € 150.000 = € 2.100$ . Hij gaat onder de WKR dus € 2.040 eindheffing betalen:  $4.650 - € 2.100 = € 2.550$   
 $\Rightarrow € 2.550 \times 80\% = € 2.040$ .

Deze werkgever zal nu waarschijnlijk nog niet overstappen op de WKR. Hij heeft nog 2 jaar de tijd om zijn arbeidsvoorwaarden aan te passen.

## Voorbeeld 2

### Bedrijfsgegevens:

De fiscale loonsom van een werkgever bedraagt € 175.000.

### Vergoedingen en verstrekkingen:

- Verstreking werkkleding zonder logo, kan ook thuis gedragen worden: € 350
- Vergoeding vakbondscontributie: € 400
- Vergoedde parkeerbonnen voor de auto van de werknemer: € 100
- Vakliteratuur werknemers: € 250
- Personeelsetentje: € 750

### Uitwerking:

Voor de vakliteratuur geldt een gerichte vrijstelling. Alle overige werkkosten (in totaal € 1.600) zijn belast en vallen dus in de vrije ruimte. Deze werkgever heeft een vrije ruimte van  $1,4\% \times € 175.000 = € 2.450$ . Er is dus nog extra ruimte van  $€ 2.450 - € 1.600 = € 850$ . Deze kan eventueel nog benut worden voor extra vergoedingen of verstrekkingen.

Deze werkgever kan nu al overstappen. De overgang naar de WKR biedt zelfs nog ruimte voor een extraatje aan het personeel.

## De verwerking van kleine geschenken

### Wanneer u de WKR nog niet toepast:

Voor kleine geschenken in natura tot een bedrag van maximaal € 70 per jaar dient u 20% eindheffing aan de fiscus af te dragen via de aangifte loonheffingen.

### Wanneer u de WKR toepast:

U geeft uw werknemer ter gelegenheid van zijn verjaardag een cd-tegoedbon van € 20. Omdat er sprake is van een waardebon wordt het geschenk als belast loon aangemerkt. U kunt het geschenk aanwijzen als besteding van de vrije ruimte, die binnen het algemeen forfait van de WKR valt. Wanneer u echter in plaats van een cd-tegoedbon een cd geeft ter waarde van € 20, dan wordt dit geschenk niet als belast loon aangemerkt en heeft dus ook geen invloed op het algemeen forfait van 1,4%.

Maakt u al per 1 januari 2011 gebruik van de WKR, dan dient u voor het einde van het jaar alle kosten, die betrekking hebben op de WKR, in kaart te hebben gebracht. Immers, er moet bepaald worden of de totale kosten binnen het algemeen forfait van 1,4% van de loonsom blijven. Uw loonadviseur van Sigma Personeelsdiensten ontvangt dit kostenoverzicht graag, zodat het verwerkt kan worden in de laatste loonaangifte van het jaar 2011.

Komt u in 2012 met uw werkkosten uit boven het algemeen forfait van 1,4%, dan heeft u de mogelijkheid om per 1 januari 2012 te kiezen voor de overgangsregeling.

Heeft u de keuze nog niet gemaakt, dan is automatisch de overgangsregeling van toepassing. Wij adviseren u tijdig een analyse te maken. Op basis hiervan komt u tot een goede keuze. Op deze manier heeft u bovendien de tijd om de arbeidsvoorwaarden eventueel aan te passen teneinde optimaal te profiteren van de WKR. Want blijft u onder de grens van uw 1,4% ruimte, dan kunt u per 1 januari 2012 direct overstappen naar de WKR en profiteren van de extra ruimte. Komt u daarentegen boven de grens van 1,4%, dan heeft u nog tot 1 januari 2014 de tijd om uw arbeidsvoorwaarden aan te passen.

