



*Van links naar rechts: Erik Willemse, Maarten de Groene, Mark Giljam, Pieter Kole, Brenda Speleman, Marco Hamelink en Ditty Brand (op de foto ontbreekt Leo Zuidweg)*

Salarisverwerking

Personeelsadministratie

Detachering

Advisering arbeidsvoorwaarden

## 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 nú uw situatie in kaart met behulp van de werkkosten-scan op onze website. 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.

### Stappenplan

- 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.
- Neem voor een advies op maat contact op met uw Sigma loonadviseur.

# 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.

*Kijk op [www.sigmapersoneel.nl](http://www.sigmapersoneel.nl) voor de werkkosten scan en inventariseer al uw vergoedingen en verstrekkingen!*

## 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 80% 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 niet onder de vrije ruimte valt. Uw eerste taak is dus het inventariseren van alle vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel. Ga hierbij o.a. uit van uw administratie, maar vul dit aan met de vergoedingen en verstrekkingen die zijn opgenomen in uw arbeidsvoorwaarden (en bijvoorbeeld uw personeelshandboek).

## Let op

*In deze brochure wordt steeds uitgegaan van 1,4%, maar er ligt een wetsvoorstel om dit percentage te verhogen naar 1,5%. Door de val van het kabinet is het bij het samenstellen van deze uitgave echter nog niet duidelijk of dit voorstel de huidige wettelijke regeling van 1,4% inderdaad zal vervangen.*

## 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 één 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)' verderop in deze brochure (pagina 6/7).

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 belastingcontrole, maar ook als u overweegt om uw arbeidsvoorwaarden aan te passen.



### Voorbeeld

- Autokosten: auto van de zaak (benzine, kosten verzekeringen, parkeergelden)
- Scholing en opleidingskosten

#### Indeling

Intermediaire kosten

Gericht vrijgesteld

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 enkele 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.

vervolg zie pag 4

## Vervolg Indeling

### Voorbeeld

*U geeft jaarlijks:*

- Een 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).
- Casuele kleding voor op de werkvloer (totaal € 400).
- Een vergoeding voor de vakbond voor drie medewerkers (totaal € 350).

*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
<b>Totaal</b>	<b>€ 1.850</b>

### Berekenen loonsom

Heeft u alle vergoedingen en verstrekkingen op een 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 hou 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  $1,4\% \times € 100.000$ ). Indien er geen maatregelen worden genomen, is per jaar een bedrag aan belasting verschuldigd van € 2.240 ( $80\% \times (€ 4.200 - € 1.400)$ ). Afhankelijk van de concrete feiten kan de lastenverzwaring 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 ( $1,4\% \times € 41.000$ ).*



Fiscale vrijstellingen:

## Uitzonderingen die niet onder de vrije ruimte van de werkkostenregeling vallen

### Brutoloon/eindheffingsloon

Dit omvat 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.

### Intermediaire kosten

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

### 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

### Voorbeeld

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

### Let op

Onder de werkkostenregeling is het aantal mogelijkheden om eindheffingsloon toe te passen beperkt. Dit kan alleen nog maar in één 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 publiekrechtelijke uitkering
- Pseudo-eindheffing wegens VUT-regeling, excessieve vertrekvergoeding of backservice van pensioen

### 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.

## Nihilwaardering

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

### Voorbeeld

- 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
- Outplacement
- Procedures tot erkenning van verworven competenties (EVC-procedures)
- Zakelijke maaltijden
- ET-kosten (kosten wegens het tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst)

### Voorbeeld

- 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)
- Mobiele telefoon, blackberry of smartphone (als het zakelijke gebruik meer dan 10% is)
- Uniformen en werkkleding (hier zijn aparte voorwaarden van toepassing)
- Portable computer, notebook of laptop (als het zakelijke gebruik 90% of meer is)
- OV-jaarkaart en voordeelurenkaart (als uw werknemer deze kaart ook voor het werk gebruikt)

### Let op

Naast de hiervoor genoemde voorbeelden zijn er géén mogelijkheden voor andere gerichte vrijstellingen op basis van de huidige werkkostenregeling.

### Let op

Hierboven 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.

# 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. Mocht de overgangsregeling de beste keuze zijn, dan moet u 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 vrije ruimte +/- 1,4% van de loonsom.

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. Op het moment van het schrijven van deze brochure heeft de belastingdienst bekend gemaakt dat het 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 te verstrekken 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.

Raadpleeg het pensioenreglement voor de consequenties op dat gebied. Ook kunt u informatie inwinnen bij de pensioenverzekeraar. Voor vakantiegeld is de cao of uw eigen vakantiegeldregeling leidend.

## 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.*

## 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 één 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.**

Aangezien deze opgeteld niet meer dan de vrije ruimte bedragen en leiden derhalve 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.

### 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!

### 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 bijgekomen 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.

## Let op

*Als u de werkkostenregeling gaat toepassen, dan vervallen afspraken die u met de belastingdienst heeft gemaakt 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 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 kilometervergoeding 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 ontlene. 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.*



#### Colofon

Fotografie: Sigma-archief, Limit fotografie en de Wilde Zeeuw-archief  
Redactie: SRA  
Vormgeving: de Wilde Zeeuw, Hulst

© 2010, SRA. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of gekopieerd zonder uitdrukkelijke toestemming van de uitgever. De uitgever heeft bij de samenstelling naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.

# Sigma

## Focus op uw personeel

## Tot slot

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

Actiepunt	Planning
• Inventariseren vergoedingen en verstrekkingen	Zomer 2010
• Indelen vergoedingen en verstrekkingen	Zomer 2010
• Bepalen vrije ruimte	Zomer 2010
• Bepalen toepassing overgangsregeling	Voor januari 2011
• Aanpassen arbeidsvoorwaarden	Zo snel mogelijk. Dit traject is ingrijpend en u heeft hiervoor derhalve ruim de tijd nodig. Medio 2013 dient dit traject afgerond te zijn.

### Sigma Personeelsdiensten B.V.

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

## 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

## Samengevat:

*Het systeem van de (vrije) vergoedingen en verstrekkingen in de loonsfeer gaat in 2011 op de schop door de werkkostenregeling. Deze regeling kan u administratief en financieel voordeel opleveren, maar afhankelijk van uw situatie ook een fikse kostenpost!*

*Daarom gelden er drie overgangsjaren, waarin u ook voor het oude stelsel mag kiezen. In alle gevallen geldt dat u een zorgvuldige afweging moet maken en zich moet voorbereiden op aanpassingen in al uw arbeidsovereenkomsten. Deze brochure geeft u een handig overzicht. Neem voor een advies op maat contact op met uw Sigma loonadviseur.*