

Special loonheffing en personeel

U heeft het vast al gehoord: per 1 januari 2011 wordt de werkkostenregeling ingevoerd.

Wat moet u hiermee? In deze nieuwsbrief gaan we hier nader op in.

Daarnaast zijn er nog andere zaken die we aan de orde willen stellen:

- Vraag personeel naar ziekteverleden!
- WGA: Herverzekeren of niet?
- Ziek personeel? Vraag het UWV om een oordeel!
- Kerstpakketten en andere geschenken aan uw personeel: Geef dit tijdig aan ons door!

Wat is de werkkostenregeling?

De werkkostenregeling is een nieuw regime voor vergoedingen en verstrekkingen die u aan uw personeel geeft.

De hoofdregel is dat alles dat u aan uw werknemer vergoedt of verstrekt tot het loon wordt gerekend.

Vervolgens kunt u kiezen of de vergoeding/verstrekking bij uw werknemer of bij u zelf worden belast.

Als de vergoeding bij uw werknemer wordt belast, dan is dit

voor hem gewoon loon. Net als nu.

Als de vergoeding/verstrekking bij u wordt belast, dan gelden voor bepaalde vergoedingen en verstrekkingen vrijstellingen. Het restant vormt de loonsom voor de werkkostenregeling.

Van deze loonsom mag u 1,4% van de fiscale loonsom van al uw werknemers aftrekken. Het bedrag dat resteert, is het eindheffingsloon werkkostenregeling. Dit wordt belast met 80% eindheffing.

In deze nieuwsbrief belichten wij kort de werkkostenregeling en andere zaken op personeelsgebied.

Wilt u meer informatie?

Bel of mail ons dan.

Ook op onze website

www.vdboomacc.nl

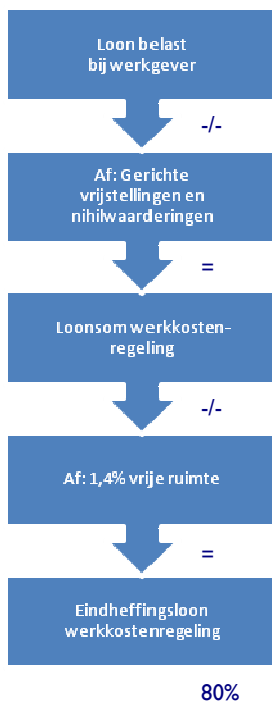
staat veel nieuws!

Hoewel wij de inhoud zorgvuldig hebben samengesteld, kan niet worden ingestaan voor eventuele (druk)fouten en onvolledigheden. Deswege wordt geen aansprakelijkheid aanvaard.



Schema en uitwerking werkkostenregeling

In schema ziet de werkkostenregeling er als volgt uit:



Gerichte vrijstellingen

Deze gelden voor de volgende vergoedingen en verstrekkingen:

- Werkelijke kosten openbaar vervoer;
- Reiskosten tegen €0,19/km;
- Congressen, seminars en studiekosten;
- Tijdelijke verblijfskosten, maaltijdvergoedingen bij dienstreizen, overwerk etc.;
- Extraterritoriale kosten;
- Zakelijke verhuiskosten.

Nihilwaarderingen

Voor de volgende soorten loon *in natura* geldt een nihilwaardering:

- voorzieningen op de werkplek zoals bedrijfsfitness, gereedschappen, de vaste computer, het kopieerapparaat en de vaste telefoon;
- arbovoorzieningen;
- consumpties op de werkplek die geen deel uitmaken van een maaltijd;
- ter beschikking gestelde werkkleding;
- de renteloze personeelslening als uw werknemer daarmee een fiets, elektrische fiets of elektrische scooter voor

woon-werkverkeer koopt;

- de kosten en het rentevoordeel van een personeelslening voor de eigen woning van uw werknemer als deze aftrekbaar zijn in de inkomstenbelasting;
- ter beschikking gestelde mobiele telefoon, blackberry of smartphone als het zakelijke gebruik meer dan 10% is;
- ter beschikking gestelde hulpmiddelen, waaronder computers en dergelijke apparatuur, gereedschappen en toebehoren, die de werknemer ook ergens anders dan op de werkplek kan gebruiken, als het zakelijke gebruik 90% of meer is;
- ov-kaart en voordeelurenkaart als uw werknemer deze kaart ook voor het werk gebruikt.