The screenshot shows the 'Rekenmodule' page on the Sigma Personeelsdiensten website. At the top, there is a navigation bar with links for 'Welkom', 'Diensten', 'Nieuwsbrief', 'Werkkostenregeling', 'FAQ', and 'Contact'. Below this is the 'Rekenmodule' heading and a brief instruction: 'Vul onderstaande velden in met uw bedrijfsgegevens, vul daarna het formulier in en klik onderaan de pagina op de knop verzenden, dan sturen wij u (gratis) automatisch het rapport toe.' Below this is a form with fields for 'Bedrijfsnaam', 'E-mailadres', 'Sigma vestiging', 'Contactpersoon', 'Telefoonnummer', and 'Loonsom'. A dropdown menu for 'Sigma vestiging' is set to 'Niet van toepassing (geen)'. Below the form is a table titled 'Algemeen forfait' with various expense categories and checkboxes for WKR treatment. The categories include: 'Verstrikte maaltijden in de kantine', 'Betaalde contributie voor vakvereniging of vergoeding voor vakfondscontributie', 'Kerstpakketten en andere kleine geschenken', 'Bovenmatige reiskostenvergoedingen (boven de € 0,15 per km)', 'Werkkleding die mee naar huis gaat en geschikt is om ook thuis te dragen (fus geen rnhwaardering)', 'Vergoeding of terbeschikkingstelling van een fiets, elektrische fiets, scooter e.d.', 'Persoonlijkefietstent, persoonlijketrac en dergelijke (consumpties op de werkplek = rnhwaardering)', 'Internet thuis en dergelijke communicatiemiddelen', 'Parkeren, veen en tagelaten (niet zijde auto's van de zaak)', 'Niet verhaalde verkeersboetes', 'Bedrijfsreizen niet op de werkplek', 'Personeelskorting', 'Contributie aan de personeelsvereniging', 'Inwoning en huurovername op de werkplek', 'Vergoedingen voor werkkleedij', 'Gereedschap', 'koffiegedeltelefoon', 'Producten uit eigen bedrijf', 'Apparatuur, gereedschap en instrumenten voor gebruik thuis', 'Vergoedingen voor persoonlijke verzorging', 'Werkruimte bij de werknemer thuis (met uitzondering van ter beschikking gestelde zaken die verplicht zijn op grond van de Arbeidswetgeving)', 'Voeding, verlichting of verwarming in verband met onregelmatige diensten of continuïteitsdiensten', 'Niet berekende of gedeeltelijk niet berekende wettelijke rente over een verstrekte personeelslening (niet zijde hypothecaire leningen)', and 'Representatiekosten en relatiegeschenken aan medewerkers ten behoeve van interne relaties'.

## Inventarisatie maken!

Wij adviseren u om een inventarisatie te maken van de huidige en te verwachten vergoedingen en verstrekkingen. Met deze inventarisatie kunt u uitrekenen welk regime voor uw bedrijf het meest voordelig is.

Deze inventarisatie kunt u maken via de werkkostenscan op onze website: [www.sigmapersoneel.nl/rekenmodule/](http://www.sigmapersoneel.nl/rekenmodule/). Op deze pagina ziet u de meest voorkomende werkkosten. Aan de rechterkant bij het informatie-icoontje leest u hierover meer. U vult de bedragen (inclusief btw) in van de bij uw bedrijf van toepassing zijnde werkkosten. Na het verzenden ontvangt u digitaal een kant-en-klaar rapport. Natuurlijk kunt u ook samen met een loonadviseur van Sigma Personeelsdiensten uw situatie bekijken. U ontvangt dan van ons een advies op maat.

Kijk voor meer informatie op [www.sigmapersoneel.nl/WKR](http://www.sigmapersoneel.nl/WKR).

## Extraktjes in geld

### Wanneer u de WKR nog niet toepast:

Alle extraktjes die in de vorm van geld aan een werknemer worden uitbetaald, worden aangemerkt als belast loon en dienen als zodanig ook in de salarisadministratie te worden verantwoord.

### Wanneer u de WKR toepast:

Indien binnen het algemeen forfait van 1,4% nog ruimte is, kan een extraktje in de vorm van geld, mogelijk geheel onbelast zijn.

# Optimalisatie vaste woon-werkvergoeding

**Volgens de huidige fiscale regelgeving mag u uw werknemers een onbelaste woon-werkvergoeding geven van maximaal € 0,19. Doet u dit via een vast bedrag dan moet u, als uw werknemer 5 dagen per week reist, uitgaan van 214 reisdagen per jaar.**

Deze woon-werkvergoeding kunt u gebruiken als arbeidsvoorwaarde waarmee u de reiskosten van uw werknemer kunt beperken. Een vaste woon-werkvergoeding is daarmee een gewaardeerde secundaire arbeidsvoorwaarde. En dat op een voor u voordelige manier. Immers, de woon-werkvergoeding mag onbelast netto aan uw werknemer vergoed worden. Hier komen voor u als werkgever dus geen lasten meer bovenop.

## Schaduwkant

Heeft het verstrekken van een woon-werkvergoeding ook schaduwzijden? Ja, zeker vanuit het oogpunt van 'groen' of maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het geven van reiskostenvergoeding beperkt de impuls om dichterbij het werk te gaan wonen. En omdat zakelijk verkeer een groot deel uitmaakt van het totale verkeer, houden reiskostenvergoedingen een belangrijk milieuprobleem mede in

stand. Vandaar dat het de moeite waard is om te kijken of de reiskostenvergoeding zo kan worden gegeven dat er een 'groene' impuls van uitgaat (zie ook het artikel op onze website 'Optimalisatie woon-werkvergoeding en 'groen' reizen').

Op dit moment ontvangen wellicht (nog) niet al uw werknemers de onbelaste vergoeding die maximaal mogelijk is. Dit kan bewust of onbewust zijn. Sigma Personeelsdiensten legt u graag de mogelijkheden uit. Zo kunt u bijvoorbeeld het cafetariasysteem gebruiken voor de woon-werkvergoeding.

## Cafetariasysteem

U kunt ervoor kiezen om de woon-werkvergoedingen te optimaliseren zonder dat dit voor u extra kosten met zich meebrengt. Sterker nog, het uitruilen van arbeidsvoorwaarden binnen een cafetariasysteem kan aanzienlijk schelen op de loonkosten. Als bruto looncomponenten worden ingeruild voor een onbelaste vergoeding of verstrekking, wordt in principe ook het premieloon voor de heffingen verlaagd. Dat leidt vervolgens tot een verlaging van de premielasten. In verband met de mogelijke verlaging van het salaris kunt u ook de loongerelateerde betalingen (zoals de vakantietoeslag) evenredig verlagen. Dan bespaart u dus nóg meer.

De toepassing van het cafetariasysteem is in principe eenvoudig: binnen bepaalde grenzen en onder bepaalde voorwaarden mag een werknemer een deel van zijn brutoloon inleveren. Als tegenprestatie ontvangt de werknemer daarvoor iets van de werkgever wat onbelast verstrekt mag worden, zoals bijvoorbeeld de woon-werkvergoeding.

Het doel hiervan is belastingvoordeel te behalen. Over het brutoloon moet men normaal gesproken belasting betalen, over een woon-werkvergoeding (onder voorwaarden) niet. Een werknemer levert dus een bepaald bedrag aan brutoloon in en ontvangt ditzelfde bedrag als een netto vergoeding terug. Hierdoor ontvangt de werknemer een hoger netto salaris zonder dat de werkgever dit extra kosten oplevert. Afhankelijk van de situatie van de werknemer kan dit ook een aanzienlijke besparing opleveren voor de werkgever, doordat deze minder werkgeverspremies verschuldigd.



## Regels

Een cafetariasysteem moet wel aan een aantal eisen voldoen, zoals:

- U moet een reglement hebben opgesteld. In principe moet het gaan om afspraken die gedurende een korte termijn (maximaal één jaar) gelden en dus geen permanent karakter hebben.
- Minimaal 75% van de werknemers moet van de regeling gebruik kunnen maken. Anders gezegd: niet meer dan 25% mag van deelname worden uitgesloten. Maar dat bijvoorbeeld 50% van het personeel niet voldoet aan de eisen voor een fiets van de zaak, doet daar niets aan af.
- Het jaarloon mag door het vervuilen van brutoloon niet onder het minimumloon komen.