Let op! Het maakt verschil of u de spullen aan uw werknemer geeft (ter beschikking stelt) of vergoedt (bijv. een maandelijks bedrag).

Een vergoeding voor een mobiele telefoon is bijvoorbeeld wel belast, terwijl het in bruikleen geven niet belast is als de telefoon voor meer dan 10% zakelijk wordt gebruikt.

Overgangsregeling

Er is een overgangsregeling. Het huidige systeem van vergoedingen en verstrekkingen kunt u nog tot en met 2013 toepassen.

U moet hiervoor wel voor 1 januari 2011 kiezen. U mag zelfs per jaar kiezen welk regime u toepast.

U kunt dus de invoering van de werkkostenregeling tot 2014 uitstellen.

Kiest u ervoor om het huidige systeem te blijven toepassen, dan moet dit uit uw administratie blijken. U hoeft geen aparte melding aan de Belastingdienst te doen.

Wel moeten wij vóór de eerste verwerking in 2011 weten waar u voor kiest.

Als u niet kiest, zullen wij de bestaande regeling blijven gebruiken!

In deze nieuwsbrief kunnen we alleen de hoofdlijnen aanstippen.

Mocht u nog andere vragen hebben, neem dan contact met ons op!



Uitzondering intermediaire kosten!

Niet alle kosten die u aan uw werknemers vergoedt, vallen onder het loonbegrip. Een belangrijke uitzondering zijn de zogenaamde "intermediaire kosten".

Dit zijn kosten die weliswaar door de werknemer worden gemaakt, maar feitelijk voor de werkgever worden voorgeschoten.

Bijvoorbeeld: een werknemer koopt voor een zakenrelatie een bosje bloemen en declareert deze bij de werkgever. De vergoeding is dan niet belast.

Onder de werkkostenregeling is het dus van groot belang om eerst vast te stellen of de vergoede kosten geen intermediaire

kosten zijn. Dan is de vergoeding immers altijd onbelast en hoeft deze dus niet meegenomen te worden.

Dit is vaker het geval dan u misschien op het eerste gezicht denkt. Voorbeelden zijn:

- Vergoeding voor een etentje met een klant;
- Vergoeding voor het parkeren, wassen etc. van een bedrijfsauto;
- Vergoeding voor de aanschaf van een telefoon die eigendom wordt van uw bedrijf;
- Vergoeding van een prepaidkaart voor een zakelijke telefoon.

In uw administratie zal dit dan wel duidelijk moeten worden verwerkt!

Loon in natura

Afgezien van een paar kleine veranderingen blijven er normbedragen voor loon in natura gelden.

Denk aan het verstrekken van een maaltijd op de werkplek, de huurwaarde van een dienstwoning, bedrijfsfitness etc.

De nihilwaarderingen zijn op het voorblad al behandeld.



WGA-verzekering?

Aan het herververzekeren van de WGA kleven nogal wat risico's, terwijl de premiebesparing in euro's veelal gering is.

Bij eigenrisicodragen bedraagt bijvoorbeeld het reïntegratietraject waarvoor u verantwoordelijk bent 12 jaar. Bij de WGA zelf is dit 2 jaar.

Als de werknemer het niet eens is met de uitkering, zult u hiertegen verweer moeten voeren. Bij lang niet alle verzekeringsmaatschappijen is dit gedekt.

Een rechtsbijstandsverzekering hiervoor afsluiten heeft als gevolg dat uw hele voordeel weg is.

Tot slot beloven de meeste verzekeringsmaatschappijen een vaste premie voor 3 jaar. Dit klinkt mooi, maar in deze 3 jaar lopen zij ook helemaal geen risico.