## Voorbeeld

*Een werknemer heeft nog geen woon-werkvergoeding en heeft binnen de arbeidsvoorwaarden van zijn werkgever de mogelijkheid tot uitruilen. Hij ruilt € 100 brutoloon voor € 100 netto woon-werkvergoeding.*

### **Brutoloon - € 100: gevolgen**

*Kosten voor werkgever dalen met +/- € 125*

*Nettoloon voor werknemer daalt met +/- € 60*

### **Nettoloon + € 100: gevolgen**

*Kosten voor werkgever stijgen met € 100*

*Nettoloon voor werknemer stijgt met € 100*

### **Totaal:**

*Kosten voor werkgever dalen met € 25*

*Nettoloon voor werknemer stijgt met € 40*

*Hier ziet u dat de werknemer € 40 meer nettoloon overhoudt terwijl u als werkgever € 25 bespaart!*

*Doet u mee aan de Werkkostenregeling? Dan is de verandering in loonkosten afhankelijk van de mate waarin u boven uw vrije ruimte van 1,4% uitkomt.*

*Doet u nog niet mee aan de Werkkostenregeling? Denk dan voor de eventuele invoering van de cafetarieregeling na over de gevolgen hiervan onder de Werkkostenregeling. In 2014 moet iedereen immers overstappen op de Werkkostenregeling.*

- Iedere fulltime werknemer moet minstens viermaal het aantal uren of dagen per week aan vakantie kunnen opnemen in één jaar. Alleen het meerdere mag worden vervuild.
- In principe mag alleen toekomstig loon worden ingezet. Met betrekking tot stuwmeren aan verlof is het algemeen aanvaard dat deze historische (bovenmatige) vakantie-rechten ook vervuild mogen worden.

## De Werkkostenregeling

Zoals u elders kunt lezen is per 1 januari 2011 de fiscale behandeling van vergoedingen en verstrekkingen veranderd. Volgens de nieuwe Werkkostenregeling kan de werkgever fiscaal vriendelijk vergoedingen en verstrekkingen geven tot maximaal 1,4% van de loonsom. Deze 1,4% wordt wel het forfait genoemd. Het verstrekken van een vergoeding voor de kosten van het openbaar vervoer blijft zoals die is.

De vergoeding voor kosten van eigen vervoer valt tot € 0,19 buiten het forfait van 1,4%. Binnen de Werkkostenregeling is het mogelijk dat de werknemer meer dan € 0,19 per kilometer belastingvrij vergoed krijgt. Dat kan echter wel ten koste gaan van andere personeelsregelingen, omdat het gedeelte boven de € 0,19 in uw vrije ruimte valt. Daardoor kunt u boven uw grens van 1,4% uitkomen.

Voor het ter beschikking stellen van leaseauto's blijft de huidige gerichte regeling bestaan.



# Loonheffing en werkkleding

**Kleding van de zaak of werkkleding is een populaire, secundaire arbeidsvoorwaarde voor werknemers. De belastingdienst beseft dat echter ook. Bij een reguliere controle is onbelast vergoede of verstrekte werkkleding altijd een aandachtspunt. Daarom is het van belang dat u de fiscale regels goed in de gaten houdt.**

Volgens de oude regels (dit zijn de huidige regels voor iedere werkgever die nog niet is overgestapt op de Werkkostenregeling) kunt u een vergoeding voor of een verstrekking van werkkleding aan werknemers onbelast laten. Werkkleding is kleding die (nagenoeg) uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te dragen, zoals een uniform of overall. Ook de sloof van de horecawerknemer of de doorwerkjas in de bouw voldoet aan deze voorwaarde. Het is echter niet zo dat, wanneer kleding tijdens of door het werk vies wordt, het direct onder de kwalificatie werkkleding valt. Er is ook sprake van fiscale werkkleding als op elk afzonderlijk kledingstuk één of meerdere zichtbare bedrijfslogo's van samen minimaal 70 cm<sup>2</sup> groot staan. Ook als kleding niet aan de bovenstaande voorwaarden voldoet, kunnen werkgevers de kleding onbelast verstrekken. Voorwaarde is dan dat de kleding aantoonbaar op de werkplek achterblijft en niet mee naar huis wordt genomen (zelfs niet om te wassen).

## Arbeidsomstandigheden

Dan is er nog kleding die in het kader van de arbeidsomstandigheden verstrekt wordt, zoals isolerende of beschermende kleding en veiligheidsschoenen. Deze kleding mag onbelast verstrekt worden onder de volgende voorwaarden:

- De kleding wordt verstrekt als onderdeel van het arbo-plan van de onderneming;
- De kleding wordt overwegend tijdens werktijd gedragen;
- Er is geen eigen bijdrage verschuldigd en er is geen sprake van een aanmerkelijke privébesparing.

Als niet voldaan wordt aan de bovenstaande regels is geen onbelaste vergoeding of verstrekking mogelijk. In dat geval moet de winkelwaarde tot het loon worden gerekend. Als dit ongewenst is, kan het onder de eindheffing gebracht worden als bovenmatige kostenvergoeding (maximaal € 200 per maand). Tenslotte kan een wasvergoeding uitsluitend onbelast verstrekt worden als het fiscale werkkleding betreft.

## Oude regeling: schema werkkleding (schema 1)

Op de volgende pagina staat schema 1. Gebruik dit schema om te bepalen of u de kleding die uw werknemers op het werk dragen, onbelast mag vergoeden of verstrekken.

## Werkkostenregeling

Onder de Werkkostenregeling kunt u ter beschikking gestelde kleding die voldoet aan bovenstaande voorwaarden (uniform, logo-eis, op werkplek achterblijven) op nihil waarderen. Wanneer niet aan deze voorwaarden wordt voldaan, vormt de factuurwaarde (incl. btw) van de kleding loon. U heeft dan de keuze om de kleding als eindheffingsloon aan te merken en ten laste van de vrije ruimte te brengen. U kunt de waarde ook tot het loon van de werknemers rekenen.

Let op dat bij het ter beschikking stellen van kleding het eigendom bij de onderneming blijft. Zorg ervoor dat dit duidelijk omschreven wordt in bijvoorbeeld het bedrijfsreglement. Als de kleding niet meer gebruikt kan worden, kunt u deze tegen de dan geldende marktwaarde aan de werknemer overdragen.

Zodra u werkkleding vergoedt of direct in eigendom verstrekt, is dit onder de Werkkostenregeling niet langer onbelast mogelijk. Dit kwalificeert direct als loon dat uiteraard onder de vrije ruimte gebracht mag worden. Kleding die u ter beschikking stelt vanwege de Arbeidsomstandighedenwet kunt u onder de Werkkostenregeling op nihil waarderen. Vergoede of verstrekte kleding vanwege de Arbeidsomstandighedenwet kwalificeert weer als loon en kunt u onder de vrije ruimte brengen.

Let dus op dat het verschil tussen arbokleding en fiscale werkkleding onder de oude regels niet relevant is omdat beide onbelast te vergoeden, verstrekken of ter beschikking te stellen zijn. Onder de Werkkostenregeling is dit alleen het geval bij het ter beschikking stellen (nihilwaardering). Bij vergoeden of verstrekken wordt de kleding sneller tot het loon gerekend.

## Werkkostenregeling: schema werkkleding (schema 2)

Op de volgende pagina staat schema 2. Gebruik dit schema om te bepalen of de kleding die uw werknemers op het werk dragen, belast is.



## Schema 1



## Schema 2



# Geschenkenregeling

**Maakt u in 2011 nog geen gebruik van de Werkkostenregeling, dan is voor u ook in 2011 de geschenkenregeling nog van toepassing. Wat houdt de geschenkenregeling ook al weer in?**

U mag uw werknemers een geschenk in natura verstrekken, voor zover de waarde van de geschenken in het economisch verkeer in totaal per kalenderjaar niet meer bedraagt dan € 70, inclusief btw. U kunt hierbij denken aan een geschenkenpakket of een cadeaubon ter gelegenheid van Kerst.



Daarover dient u 20% eindheffing toe te passen, hetgeen via de aangifte loonheffingen afgedragen dient te worden. Als de waarde meer is dan € 70 kunt u, net als voor andere verstrekkingen, gebruik maken van de regeling voor kleine verstrekkingen. In dat geval kunt u tegen het tabeltarief eindheffing toepassen als de waarde in het economische verkeer maximaal € 136 per verstrekking bedraagt en in totaal maximaal € 272 per jaar.