Hoewel vaak wordt gesteld dat de gedifferentieerde premie WGA zal stijgen, daalt deze juist in 2011 ten opzichte van 2010.

Ziekteverleden!

Vraag uw nieuwe personeel altijd naar hun ziekteverleden.

Als zij namelijk een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajonguitkering hebben of hebben gehad, dan kan dit voordelig voor u zijn.

Ten eerste vallen ze onder de zgn. noriskpolis van het UWV. Dit betekent dat u bij ziekte in de eerste 5 jaar terug kunt vallen op het UWV. Het UWV betaalt dan de ziekengelduitkering.

Verder zijn er subsidies en/of premiekortingen mogelijk.

U mag uw werknemer na de proeftijd vragen of hij een van de genoemde uitkeringen heeft gehad. Hij is verplicht hier antwoord op te geven!

Neem daarom in uw arbeidsovereenkomst op dat uw werknemer direct na de proeftijd zal meedelen of hij een uitkering heeft gehad.



Ziek personeel?

Als uw personeel ziek is, bent u verantwoordelijk voor reïntegratie etc.

Enkele tips voor aanpak van de reïntegratie:

- Vraag uw werknemer in een vroeg stadium op gesprek
- Los arbeidsconflicten vroegtijdig op
- Beoordeel waartoe een werknemer in staat is en vraag een **deskundigenoordeel** bij het UWV aan over het oordeel van de arbodienst.

Een deskundigenoordeel (kosten €50) van het UWV voorkomt dat het UWV later stelt dat het oordeel van de arbodienst onjuist was. U moet dan langer de ziekte doorbetalen en u ontvangt hiervoor geen vergoeding van uw verzekeraar!

Bepalen vrije ruimte en eindheffing

Voor het bepalen van de vrije ruimte van 1,4% van het jaarloon zijn drie methodes mogelijk. Wij leggen de meest praktische methode hieronder uit:

U bepaalt uw vrije ruimte aan de hand van de fiscale loonsom van het voorgaande kalenderjaar. Stel uw fiscale loonsom 2010 was €100.000. Uw (voorlopige) vrije ruimte in 2011 is dan €1.400 (1,4%).

U moet vervolgens in uw boekhouding bijhouden welke kosten onder de werkkostenregeling vallen. **Uw administratie zal hierop aangepast moeten worden!** Vraag ons hiernaar!

In de maand dat het totaal aan vergoedingen, voor zover niet vrijgesteld/onbelast, meer bedraagt dan deze €1.400, geeft u dit aan ons door. Dit meerdere wordt dan belast met 80% eindheffing.

Bijvoorbeeld in november 2011 bedragen de niet vrijgestelde vergoedingen t/m november €1.500. In november wordt dan over €100 80% eindheffing afgedragen (€80). Als in december nog eens €150 niet vrijgesteld wordt vergoed, dan wordt nog eens 80% van €150 afgedragen (€120).

In januari 2012 wordt de werkelijke jaarruimte van 2011 berekend. Stel de fiscale loonsom 2011 was €110.000. De vrije ruimte is dan €1.540 (1,4%). Er is in 2011 €1.650 ten laste van de vrije ruimte vergoed. De overschrijding is dus €110 in plaats van de eerder berekende €250. In 2012 ontvangt u dan 80% van €140 = €112 terug via de loonaangifte over januari 2012.

Kerstpakketten etc.

Over kerstpakketten en andere cadeaus in natura moet eindheffing worden afgedragen.



Cadeaubonnen zijn gewoon loon en moeten dus ook worden verwerkt in de salarisadministratie.

Geef deze cadeaus daarom tijdig aan ons door en voorkom boetes en naheffingen!

Proefberekening

Wij kunnen voor u uitrekenen of de werkkostenregeling voordelig is of niet. Dit kan in een zgn. quickscan, maar ook uitvoerig.

Als u hier meer over wilt weten, neem dan contact met ons op!

Ook voor DGA's kan de werkkostenregeling interessant zijn!