Let op: Wanneer u een feestdagvergoeding (in geld) aan uw personeel uitbetaalt, dient u dit apart te melden aan uw loonadviseur. Hierop is namelijk geen vrijstelling van toepassing. Het gehele bedrag dient als nettoloon gebruteerd te worden in de salarisadministratie.

Maakt u in 2011 al gebruik van de Werkkostenregeling dan is bovenstaande geschenkenregeling niet voor u van toepassing.

## November actiemaand 50-plussers

*Neemt u een werknemer in dienst van 50 jaar of ouder? Een goed idee! 50-Plussers zijn loyaal en brengen veel ervaring en vakkennis mee. Wat kunnen 50-plussers betekenen voor úw organisatie?*

*De voordelen van 50-plussers krijgen de komende periode extra aandacht tijdens de actiemaand 50-plus van UWV en UWV WERKbedrijf. De actiemaand is ondersteund door advertenties in dag- en vakbladen en een radiocommercial.*

### **Ervaring en vakkennis**

*UWV wil door werk de deelname van 50-plussers aan de maatschappij bevorderen. Ten onrechte staan werkzoekenden van 50 jaar en ouder vaak nog te lang aan de kant, terwijl zij door hun werkervaring over veel vakkennis beschikken die zij kunnen overbrengen op hun (veelal jongere) collega's. Oudere werknemers zorgen zo voor evenwicht binnen uw team. Een aantrekkelijk voordeel is bovendien dat u premiekorting ontvangt als u een 50-plusser aanneemt die daarvoor een uitkering genoot.*

*N.B. Dit bericht is op 28 oktober 2011 bekend gemaakt via de site van UWV.*

# Nieuwe vakantiewetgeving



De nieuwe vakantiewet gaat per 1 januari 2012 in. Dit betekent voor u als werkgever:

- De zieke werknemer bouwt gedurende de hele ziekteperiode (maximaal 2 jaar) gewoon vakantiedagen op zoals een gezonde werknemer (tot 1 januari 2012 was dit alleen maar tijdens de laatste 6 maanden van de ziekte).
- Binnen 6 maanden na het opbouwjaar moeten de wettelijke vakantiedagen (20 dagen bij een fulltime baan) worden opgenomen, anders komen ze te vervallen. Huidige regeling: alle vakantiedagen (wettelijke en bovenwettelijke) verjaren pas 5 kalenderjaren na afloop van het opbouwjaar.

De nieuwe vakantiewetgeving heeft geen terugwerkende kracht. Dat betekent dat alle huidige afspraken en regelingen blijven gelden voor vakantiedagen opgebouwd tot en met 31 december 2011.

## Wat moet u doen?

U dient uw schriftelijke verlofregistratiesysteem aan te passen met ingang van 1 januari 2012. Daarin moet u een onderscheid maken:

- tussen de vakantiedagen die zijn opgebouwd tot 1 januari 2012 en na 1 januari 2012;
- tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen, bij de vakantiedagen vanaf 1 januari 2012

## Voorbeeldtekst CAO

*De vervalttermijn van wettelijke vakantiedagen bedraagt 5 jaar zonder verwijzing naar het Burgerlijk Wetboek.*

## Gevolg

*De nieuwe vakantiewetgeving ten aanzien van vervallen van vakantiedagen is niet van toepassing.*

## Voorbeeldtekst CAO

*Bij de vervalttermijn rondom wettelijke vakantiedagen wordt verwezen naar de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek of in de CAO staat niets opgenomen over de vervalttermijn van wettelijke vakantiedagen.*

## Gevolg

*Vanaf 1 januari 2012 geldt de nieuwe wettelijke regeling tenzij CAO-partijen, naar aanleiding van de nieuwe wetgeving, de CAO-tekst aanpassen. Dit laatste is mogelijk op grond van de wet.*

Voor de wettelijke vakantiedagen geldt vanaf 1 januari 2012 een vervalttermijn van 6 maanden en voor de bovenwettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van 5 jaar.

Daarom dient u goed te registreren wanneer welke dagen worden opgenomen. Dit laatste speelt nog meer als u een registratiesysteem heeft waarbij naast de vakantiedagen ook de ATV-dagen en mogelijk ook de tijd-voor-tijd-uren worden samengevoegd en de werknemer zelf mag bepalen wat hij opneemt.

## Concrete gevolgen

Wat de concrete gevolgen van de nieuwe vakantiewetgeving zijn voor uw onderneming wordt bepaald door de formulering die is opgenomen in de CAO of de individuele arbeidsovereenkomst.



**Sigma**  
Postbus 8  
4460 AA Goes  
info@sigmapersoneel.nl  
www.sigmapersoneel.nl

**Sigma**   
Personeelsdiensten

## Even voorstellen



Mijn naam is Eugenie Ligthart. Ik werk sinds juli 2007 op de loonafdeling van Schipper/OAZ in Oud-Beijerland. Deze afdeling is in 2008 zelfstandig verder gegaan onder de naam Sigma Personeelsdiensten. Wij hebben kantoren in Terneuzen, Goes en Oud-Beijerland en binnenkort ook in Rijen.

Als loonadviseur probeer ik de belangen van de klanten zo goed mogelijk te vertegenwoordigen. In feite adviseer ik klanten op

alle gebieden van HRM; van het afsluiten van contracten tot het inrichten van de salarisadministratie. In de praktijk komt dit neer op advies op maat. Maar als het een keer nodig is, maak ik even gemakkelijk ter plekke bij de klant de salarisstroken in orde.

Op kantoor werk ik nauw samen met een team van deskundige collega's. Samen bieden wij de klant een compleet pakket aan personeelsdiensten tegen een reëel tarief. Naast mijn reguliere werk ben ik ook actief in de personeelsvertegenwoordiging (PVT). Hiervoor ga ik minstens een keer per kwartaal naar Goes voor overleg met de collega-PVT'ers.

Sinds januari 2009 ben ik de trotse moeder van onze dochter Yke. Zij mag, als alles goed gaat, in april 2012 een broertje of zusje verwelkomen. In mijn vrije tijd ben ik actief bij korfbalvereniging Oranje Zwart/De Hoekse in Westmaas. Ik heb daar enkele jaren in het eerste gespeeld en daarnaast een bestuursfunctie vervuld (wedstrijdsecretariaat). Van actief korfballen komt, nu ik zwanger ben, voorlopig even niets meer, maar natuurlijk sta ik nog regelmatig enthousiast langs de lijn.

## Vestigingen

### Goes

Schermerhornstraat 2  
4463 XD Goes  
tel: 0113 25 66 20

### Oud-Beijerland

Beetsstraat 5  
3261 PL Oud-Beijerland  
tel: 0186 65 80 90

### Terneuzen

Willem Alexanderlaan 41  
4532 DB Terneuzen  
tel: 0115 64 82 83

## Spaarloontegoed vrij opneembaar

*Het was al bekend dat de spaarloonregeling wordt afgeschaft. Maar het was nog niet duidelijk wanneer en hoe deelnemers hun opgebouwde tegoeden zouden kunnen opnemen. Inmiddels is duidelijk geworden dat werknemers hun spaarloonsaldo na 1 januari 2012 in één keer kunnen opnemen zonder nadelige fiscale gevolgen. Uiteraard staat het de deelnemers ook vrij om het geld gewoon te laten staan.*

*Voor werknemers die aan alle voorwaarden voor deelname voldoen maar nog niet deelnemen aan de spaarloonregeling, bestaat de mogelijkheid om nog eenmalig deel te nemen.*

*Hiervoor kunnen zij in december € 613 laten inhouden en afstorten. Dit kan eenmalig een financieel voordeel voor de werknemer opleveren van € 200 tot € 250. Dit komt omdat het in december ingehouden brutobedrag in januari als besteedbaar inkomen vrijvalt. Werkgevers dienen er wel rekening mee te houden dat dit voor hen leidt tot zowel een financieel voordeel (geen werkgeverslasten van ongeveer 10% over het bedrag van € 613) als een financieel nadeel (een eindheffing van 25% over deze € 613 en extra administratieve lasten).*